

Programa de Acceso a la Tierra

PACTA

Formación de empresas productivas en tierra propia

Estrategia de g énero



Banco Mundial

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) Viale delle Terme di Caracalla, 00100 Roma, Italia.

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este producto para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, siempre que se especifique claramente la fuente.

Se prohíbe la reproducción del material contenido en este producto informativo para venta u otros fines comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor. Las peticiones para obtener tal autorización deberán dirigirse al Programa de Acceso a la Tierra (PACTA), Col. Tepeyac Norte, calle Froylán Turcios, casa 1002, Tegucigalpa, Honduras, CA o por correo electrónico a pacta@fao.org.hn

FAO 2006

Coordinación técnica: Héctor Tablas

Edición: Wilmer Sánchez, Raúl Alemán, Angel Murillo, Héctor Chávez, Adán Bonilla, Aleyda Ramírez .

Diseño gráfico: Manuel Antonio Alonzo Valdéz

Edición: Octubre de 2006

Impreso y hecho en Honduras

Indice

Presentación	1
I. Aspectos de la situación de las mujeres en el área rural en Honduras	1
II. El Enfoque de Equidad de Género en el Programa de Acceso a la Tierra (PACTA)	2
III. La estrategia de equidad de género desde PACTA	3
1. Marco Conceptual. El enfoque de familia	3
2. Actores/as ejecutores/as de la estrategia	4
3. Principales aspectos de la estrategia	4
4. Principios de la estrategia	5
Sostenibilidad	5
Transversalidad	5
Multidimensionalidad	5
IV. Objetivo general	5
V. Objetivos específicos de la estrategia	5
VI. Metodología	5
VII. Acciones estratégicas	7
1. Creando las condiciones internas para desarrollar un trabajo bajo el enfoque de equidad de género	7
a. La sensibilización y capacitación de género	7
b. Normativa interna	8
2. Acciones para la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las fases de ejecución del programa	8
2.1. Fase de pre-aprobación del crédito	8
2.2. Fase de post aprobación del crédito	10
3. Acciones de sistematización	10
VIII. Seguimiento y evaluación	11
Mecanismos de seguimiento y evaluación	11
Evaluación	11
Indicadores	11
a. Indicadores de proceso	11
b. Indicadores de resultado	11
c. Indicadores de impacto	13
Bibliografía consultada	14
Anexos	15

Presentación

“El Programa de Acceso a la Tierra (PACTA) es una alianza entre El Estado y los sectores privados de financiamiento y de asistencia técnica para validar una metodología alternativa de acceso a la tierra a familias rurales facilitando la formación de empresas productivas sostenibles, en tierra propia, impulsando su incorporación al mercado en condiciones de competitividad¹”.

El Programa se encuentra dentro de las iniciativas que el Estado promueve para la reducción de la pobreza en el área rural, procurando el acceso a los activos productivos, incluyendo la tierra, el financiamiento y la capacitación enfocada al desarrollo empresarial sustentable.

Convencidos que el desarrollo empresarial solamente es posible a través de propiciar el desarrollo humano, el PACTA realiza acciones encaminadas a crear y fortalecer las capacidades en la población participante. En este sentido, se ha asumido el enfoque de equidad de género como la visión necesaria para alcanzar el desarrollo humano y contribuir efectivamente a la reducción de la pobreza.

A partir de una propuesta base, esta estrategia se elaboró de forma participativa, con la visión del equipo fundamental del Programa. La referida propuesta base, partió del análisis de la situación de género del Programa, que se realizó en el año 2004. La estrategia se alimentó con la recopilación de insumos elaborados durante el trabajo que desarrollado hasta la fecha en materia de equidad de género.

La presente estrategia define el marco conceptual en el que descansa el enfoque de equidad de género en el PACTA. Los objetivos y lineamientos estratégicos que describen las acciones a ejecutar para un período de tres años, tiempo en el cual se deberá adecuar a los avances efectuados. Las acciones planteadas contribuirán a establecer una oferta de servicios que promueva en hombres y mujeres de las familias, su participación equitativa en las actividades empresariales y posibilite el acceso y control de los recursos productivos en

igualdad de condiciones, fortaleciendo la autonomía de las mujeres. Todo ello como condición indispensable para que las familias rurales aporten con efectividad al desarrollo del país.

I. Aspectos de la situación de las mujeres en el área rural de Honduras

Para efectos de contextualizar la estrategia de género del Programa, se hacen las anotaciones siguientes:

Honduras es un país cuya economía depende fundamentalmente del sector agrícola, mismo que presenta un escaso desarrollo. Las razones de esta situación son diversas entre ellas: débil inversión en infraestructura productiva y social, analfabetismo.

La mayor parte de la población rural vive en condiciones de pobreza, con escasas posibilidades de acceder a recursos que le permitan desarrollarse integralmente y vivir en condiciones dignas de un ser humano.

Para el año 2001 la población hondureña alcanzó los 6, 076,885 habitantes, de los cuales el 54% vivía en el área rural y el 46.0% restante en el área urbana. Es en el área rural donde se concentra la mayor parte de los pobres (70.2%)².

En el marco del proceso de globalización, los productores y productoras están obligados/das a ser competitivos/vas para no continuar con relaciones comerciales desiguales y de esta manera incorporarse efectivamente en el mercado agrícola que les permita comercializar sus productos.

1. Manual PACTA. Formación de Empresas Productivas en Tierra Propia.

2. Centro de Derechos de Mujeres. “Mujeres en Cifras Honduras 2004”.



16/08/2006

Ante la falta de un empleo permanente, las estrategias de sobrevivencia de la población se orienta al sector informal de la economía que ha crecido ostensiblemente en los últimos años y aunque genera empleo, presenta condiciones precarias considerando la inseguridad social, los bajos salarios, el incumplimiento de derechos laborales como prestaciones sociales, aguinaldos, vacaciones y otros.

En el área rural, las opciones de empleo han sido fundamentalmente las empresas agro exportadoras, donde las mujeres tienen una importante participación en las labores de selección y empaque de frutas. De igual forma, la creación de microempresas es otra alternativa para la población rural, no obstante, éstas, en su mayoría, no cuentan con los recursos financieros y técnicos necesarios para desarrollar sus actividades de manera competitiva, por esta razón estos proyectos no son rentables, ni sostenibles. Esta situación favorece la migración de las y los excluidos del campo y de la ciudad.

La mayor parte de la población no tiene acceso a financiamiento, situación que es aún más acentuada en el caso de las mujeres, quienes no son sujetas de crédito, por carecer de bienes que, en calidad de garantía, respalden sus solicitudes.

Las mujeres son excluidas en mayor proporción del acceso al crédito dada su poca experiencia en este tipo de trámites y su menor capacidad de movilidad.

Por otra parte, esta situación de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, se hace también evidente en su desigual acceso a la tierra. Durante el proceso de reforma agraria, de acuerdo a datos del Instituto Nacional Agrario (INA), solamente un 3% de mujeres fueron beneficiarias en cambio un 97% de hombres se favorecieron con la adjudicación de la tierra.

El menor acceso a la propiedad de la tierra también se observa en los datos del INA sobre extensión de títulos de propiedad, ya que entre 1983 y julio del 2004, solamente el 24% de los títulos de propiedad se extendieron a mujeres y el 76% a hombres³.

II. El enfoque de equidad de género en el Programa de Acceso a la Tierra (PACTA)

Antecedentes

En sus inicios, el Programa no integró el enfoque de la equidad de género como uno de sus componentes, por tal razón, algunos aspectos no facilitaban o no propiciaban condiciones de equidad entre los sexos.

Las Unidades Técnicas Locales (UTL), empresas u Organismos No Gubernamentales (ONG) contratadas para brindar la asistencia técnica a las empresas, no contaban con las capacidades requeridas para desarrollar un trabajo con enfoque de equidad de género. No se realizaba una promoción incluyente del Programa en términos de género y los planes empresariales no contemplaban actividades para potenciar a las mujeres en su calidad de productoras e integrantes del núcleo familiar.

A principios del 2004 el PACTA se propone incorporar la equidad de género como un elemento transversal. Para ello se contrata una especialista en esa área para ocuparse de este objetivo. Desde ese momento se comienzan a sentar las bases para la construcción de una estrategia de equidad de género que inició con la elaboración de un diagnóstico participativo que brindó insumos para la identificación de lineamientos estratégicos.

De un total de 1014 familias participando en el Programa, aproximadamente el 20% está representado por mujeres en calidad de socias directas y el restante 80% por hombres.

3. FAO. "Estudio de caso sobre el acceso de las mujeres a los recursos y su participación en la implementación del derecho a la alimentación". Tegucigalpa, sep. 2004.

No obstante, es importante destacar la participación de las mujeres de las familias, quienes han asumido actividades productivas, de comercialización y de transformación en las empresas.

De acuerdo a la experiencia de trabajo, el Programa identificó las diferencias por sexo en el patrón de participación en la producción y la vida familiar en general, que varía de acuerdo a factores, como la actividad productiva, la edad de las personas, la estructura familiar y la etnia a la que pertenecen.

Se ha constatado que el Programa de Acceso a la Tierra constituye una oportunidad valiosa para la modificación de inequidades por razones de género. Se promueven cambios a nivel de patrones culturales y por tanto, son cambios que constituyen procesos a largo plazo. El Programa está adoptando medidas para sentar bases que contribuyan a la construcción de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres, lo que representa un aporte importante para el desarrollo sostenible del área rural.

III. La estrategia de equidad de género desde el PACTA

1. Marco conceptual. El enfoque de familia

La familia bajo este nuevo enfoque es considerada una unidad integrada por varios miembros (hombres y mujeres) donde subsisten diversos intereses y necesidades, que deben ser abordados de manera diferenciada.

Este abordaje de la familia permite, no obviar el potencial de personas que son claves para el desarrollo de la empresa, lo que está en relación directa con la eficiencia empresarial que se promueve y lo más importante, se garantizan empresas que benefician a todos y todas sus

integrantes, contribuyendo así, a la formación de una sociedad más justa y que se logren efectivamente los objetivos de reducción de la pobreza.

El enfoque de equidad de género es relacional, es decir, que parte de analizar las relaciones entre hombres y mujeres. La simple participación de mujeres en el Programa si bien es importante, no es suficiente para lograr la equidad.

Al trabajar bajo el enfoque de equidad de género, el Programa se plantea contribuir a la modificación de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, tanto en el seno del hogar, como en el ámbito comunitario. El desarrollo solamente es posible si ambos participan y se benefician en igualdad de condiciones.

La participación equitativa de las y los integrantes de las familias en la actividad empresarial implica desarrollar planes empresariales que, de acuerdo a las situaciones diferenciadas de hombres y mujeres, (acceso y control a los recursos productivos, salud, educación, trabajo productivo y reproductivo, participación organizativa y otros) propongan acciones/actividades que den respuesta tanto a necesidades prácticas como a intereses estratégicos de género⁴.

Los planes empresariales deben analizar los efectos e impactos diferenciados de la actividad empresarial en hombres y en mujeres de las familias, estableciendo explícitamente los beneficios y compromisos para ambos.

La capacidad de las mujeres y de los hombres para participar en la actividad productiva y gerencial y el impacto de las relaciones de género en esta participación deben ser evaluados sistemáticamente, ya que esto afecta tanto a la pertinencia como a la eficacia del Programa.

4. Las necesidades prácticas de género se enfocan en la condición; están relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales en áreas vinculadas a áreas específicas de la vida: alimentación, agua, abrigo, casa, etc. Los intereses estratégicos de género se enfocan en la posición; están relacionados con el logro de la equidad. Se refieren a condiciones estructurales, que definen el acceso y el control de recursos y beneficios, y de oportunidades de desarrollo personal.

Por otra parte, la promoción de la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingresos fortalece la capacidad de pago de las empresas lo que incide en la sostenibilidad de las mismas.

El acceso equitativo a los activos productivos y el control de los mismos en condiciones de igualdad por parte de las y los integrantes de las familias se considera fundamental dentro del enfoque de equidad de género. En este sentido, el PACTA promueve la propiedad de la tierra y demás activos productivos a nombre de la pareja en correspondencia con disposiciones legales y compromisos internacionales asumidos por el Estado. Asimismo, se debe facilitar información a la familia para la toma de una decisión informada respecto a los derechos de propiedad y apoyar los procesos legales, administrativos, operativos para facilitar la implementación de esta decisión.

La propiedad de la tierra es particularmente importante para las mujeres, ya que además de ofrecer seguridad económica, les permite mejorar su posición en el hogar al tener más oportunidades de participar en la toma de decisiones. Se amplían las posibilidades que sus intereses y necesidades sean escuchados y atendidos, con lo que se contribuye a propiciar relaciones más equitativas entre los sexos.

La participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones es fundamental para la modificación de estas relaciones. Juega un importante papel en la eficiencia y sostenibilidad de las empresas. En tal sentido, se requiere promover la participación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas productivas.

Asimismo, la flexibilización de los roles asignados a hombres y mujeres y la revalorización de las actividades reproductivas que mayoritariamente realizan las mujeres forman parte de los objetivos del trabajo de equidad de género. Esta flexibilización es particularmente importante en programas como el PACTA que promueven la incorporación de las mujeres en las actividades empresariales, ya que si no se abordan estos aspectos se estaría duplicando la jornada de trabajo de las mujeres con el consiguiente

deterioro de su salud física y psicológica.

Asumir los aspectos anteriores requiere de un análisis y reinterpretación de la realidad, de un cambio de visión del mundo, que debe efectuarse a nivel privado y público por parte de los actores que participan en el Programa.



2. Actores/as ejecutores/as de la estrategia

La estrategia esta planteada para ser ejecutada por los/as integrantes de la Unidad de Gestión del PACTA (Director, supervisores generales y regionales), personal de las UTL con el apoyo y bajo la supervisión de la especialista encargada de género del Programa.

3. Principales aspectos de la estrategia

- La estrategia de equidad de género parte de la comprensión de la dinámica local de las oportunidades y obstáculos para el enfoque de género.
- De acuerdo a la diversidad étnica que existe en el país, la estrategia es flexible para realizar adaptaciones de acuerdo a esta diversidad cultural.
- La estrategia atiende tres elementos fundamentales:

1. *Sensibilización*: para generar en el equipo técnico disposición para incorporar el enfoque de género; y en las familias apertura para reflexionar sobre su situación y condición de género.

2. *Capacitación*: para que el equipo logre transversalizar el enfoque mediante la creación de competencias; y en las familias para que interioricen el enfoque y lo puedan aplicar en sus empresas y en su vida cotidiana.

3. Institucionalización de la transversalización del enfoque de género para asegurar su sostenibilidad⁵.

4. Principios rectores de la estrategia

Sostenibilidad

Para que las acciones de equidad de género sean sostenibles en el tiempo se requiere de un análisis por parte de los actores participantes sobre su situación en cuanto a las relaciones de género y sus expectativas de cambio. Esto genera la toma de conciencia y apropiación de los objetivos del desarrollo, de esta manera se contribuye a la sostenibilidad y eficacia de la estrategia.

Transversalidad

El enfoque de equidad de género debe estar presente en todas las acciones del Programa (análisis, planificación, seguimiento, monitoreo y evaluación). Esta transversalidad no implica invisibilización. Es necesario hacer explícitas las acciones, los efectos y beneficios para hombres y mujeres.

Multidimensionalidad

El trabajo de género requiere de una visión integral, que tome en consideración todas las dimensiones necesarias para producir cambios en las relaciones de género. Para ello es necesario que las UTL y las empresas, con la facilitación de los supervisores regionales establezcan las coordinaciones necesarias a fin de que la población tenga acceso a infraestructura y otros servicios para crear condiciones habilitantes que posibiliten la equidad entre hombres y mujeres. (Acceso a salud, educación, infraestructura de apoyo a las actividades domésticas y otros)⁶. Una implantación eficaz de la estrategia dependerá del concurso de todos los actores involucrados en el Programa.

IV. Objetivos generales

Promover la integración de familias rurales en empresas productivas sostenibles creando condiciones para su desarrollo con equidad de género.

IV. Objetivos

especificos de la estrategia

- Promover la participación equitativa de las y los integrantes de las familias en la actividad empresarial.
- Propiciar la igualdad de la pareja en el ejercicio de su derecho a la propiedad de la tierra y demás activos productivos.
- Favorecer la participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

VI. Metodología

El género es un principio de ordenamiento social que varía de cultura a cultura por tanto, la estrategia toma en cuenta esta condición.

El Programa para su operación está dividido en tres regiones: centro-sur, norte y occidente. Estas regiones tienen diferencias en cuanto a su situación cultural, económica y social y aunque las líneas de acción de la estrategia aplican a todas las regiones, es necesario apuntar diferencias en cuanto a las zonas con presencia de población indígena.

En primer lugar, se parte de la siguiente observación: las mujeres indígenas están en mayor desventaja que las mujeres no indígenas, en razón de la doble discriminación, por género y por su etnia.

Esto hace que el trabajo con esta población tenga un enfoque que revalorice su cultura, y que a la vez haga énfasis en el mejoramiento de la posición de las mujeres en su hogar y en su comunidad.

De la experiencia del Programa se observa que en el caso de la etnia lenca, las mujeres están participando con una presencia más importante en todas las fases del cultivo, a diferencia de las mujeres ladinas⁷, independientemente de la región de origen⁸. Este hecho, marca una diferencia importante; el trabajo del Programa dirigido a fortalecer el involucramiento de las mujeres lencas en las actividades productivas, no requiere de mayores esfuerzos. Más bien los esfuerzos deben centrarse en incrementar su participación en la toma de decisiones y aspectos que garanticen la propiedad de los recursos productivos.

En cuanto a las familias no lencas, la experiencia de PACTA demostró que la participación efectiva de las mujeres como socias directas en las empresas estaba directamente relacionada con su experiencia organizativa y su involucramiento en las actividades productivas. Vale decir, a mayor grado de organización, mayores posibilidades de conformar empresas de mujeres o de participar en empresas mixtas. Esto indica que para incrementar la participación de las mujeres como socias directas es clave realizar la promoción del Programa con organizaciones de mujeres.

También es importante destacar que el énfasis en la promoción de algunas líneas estratégicas puede variar entre empresas aunque se encuentren en la misma región. La gradualidad de la promoción o facilitación de acciones dependerán de las condiciones específicas de las familias en cada empresa. Por ejemplo, familias donde la mayor parte de hijos e hijas son menores de edad, se deberá, en primer lugar, apoyar la creación o fortalecimiento de alternativas que permitan a las mujeres liberar tiempo de trabajo reproductivo para participar en la actividad empresarial.

Todas estas consideraciones deberán realizarlas las UTL a fin de implementar adecuadamente la estrategia.

Las acciones a realizar se ordenan de acuerdo a dos propósitos:

1. Crear las condiciones internas para desarrollar un trabajo bajo el enfoque de equidad de género.
2. Orientar las acciones que se realizarán con las empresas en todo el proceso de su participación en el programa.

Estas acciones se desarrollan a continuación.



5. Tomado de: *Estrategia de Equidad de Género del PNUD*

6. *Op. Cit.*

7. Este término se utiliza para nombrar a todas las personas que no pertenecen a una etnia.

8. Existen casos de grupos o empresas de mujeres donde ellas realizan todas las labores

VII. Acciones estratégicas

1. Creando las condiciones internas para desarrollar un trabajo bajo el enfoque de equidad de género

A. La sensibilización y capacitación de género Es necesaria para crear y fortalecer las capacidades para trabajar con el enfoque de equidad de género. Debido a que las concepciones de género son una construcción social, los cambios se producirán solo en la medida en que se generen procesos de reflexión, por esta razón, la sensibilización y capacitación está dirigida al análisis de experiencias individuales y colectivas que faciliten la interiorización del enfoque de equidad de género y permitan la concientización sobre su importancia para la propia vida y para el desarrollo del país en general.

Las acciones de sensibilización y capacitación estarán dirigidas a la población participante, a la Unidad de Gestión del PACTA (UG), las IFP y al personal de las Unidades Técnicas Locales (UTL). El trabajo de sensibilización dirigido a las instituciones financieras privadas, tiene el objetivo de incidir para que los patrones culturales que no visualizan a las mujeres como productoras y que a veces prevalecen en estas instituciones, no impidan el otorgamiento de créditos a empresas constituidas solamente por mujeres. Es necesario, crear conciencia sobre la importancia de un trato equitativo hacia las mujeres, en lo que respecta a las condiciones de los préstamos.

Estas acciones tienen un carácter permanente y se

enmarcan en un plan diferenciado de acuerdo a las necesidades de cada actor que participa en el Programa.

Los temas a tratar en las capacitaciones están vinculados a los diferentes procesos que se desarrollan en cada etapa del Programa, tales como:

- Conceptos básicos de género.
- Diagnósticos participativos con enfoque de equidad de género.
- Formulación de planes de inversión y proyectos desde la perspectiva de equidad de género.

Los temas se abordarán primero con hombres y mujeres de las familias participantes a fin de generar un clima de apertura y acercamiento al tema. Posteriormente algunos temas serán discutidos solo con mujeres, tales como identidad y autoestima, o solamente con hombres, temas como masculinidad.

Los materiales deberán adaptarse al nivel educativo de los y las participantes en los procesos de capacitación.

La sensibilización y capacitación a las familias, está dirigida a crear conciencia sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y al beneficio que conlleva la participación equitativa de los y las integrantes de la familia en la empresa y en el hogar. Con esto se persigue que las familias no solamente desarrollen su empresa bajo el enfoque de equidad de género, sino que además demanden una asistencia técnica y un acompañamiento que contemple este enfoque. En el siguiente cuadro se establecen las acciones y sus responsables

Acciones	Responsables
1. Elaborar y aprobar instrumentos y técnicas para la capacitación en género del programa dirigido a las familias ⁹	Supervisora de género director, y demás integrantes de una Unidad de Gestión del programa
2. Elaborar y aprobar plan de sensibilización y capacitación dirigido a Unidad de Gestión de PACTA UTL, IFP y empresas productivas	Supervisora de género, director, supervisor de operaciones
3. Ejecutar plan de sensibilización y capacitación	Supervisora de género del programa, supervisor de operaciones, supervisor financiero, supervisores regionales y UTLs
4. Seguimiento, monitoreo y evaluación del plan de capacitación	Supervisora de género, Supervisor de Seguimiento y Evaluación participativa

B. Normativa interna

Las normas internas del PACTA deben enmarcarse en políticas y leyes nacionales e internacionales que garantizan la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Es necesario revisar periódicamente las normas internas a fin de adecuarlas a esta normativa.

Adicionalmente es necesario crear incentivos que contribuyan a la realización de un trabajo que equilibre la participación de hombres y mujeres en las familias.

A continuación las acciones sobre la normativa interna y sus responsables.

Acciones	Responsables
1. Determinar y aprobar las reformas necesarias para garantizar la equidad de género en la normativa interna	Supervisora de género y demás integrantes de la Unidad de Gestión del programa
2. Incorporar a la normativa interna las reformas de equidad de género	Supervisor de seguimiento y evaluación participativa
3. Revisar periódicamente la normativa interna para actualizarla a las políticas y leyes de equidad de género vigentes	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa
4. Crear y aprobar una propuesta de incentivo dirigido a las UTL para impulsar el trabajo de equidad de género	Supervisora de género, supervisor de operaciones, director del programa
5. Mantener espacios de reflexión y motivación con organizaciones de mujeres en las redes locales de apoyo ⁹ a fin de fortalecer la visión e intereses de las mujeres en el desarrollo e institucionalización del PACTA	Supervisora de género, supervisores regional, supervisor de seguimiento y evaluación participativa

2. Acciones para la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las fases de ejecución del Programa

El Programa está dividido en dos fases:

1. Fase de pre-aprobación del crédito
2. Fase de post-aprobación del crédito

1. Fase de pre-aprobación del crédito

Esta fase comprende diferentes actividades tales como: promoción del Programa, calificación de las familias, identificación y calificación de la tierra a adquirir, negociación del precio de la tierra, avalúo de la tierra, análisis de las ideas de proyectos productivos y formulación del plan empresarial¹⁰.

En la promoción del Programa, la población debe conocer en qué consiste el mismo y cuáles son los beneficios y compromisos de su participación. Desde el enfoque de género interesa que la información llegue por igual a hombres y mujeres de las familias.

Lograr la participación de hombres y mujeres de las familias en el Programa requiere de las acciones descritas en el siguiente cuadro.



¹⁰. Ver "Manual de PACTA. Formación de Empresas Productivas en Tierra Propia" para ampliar información sobre las fases del Programa.

Acciones	Responsables
Realizar publicación escrita para promover el programa utilizando un lenguaje no sexista y comprensible	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa
Celebrar reuniones de promoción con la población en fechas y horarios que aseguren la participación de los y las integrantes de las familias, utilizando un lenguaje incluyente	Supervisores regionales y UTL
Promover en estas reuniones la importancia de la participación de hombres y mujeres de los recursos productivos por parte de la pareja	Supervisores regionales y UTL
Establecer relaciones con organizaciones/ instituciones públicas y privadas, con presencia en la zona de influencia, que trabajen con y para las mujeres, a fin de suscitar la mayor participación de grupos de mujeres o productoras independientes en el programa	Supervisora de género, Supervisores Regionales y UTL

La formulación del plan empresarial se inicia una vez que se han realizado las acciones arriba mencionadas. La formulación de este plan la facilitan las UTL con las familias participantes en el Programa; se define la forma de organización que se adoptará, iniciándose también la formulación del reglamento interno de la empresa.

Para fortalecer las capacidades de planificación con enfoque de equidad de género, se realizará un

acompañamiento a las UTL en la formulación de los planes empresariales.

Los planes empresariales deberán incluir transferencias para actividades generadoras de ingresos ejecutadas y dirigidas por mujeres con énfasis en actividades productivas de valor agregado.

Las acciones a desarrollar son las siguientes:

Acciones	Responsables
Realizar diagnóstico participativo para conocer la situación y condición diferenciada de hombres y mujeres de las familias participantes, identificar las potencialidades y habilidades así como las carencias a fin de orientar el apoyo técnico de las UTL.	UTL, empresas productivas, supervisores regionales, supervisor de operaciones y supervisora de género.
Identificar y establecer alianzas con instituciones u organizaciones públicas o privadas para responder a necesidades prácticas de género.	UTL, empresas productivas, supervisores regionales, supervisor de operaciones y supervisora de género.
Acompañar la formulación de planes empresariales para que tomen en consideración las necesidades, intereses y habilidades diferenciadas de los y las integrantes de las familias, promoviendo la asignación de capital semilla para actividades de valor agregado y otras realizadas por las mujeres.	UTL, empresas productivas, supervisores regionales, supervisora de género, supervisor de operaciones.
Realizar actividades de información y concientización para asegurar los derechos de propiedad de la pareja a los recursos productivos, tanto en los contratos de hipoteca como en las escrituras de constitución de las empresas y sus reglamentos internos / convenios de políticas.	UTL, empresas productivas, IFP, supervisores regionales supervisor de operaciones y supervisora de género.

Acciones	Responsables
Acompañar a las familias en la elaboración del reglamento interno de sus empresas a fin que en empresas mixtas, los órganos de dirección estén integrados equitativamente por hombres y mujeres.	UTL, empresas productivas, supervisor regional, supervisor de operaciones y supervisora de género.

2. Fase de post aprobación del crédito

En esta fase una vez que la institución financiera (IFP) ha formalizado el crédito efectuándose la compra de la tierra, PACTA realiza el desembolso del capital semilla y comienza la operación de la empresa.

Las acciones aquí son:

Acciones	Responsables
Asegurar que la organización del trabajo en la empresa se realice acorde al plan empresarial formulado con enfoque de equidad de género	UTL, Empresa productiva, supervisores regionales supervisor de operaciones y supervisora de género
Realizar el levantamiento de una base de datos de las empresas, con información desagregada por sexo, diseñada con indicadores sensibles al género	Supervisora de género, Supervisor de seguimiento y evaluación de proyectos del PACTA, UTL
Aplicar incentivo económico a las UTL, de acuerdo a la norma establecida en correspondencia al trabajo realizado en pro de la equidad de género	Supervisores regionales, empresa productiva, supervisor de operaciones, supervisor financiero y supervisora de género

3. Acciones de sistematización

La sistematización de la experiencia del PACTA en la incorporación del enfoque de equidad de género es una actividad fundamental que permitirá extraer lecciones que corroboren la efectividad de las acciones emprendidas y a la vez realizar los cambios pertinentes para alcanzar los objetivos propuestos.

Acciones	Responsables
Definir los objetivos de sistematización de género	Unidad de Gestión del PACTA
Aportar a las herramientas y mecanismos para que la sistematización de PACTA evidencie las acciones y resultados del trabajo de equidad de género	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa
Realizar la sistematización de las experiencias	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa, empresa productiva
Difundir las buenas prácticas de género que resultan de la sistematización	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa

VIII. Seguimiento y evaluación

Mecanismos de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación es una actividad continúa que debe evidenciar los efectos e impactos diferenciados por género para reorientar las actividades oportunamente.

Evaluación

Indicadores

Los indicadores de la estrategia tienen un carácter cuantitativo y cualitativo, en este último caso se miden cambios en las percepciones, maneras de pensar de las y los integrantes de las familias participantes, aspecto fundamental en materia de cambios de género.

Acciones	Responsables
Revisar, fortalecer e incluir indicadores en las herramientas de seguimiento del programa (encuesta línea de base, base de datos del sistema de información y base de datos financiera) a fin de contar con la información necesaria para el análisis de género	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa
Realizar reportes específicos sobre la situación de equidad de género en los informes semestrales y anuales	Supervisora de género, supervisor de seguimiento y evaluación participativa

a. Indicadores de proceso

Variable	Indicador	Meta	Verificación
Capacitación de género	Materiales de capacitación en género elaborados y validados con la participación de las UTL y las familias seleccionadas	Materiales elaborados	Materiales
Sistematización de género	Herramientas de sistematización con enfoque de equidad de género elaboradas y en aplicación	Contar con herramientas para la sistematización de género	Documentos de herramientas

b. Indicadores de resultados

Variable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
Acceso equitativo a la tecnología	Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres que hacen uso de la tecnología en su trabajo productivo	50% de hombres y 40% de mujeres	Sistema de monitoreo del PACTA

Variable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
Acceso equitativo a la capacitación	Porcentaje de mujeres que han recibido capacitación en aspectos relativos al desarrollo empresarial y están aplicando los conocimientos adquiridos.	100% de las mujeres socias y 30% de esposas o compañeras de hogar de los socios	Sistema de monitoreo del PACTA
	Porcentaje de hombres que han recibido capacitación en aspectos relativos al desarrollo empresarial y están aplicando los conocimientos adquiridos.	100% de socios y 20% de esposos o compañeros de hogar de las socias	Sistema de monitoreo del PACTA
Equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las empresas participantes en el PACTA.	Número de grupos de mujeres que se han conformado en empresas.	3 grupos	Sistema de monitoreo del PACTA
	Incremento de la participación total de mujeres como socias directas en las empresas.	20%	Sistema de monitoreo del PACTA
	Porcentaje de empresas nuevas que asignan recursos en el plan de inversión para realizar actividades generadoras de ingresos manejados por las esposas o compañeras de hogar de los socios.	30%	Sistema de monitoreo del PACTA
Participación en toma de decisiones.	Porcentaje de empresas mixtas en donde las mujeres forman parte de las juntas directivas en cargos de decisión.	30%	Sistema de monitoreo del PACTA
Propiedad de la tierra y demás recursos productivos.	Número de empresas nuevas donde el contrato de hipoteca de la tierra se ha extendido a nombre de la pareja.	10% del total de contratos realizados.	Sistema de monitoreo del PACTA.

Variable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
	Porcentaje de empresas nuevas que contemplan en su documento de constitución y/o en sus reglamentos/convenio de políticas la propiedad de los recursos a favor de la pareja.	40% de empresas que iniciaron su participación a partir del 2005	Sistema de monitoreo del PACTA
Participación en monitoreo y evaluación	Porcentaje de mujeres y hombres de las familias que participan en las actividades de monitoreo y evaluación.	50%	Sistema de monitoreo del PACTA

c. Indicadores de impacto

Variable	Indicador	Meta	Medio de Verificación
Participación en toma de decisiones.	Porcentaje de mujeres participantes en el PACTA cuyo poder de decisión al interior del hogar, en la empresa y en la comunidad ha aumentado.	30% de las participantes	Encuesta, estudios de caso
Flexibilización de roles de género y revalorización del trabajo reproductivo que realizan las mujeres.	Porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres que han cambiado sus concepciones sobre los roles de género en cuanto a: - Realizar actividades consideradas no tradicionales para su género - El valor del trabajo reproductivo que realizan las mujeres	40% de los hombres y 80% de las mujeres	Encuesta

Un plan operativo definirá las actividades, recursos necesarios, responsables/ejecutores/as, tiempos y fechas en correspondencia con las acciones especificadas en esta estrategia.

Bibliografía consultada

Banco Mundial. s.f. *Políticas de tierras para el crecimiento y la reducción de la pobreza: resumen ejecutivo*. Informe de Investigación de Política del Banco Mundial.

Ballara, Marcela. 2001. *Género y desarrollo rural: un desafío para éste milenio*. Oficial Principal Mujeres en el Desarrollo FAO.

Centro de Derechos de Mujeres. 2005. *Mujeres en Cifras Honduras 2004*. Centro de Derechos de Mujeres. 1a.ed. Publigráfica, Tegucigalpa p. 84.

Centro Internacional de Desarrollo Rural (CINDER). 2001. *Género en el desarrollo rural sostenible una respuesta a un nuevo paradigma*. Asdi/IICA.

De la Cruz, Carmen. 1999. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz.

FAO. 2005. *Género y sistemas de producción campesinos: lecciones de Nicaragua*. 2 ed. Roma.

FAO. 2003. *Género la clave para el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria*. Plan de Acción sobre Género y Desarrollo.

FAO. 1998. *Aspectos jurídicos en el acceso de la mujer a la tierra Cuba, Honduras, Nicaragua y República Dominicana*. Roma.

Jaramillo, Patricia. 2004. *Globalización, equidad e inclusión de género*. Documentos del Foro Latinoamericano y Caribeño de mujeres. **Red Internacional de Género y Comercio, Capítulo Latinoamericano**.

Lagunas, Raquel; Bernabeu, Neus. 2004. *“Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país”*. Área del género PNUD- El Salvador.

López Montaña, Cecilia. 2004. *Globalización, pobreza y las metas del milenio desde la perspectiva de género*. Documentos del Foro Latinoamericano y Caribeño de mujeres **REPEM (Red de Educación Popular Entre Mujeres de América Latina y el Caribe)**. México.

Marsellés Cullerés, Helena. 2004. *El Enfoque de Género y Desarrollo en el PESA de Centroamérica*. FAO/Agencia Española de Cooperación Internacional.

Meentzen, Ángela. 2001. *Estrategias de desarrollo culturalmente adecuadas para mujeres indígenas (versión preliminar)*. Washington D.C.

Meentzen, Ángela; Gomáriz, Enrique. 2002. *Aplicando la democracia de género. Estudio sobre la implementación metodológica y operativa de la democracia de género en la planificación y evaluación de proyectos*. Fundación Heinrich Böll. Berlín.

Renzi, Rosa María; Fauné, María Angélica. 2004. *Perfil de género de la economía del Istmo Centroamericano (1990-2002): consideraciones y reflexiones desde las mujeres*. 1ª ed. PNUD. Managua. P. 304.

Ruiz Abril, María Elena. s.f. *Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina Y El Caribe*. Banco Mundial.



Anexos

Índice

Introducción	16
Enfoque Metodológico	16
1. Importancia de la participación de hombres y mujeres de la familia en la actividad empresarial	17
2. Sexo, género y equidad	18
3. Situación de género	19
4. Roles socialmente asignados a hombres y mujeres	19
5. División sexual del trabajo	21
6. Acceso y control a los recursos productivos	21
7. Etiquetas “Lo femenino y lo masculino”	22
8. En Busca del equilibrio (en Empresas Mixtas)	23
9. Definiendo el poder	24
10. Ejerciendo el poder	24
11. Realizando cambios en las relaciones de género	25
12. Imaginando cambios	26
Bibliografía consultada	27

Introducción

La equidad de género es vital para la construcción de sociedades más justas y para asegurar la eficacia de las acciones de desarrollo rural y su sustentabilidad.

El desarrollo empresarial con equidad de género requiere de la modificación de normas, valores, actitudes y comportamientos de género que no son fácilmente modificables, de aquí la importancia de realizar un proceso de reflexión e interiorización que facilite este objetivo.

En países de América Latina y el Caribe, en las últimas décadas, se han diseñado metodologías, instrumentos y técnicas para transversalizar el enfoque de género en programas y proyectos. Las herramientas elaboradas tienen una importancia fundamental en la eficacia de las intervenciones en las que han sido implementadas.

El presente documento recoge estas experiencias, valida las técnicas y las adecua al contexto de las familias rurales participantes en PACTA.

Tiene como propósito contribuir a la ejecución del programa PACTA desde un enfoque de género y responde a la política del programa de promover un desarrollo equitativo entre hombres y mujeres de las familias del área rural.

Las técnicas incluidas se refieren a los siguientes temas: Importancia de la participación de la familia tanto hombres como mujeres en la actividad empresarial; oportunidades y limitaciones para una efectiva participación; conceptos sobre sexo/género; roles asignados socialmente a hombres y mujeres; acceso y control sobre recursos productivos; división sexual del trabajo; situación de género e identidad de género; el concepto del poder, cambios en las relaciones de poder e identificación de señales (indicadores) que para cada empresa representan cambios hacia la igualdad en las relaciones de género.

Se espera que este documento sea un instrumento importante para el trabajo que las y los técnicos de las Unidades Técnicas Locales (UTL) realizan con las empresas.

Enfoque metodológico

Es fundamental para el uso de las técnicas, saber que éstas son importantes, pero más lo es el conocimiento, en tal sentido, los y las facilitadoras deben conocer e interiorizar el enfoque de género, porque solo así podrán ser capaces de apoyar a las familias en su proceso de cambio.

Las técnicas deben verse como un medio para que hombres y mujeres de las familias reflexionen, comprendan su situación, realicen acciones y tomen decisiones.

Tienen un enfoque de construcción participativa, a partir de las experiencias vivenciales, utilizando para su desarrollo los talleres. Entendidos éstos como experiencias de trabajo activo, creativo y sistemático, vale decir, donde se discute, se reflexiona y donde se sintetizan las ideas y se llega a conclusiones y compromisos.

Siguiendo la estrategia de género del Programa, las técnicas pueden ser recreadas de acuerdo a los diferentes contextos.

Los supuestos de que se parte son:

1. Todas las personas tienen conocimientos y percepciones relacionados con los temas que se trabajarán y ese conocimiento sirve de base para las reflexiones y para impulsar los cambios.
2. Es necesario investigar, interpretar para conocer entre otras cosas cual es la situación que viven hombres y mujeres que conforman las empresas¹².

Las técnicas han sido desarrolladas básicamente para la reflexión con grupos mixtos, para que hombres y mujeres se apropien del enfoque desde su realidad cotidiana. Los y las facilitadoras, debe promover la participación y estar concientes que los procesos de cambio en las relaciones de género por su naturaleza no están exentos de conflicto, no obstante, es necesario considerar que éste no es un problema, más bien hay que visualizarlo como algo necesario para la transformación y canalizarlo en un sentido positivo.

12. Un apoyo importante para conocer la situación de las familias lo constituye la información de la línea de base del Sistema de Evaluación Participativa (SEP) del Programa.

1. Importancia de la participación

De hombres y mujeres de la familia en la actividad empresarial

Objetivo de la actividad

Que los y las participantes analicen la forma en que participan en el sostenimiento de la familia e identifiquen las limitaciones y las oportunidades para participar de forma efectiva.

Tiempo: 40 minutos

Resultados esperados

- Los y las participantes han tomado conciencia de la importancia de la participación productiva y empresarial de la familia y especialmente de las mujeres para el bienestar de todos y todas.
- Han identificado las limitaciones y oportunidades para su participación efectiva.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (2 minutos)
2. Realización del ejercicio (20 minutos)
3. Discusión grupal (15 minutos)
4. Resumen (3 minutos)

Materiales necesarios

Papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva.

Procedimiento

1. Se parte de una charla interactiva donde se analiza la participación de hombres y mujeres en diversas actividades para el sostenimiento de la familia.
2. Se solicita a los y las participantes que se dividan en grupos de mujeres y grupos de hombres para responder dos preguntas: cómo participan en el sostenimiento de la familia y en la actividad de la empresa y, qué limitaciones y oportunidades tienen para participar.
3. En plenaria se analiza el trabajo de los grupos, colocando en un papelógrafo las opiniones comunes y las que difieren para facilitar el análisis.
4. En un papelógrafo se colocan las limitaciones encontradas y a través de una lluvia de ideas los y las participantes señalan las acciones a realizar para cada limitación.

5. Se realizan las conclusiones del análisis.

Aportes para la reflexión

Hombres y mujeres participan de forma diferente en el sostenimiento de la familia. Su participación está relacionada con las actividades que en base a su sexo la sociedad les atribuye. Por lo general, son las mujeres las que se ocupan del cuidado de los hijos e hijas y de las labores domésticas y a los hombres se les considera los proveedores.

Este trabajo que realizan las mujeres dentro de su hogar no es reconocido como tal, porque no es pagado, en muchos casos, ni las propias mujeres consideran que lo que hacen es un trabajo. No obstante, estas labores constituyen un aporte importante para la sobrevivencia de la familia y para la generación de ingresos.

Las mujeres también realizan trabajo productivo en las fincas y en el huerto, pero en vista que socialmente no se les considera como productoras, estas labores son tenidas como extensión de su trabajo doméstico.

Actualmente, cada vez más las mujeres están, al igual que los hombres, realizando un trabajo fuera del hogar, sin embargo, el trabajo doméstico generalmente recae exclusivamente sobre ellas.

Esta responsabilidad de las mujeres en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas, las limitan en su participación empresarial, por tanto es importante encontrar alternativas que faciliten esta participación. Dichas alternativas pasan por promover una mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico y buscar alianzas institucionales que faciliten estas tareas y liberar tiempo de las mujeres.

Hombres y mujeres pueden tener limitaciones educativas para su desarrollo empresarial, en tal sentido, las alianzas con instituciones públicas y privadas son aspectos que debe promoverse en las empresas para solucionar o reducir estas limitaciones.

La participación de la familia en la actividad empresarial permite una mayor generación de ingresos, un desarrollo de las capacidades y conocimientos de todos y todas, y contribuye al establecimiento de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

2. Sexo, género y equidad

Objetivo

Que los y las participantes puedan comprender los conceptos de sexo y género y los incorporen a su propia visión del mundo que les rodea.

Tiempo

40 minutos

Resultados

Al finalizar el taller los y las participantes habrán tomado conciencia de que es posible cambiar los valores sociales sobre los cuales se basan las diferencias entre los géneros.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (20 minutos)
3. Discusión en plenaria (10 minutos)
4. Conclusiones (5 minutos)

Materiales a utilizar

Papelógrafos, marcadores y cinta adhesiva.

Procedimiento

1. Se dividen las personas en grupos de hombres y grupos de mujeres y se les pide que lean las cinco frases siguientes:

- a. Para que una mujer sea realmente mujer, debe ser madre.
- b. Las mujeres son las que pueden dar pecho a sus hijos.
- c. Al hombre le basta mantener a la familia, para ser hombre.
- d. El hombre es de la calle, y la mujer de su casa.
- e. Son los hombres quienes fecundan a las mujeres.
- f. Las mujeres no pueden ser productoras agrícolas
- g. Los hombres son los únicos que pueden administrar una empresa

2. Los grupos analizan el contenido de cada una de

las frases, para luego ver si existe acuerdo o desacuerdo con lo que cada frase plantea.

3. En plenaria cada grupo expone sus análisis, señalando en cuáles frases hubo diferentes opiniones y en cuáles hubo total acuerdo.

4. Se realizan las conclusiones del análisis y se concluye con una exposición sobre los conceptos sexo y género y la importancia de diferenciar entre estos dos conceptos.

Aportes para la reflexión

Es necesario diferenciar estos dos conceptos.

· SEXO: Está determinado por las diferencias biológicas que existe entre mujeres y hombres en relación a los órganos genitales y aparatos reproductivos. Estas diferencias son naturales, congénitas y universales, por lo tanto inmutables.

· GÉNERO: El término GÉNERO se refiere a las diferencias construidas por la sociedad para hombres y mujeres, a su forma de relacionarse y dividir sus funciones. Estas diferencias se pueden modificar y cambian según el tiempo, contexto y clase social, etnia, edad, región, cultura, religión. Se expresan en "lo femenino" y "lo masculino". Son las características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que hacen diferentes a las mujeres y los hombres.

Las diferencias biológicas, se han convertido en diferencias "absolutas" y con esto se han establecido las funciones para mujeres y hombres.

Las ideas y creencias sobre lo que es ser mujer, y sobre lo que es ser hombre, han ido cambiando con el tiempo, según la sociedad y según la cultura en que viven las personas. Por ejemplo, las abuelas y abuelos tenían ideas diferentes a las que tenemos ahora respecto a lo que podían hacer las mujeres y los hombres.

El concepto de género es de suma importancia porque nos señala que las actitudes, formas de comportamiento, formas de pensar de hombres y mujeres, pueden cambiar porque son una construcción social. Y esto es lo más importante porque nos alienta a edificar relaciones más justas o equitativas entre hombres y mujeres. La equidad está relacionada con la justicia. Se es equitativo cuando se ven las diferencias, se toman en cuenta las condiciones, necesidades e intereses particulares de hombres y mujeres en cualquier ámbito.

Para que la participación empresarial sea equitativa respecto al género, se requiere abordar las carencias, para buscar soluciones y cerrar las brechas entre hombres y mujeres.

3. Situación de género

Objetivo

Que las y los participantes analicen las desigualdades que existen según la condición social y según el género.

Tiempo

40 minutos

Resultado

Al finalizar el taller las y los participantes estarán en capacidad de reconocer que existe discriminación entre hombres y mujeres y han comprendido que las desigualdades de género están influidas por diferencias sociales, económicas y culturales.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (20 minutos)
3. Discusión en plenaria (10 minutos)
4. Conclusiones (5 minutos)

Materiales a utilizar

Hojas de papel con ejercicios, marcadores, papelógrafo, cinta adhesiva

Procedimiento

1. Breve reseña de la persona facilitadora a modo de recordatorio de los temas abordados anteriormente¹³.
2. Exposición general sobre cómo se expresan las desigualdades en el tipo de sociedad que vivimos.
3. Se distribuyen a los y las participantes en grupos (grupo 1 de mujeres, grupo 2 de hombres y grupo 3 puede ser mixto).
4. Se le entrega a cada grupo la pregunta que le corresponde para su reflexión.

as preguntas son:

Grupo 1

Cuáles podrían ser las diferencias entre:

La vida de una mujer que vive en un barrio rico de la ciudad y la vida de una mujer pobre que vive en una aldea del país.

Grupo 2

Cuáles podrían ser las diferencias en las oportunidades de empleo de un hombre rico con educación profesional y un hombre pobre sin educación profesional que viven en la ciudad.

Grupo 3

Cuáles podrían ser las diferencias entre:

La vida de un hombre de su comunidad y la vida de una mujer de su comunidad

5. Plenaria.

6. Conclusiones.

Aportes para la reflexión

La desigualdad tiene múltiples formas de manifestarse. En Honduras la desigualdad se manifiesta en el acceso a los recursos productivos y bienes que tienen las personas de acuerdo a sus ingresos. También hay desigualdad de trato de acuerdo a la raza o etnia a la que se pertenece, asimismo entre hombres y mujeres hay diferencias, por ejemplo en la propiedad de bienes y en el ejercicio del poder.

Las desigualdades entre hombres y mujeres están cruzadas por situación de raza, clase, entre otras.

4. Roles socialmente asignados a hombres y mujeres

Objetivo de la actividad

Que los y las participantes identifiquen las diferencias entre hombres y mujeres en el desempeño de los roles doméstico, productivo y comunitario

Tiempo

1 hora

13. Siempre que la capacitación se continúe en distintos días, habrá que realizar una síntesis de los temas abordados con anterioridad.

Resultados esperados

1. Han establecido las diferencias de roles asignados a hombres y mujeres
2. Se han analizado las implicaciones que para hombres y mujeres tiene esta distribución de roles

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (40 minutos)
3. Discusión grupal (15 minutos)

Materiales necesarios

Tres árboles dibujados del tamaño del papelógrafo, rueditas de cartulina u otro tipo de papel grueso con dibujo o foto asociada a los roles que realizan hombres y mujeres.

Procedimiento

1. Breve charla sobre los roles de género. Se explica que hombres y mujeres tienen diferentes roles y se pide a algún o alguna participante que diga que roles cumplen en el hogar en la empresa y en la comunidad.
2. Se divide a los y las participantes en grupos de hombres y mujeres y se les entregan tres árboles y un juego de fotos/dibujos de actividades. En un árbol colocarán las actividades que consideran son realizadas fundamentalmente por las mujeres, en otro las realizadas por los hombres y en el tercero las actividades que son realizadas por ambos.
3. En plenaria se analiza el trabajo de los grupos.
4. Conclusiones del ejercicio.

Aportes para la reflexión

Hombres y mujeres tenemos roles en base a las diferencias biológicas, es decir al sexo. Así vemos que los hombres generalmente trabajan fuera del hogar y las mujeres en actividades domésticas y otras relacionadas con su rol doméstico reproductivo. Dicho en otras palabras, a las mujeres se les asigna el espacio privado y a los hombres el espacio público.

En el espacio público nos encontramos la economía y la política, entre otras actividades, las cuales son altamente valoradas, diferente a la valoración que se hace del trabajo doméstico.

Las actividades que realizan diariamente las mujeres y los hombres se organizan de la siguiente manera:

Trabajo reproductivo

Son todas las actividades que se llevan a cabo en el hogar: Cocinar, lavar la ropa, planchar, atender a los/as hijos/as, revisar deberes escolares, dar de comer a los animales, hacer compras de alimentos y vestido...conseguir agua para tomar, llevar almuerzo y dar afecto entre otros.

La mayor parte del trabajo reproductivo lo asumen las mujeres.

Trabajo productivo

Se refiere al trabajo que produce ingresos para la familia. ej.: empleos asalariados. Las mujeres participan cada vez más en este espacio, pero con desventajas: ganan menos por igual trabajo, son discriminadas para acceder a empleos por ser mujeres. En el área rural hay menos posibilidades de acceder a un empleo tanto para hombres como para mujeres, pero esto afecta más a las mujeres porque no se les considera productoras.

También las mujeres realizan un trabajo en la producción de alimentos para la familia, este es un trabajo no remunerado y no valorado como tal.

Trabajo comunitario

Incluye todas las actividades que se encaminan al desarrollo y mejoramiento de la comunidad. Ejemplo: Integrantes de Comités para el saneamiento ambiental, promotoras de salud, etc. La mayor parte del trabajo comunitario lo realizan las mujeres. Sin embargo, los espacios de decisión en el ámbito comunitario lo ocupan los hombres.

Preguntas para motivar la discusión en el ejercicio

1. ¿Cuáles son las principales características de las actividades que realizan las mujeres y de las que realizan los hombres?
2. ¿Qué diferencia las actividades de unos y otras?
3. ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y cómo lo organizan los hombres? (jornadas cortas de diferentes actividades, jornadas extensas de una sola actividad. etc.)

5. División sexual del trabajo

Objetivo

Visualizar el trabajo que hacen hombres y mujeres. Reflexionar sobre la división del trabajo y sus consecuencias en las empresas y en la vida cotidiana.

Tiempo

40 minutos

Resultados

- Las y los participantes estarán en capacidad de valorar el papel que están desempeñando en la familia, la empresa y la comunidad.
- Las y los participantes estarán en capacidad de comprender cómo se establece la división sexual del trabajo.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (20 minutos)
3. Discusión en plenaria (10 minutos)
4. Resumen (5 minutos)

Procedimiento

1. Dividir a las y los participantes en grupos de hombres y de mujeres (la cantidad de grupos y de personas por grupo depende del total de las participantes del taller).
2. Se solicita a cada grupo que escoja a un o una de las participantes para que cuenten sobre un día de su vida y de su familia, un día ordinario entre semana, de la mañana a la noche, donde cuente que actividades hace cada persona que vive en su casa. (Ver ejemplo al final del ejercicio).
3. Se realiza una reflexión comparando todas las actividades de la familia con relación a:
 - Cantidad de actividades
 - Tiempo para realizar las actividades
 - Tiempo de cada actividad
 - Ámbitos de las actividades (reproductivo, productivo y comunitario)
 - Valoración del trabajo
4. Actividad plenaria de reflexión. Análisis comparativo de los resultados del ejercicio.
5. Lluvia de ideas. Pregunta clave para la reflexión.

¿Qué hacer para iniciar un cambio en la distribución del trabajo en la familia?

6. Conclusiones.

Ejemplo de ejercicio: Relato de las 24 horas

Actividades del grupo familiar				
Hora	Padre	Madre	Hijo	Hija
4 a 6 am				
6 a 8 am				
8 a 10 am				
10 a 12 am				
12 a 2 pm				
2 a 4 pm				
4 a 6 pm				
6 a 8 pm				
8 a 10 pm				

6. Acceso y control a los recursos productivos

Objetivo de la actividad

Identificar y analizar el acceso a los recursos productivos, capacitación y tecnología, así como el control a estos recursos por parte de hombres y mujeres.

Tiempo

45 minutos

Resultados esperados

1. Se han identificado las diferencias en el acceso y control a los recursos productivos por parte de hombres y mujeres.
2. Se ha reflexionado sobre los efectos de esa distribución de recursos.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (2 minutos)
2. Realización del ejercicio (30 minutos)
3. Discusión en plenaria (10 minutos)
4. Resumen (3 minutos)

Materiales necesarios

Papelógrafos, cinta adhesiva, marcadores

Procedimiento

1. Se realiza una charla interactiva sobre los conceptos de acceso y control.
2. Se divide en grupos a hombres y mujeres y se les solicita que dibujen sus fincas o empresas, colocando todos los recursos productivos que posean. Y se les pide que a la par de cada recurso (riego, ganado, etc.) especifiquen si es el hombre, la mujer o ambos quienes tienen acceso al mismo, de igual forma tienen que analizar y especificar quien tiene el control. ¿Quién lo usa? ¿Quién decide cómo se usa o se gasta?, ¿Quién tiene la propiedad legal, a nombre de quién está?, etc.
3. En plenaria se discuten los resultados y se analizan las consecuencias de esa distribución de los recursos.
4. Conclusiones

Aportes para la reflexión

Acceso: Es la capacidad de las personas de hacer uso de los bienes o recursos productivos

Control: es la capacidad de las personas de decidir sobre los bienes o recursos productivos

El acceso y control de los recursos trae beneficios para las familias tales como la provisión de necesidades básicas como alimento, vestido, vivienda, ingresos, educación y formación, poder político, prestigio, status y oportunidades para abordar nuevos intereses.

Generalmente las mujeres aunque tienen acceso a los recursos productivos, no tienen control sobre los mismos. Esta situación reduce su autonomía y las coloca en una situación de dependencia económica y subordinación.

La propiedad de los recursos productivos es un derecho de hombres y mujeres.

El ejercicio de este derecho facilita el ser sujetos de crédito abriendo posibilidades de mejorar sus emprendimientos productivos. Por otra parte, para las mujeres, mejora su posición dentro del hogar.

Asimismo, la propiedad compartida de los bienes y recursos productivos constituye una garantía de protección para la familia.

7. Etiquetas

“lo femenino y lo masculino”

Objetivo de la actividad

Que se tome conciencia de la posibilidad de cambiar las creencias de lo que es femenino y masculino.

Tiempo

30 minutos

Resultados esperados

1. Que los y las participantes tomen conciencia que las etiquetas de lo que es femenino y masculino restringen el auto concepto y empobrecen el desarrollo como personas.
2. Que los y las participantes tomen conciencia del derecho que tienen de desarrollar diferentes lados y facetas de su personalidad.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (3 minutos)
2. Realización del ejercicio (15 minutos)
3. Discusión y plenaria (10 minutos)
4. Resumen (2 minutos)

Materiales necesarios

Una hoja con características de hombres y mujeres por grupo, Papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva

Procedimiento

1. Se divide a los y las participantes en grupos de mujeres y grupos de hombres y se les entrega una plantilla con diversas características para que decidan si es una característica femenina, masculina o de ambos.
2. En plenaria se analizan los resultados
3. Conclusiones y cierre.

Características masculinas o femeninas

Características	Femenino	Masculino
Trabajador/a		
Amigable/a		
Inquieto/a		
Tranquilo/a		
Tímido/a		
Seguro/a		
Miedoso/a		
Valiente		
Sentimental		
Inteligente		
Débil		
Fuerte		
Otras que los grupos quieran añadir		

8. En buscar del equilibrio en empresas mixtas

Objetivo

Identificar el grado de participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones de la empresa.

Tiempo

1 hora

Resultados esperados

Se habrá tomado conciencia de la necesidad que en las empresas se comparta el poder de decisión entre hombres y mujeres.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (40 minutos)
3. Discusión grupal (15 minutos)

Materiales necesarios

Papelógrafo, marcadores, cinta adhesiva.

Procedimiento

1. En plenario los(as) participantes harán una lluvia de ideas sobre las diferentes decisiones que se han tomado a lo largo de la vida de la empresa en la que participan. La persona que facilita escribe en Papelógrafos, haciendo una lista de las

principales decisiones.

2. Se pide a los(as) participantes que, de manera voluntaria, coloquen a la par de cada decisión de la lista, la tarjeta que mejor expresa el grado de decisión de los hombres y las mujeres en el momento de tomar la decisión.

3. Una vez que se ha completado el paso anterior quien facilita promueve la revisión de la lista y de cómo es el balance de participación de hombres y mujeres.

Aportes para la reflexión

La participación es un proceso donde las personas o grupos de personas intervienen en función de sus intereses en la marcha de los diferentes aspectos de la vida cotidiana.

Un elemento central en la participación es la toma de decisiones. Estar participando en las actividades de la empresa es importante, pero no basta con eso, es fundamental participar en la toma de decisiones, porque solamente de esa forma se tiene la posibilidad de transformar los hechos concretos.

La participación de las mujeres en la empresa debe reflejarse en la identificación de necesidades e intereses, en la organización y programación de las actividades y en la administración de los recursos.

Solo una participación inclusiva permitirá que las empresas puedan desarrollarse y que este desarrollo sea sostenible en el tiempo.



9. Definiendo el poder

Objetivo

Definir de forma participativa el concepto de poder.

Tiempo

40 minutos

Resultados esperados

Las y los participantes construirán una definición de poder de acuerdo a sus propias concepciones y vivencias.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (30 minutos)
3. Discusión en plenaria (5 minutos)

Materiales y recursos

Tarjetas de cartulina, marcadores, cinta adhesiva

Procedimiento

1. Se pregunta a los y las participantes que es lo piensan cuando se dice que una persona tiene poder. Estas ideas se escriben en un lugar visible. Esto se hace brevemente solamente para obtener algunas ideas.
2. Se reparte a cada uno/a una tarjeta de cartulina. Las mujeres de un color y los hombres de otro para poder visualizar diferencias.
3. Cada uno/a realizará un dibujo de lo que consideran que representa tener poder, qué características tiene una persona con poder.
4. En plenaria cada uno/a explica lo que representa el dibujo que realizó y lo coloca en un sitio visible para todos/as separando las tarjetas de las mujeres de las de los hombres.
5. Se pregunta a los y las participantes qué diferencias y qué similitudes observan entre el trabajo realizado por las mujeres y el realizado por los hombres.
6. La persona que facilita resume las características del poder de acuerdo al análisis realizado por los y las participantes.

10. El ejercicio del poder

Objetivo

Visibilizar ideas, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres en relación con el ejercicio del poder.

Resultados

Los y las participantes estarán concientes de la necesidad de ejercer el poder desde otras formas más justas que permitan el desarrollo de todas y todos.

Tiempo

40 minutos

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (30 minutos)
3. Discusión en plenaria (5 minutos)

Materiales

Papelógrafo, marcadores, cinta adhesiva.

Procedimiento

- 1- Las personas participantes se dividen en dos grupos: mujeres y hombres.
- 2- Se pide que cada grupo seleccione 2 personas: una que desempeñará el papel de líder y otra de observadora.
- 3- En espacios separados, ambos grupos desarrollan la actividad.
- 4- Primero las personas se ponen de acuerdo respecto al lugar donde imaginan que se encuentran, o donde se desarrollará la situación.
- 5- La persona que es líder ejercerá el poder sobre los demás, de la manera que él considere pertinente.
- 5- La persona observadora en cada grupo toma nota de la forma en que se desarrolla el ejercicio y tratan de rescatar algunos elementos como los siguientes:
 - Posturas, actitudes, palabras de quien está ejerciendo poder.
 - Reacciones, actitudes del grupo.
 - Situaciones que llamen la atención.

6- En plenaria se recupera el ejercicio, dando oportunidad a que cada grupo exprese:

- ¿Qué fue lo que sucedió, que roles se jugaron?
- ¿Cómo se sintieron frente a la situación?

7- Después de que cada grupo expresa sus opiniones, se pide que la persona observadora manifieste las suyas.

8- La persona que facilita orienta la discusión hacia las ideas claves que surjan, tratando de que el grupo reflexione y construya conclusiones sobre aspectos como los siguientes:

- ¿Se pueden establecer diferencias en la forma de ejercicio del poder en el grupo de mujeres en relación con el de hombres?
- ¿Cuáles sentimientos y actitudes prevalecen en cada sexo?
- ¿Cómo reaccionan mujeres y hombres frente al poder?

Aportes para la reflexión¹⁴

El ejercicio del poder tiene varias formas. La que más conocemos es el poder sobre. Este poder es aquel que se ejerce sobre los demás. Es un poder controlador.

Representa la habilidad de una o varias personas de afectar los resultados aun en contra de los demás y se manifiesta en la toma de decisiones. Estas decisiones son sobre bienes o recursos, que pueden ser materiales (tierra, recursos financieros, cuerpo o trabajo), intelectuales (información, ideas) ideológicos (creencias, valores y actitudes).

Existen otras formas de poder, el poder para, el poder con y el poder desde dentro o poder interior.

El poder para es el poder que sirve para incluir cambios por medio de una persona o grupo líder. Es un poder que favorece el apoyo mutuo, es creativo, facilitador sin ejercer dominación.

El poder con es cuando un grupo presenta una solución compartida a sus problemas.

El poder desde o poder interior, es el poder que surge desde el mismo ser y representa la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo de demandas indeseadas.

Las mujeres a través de la historia han tenido un poder restringido básicamente al ámbito del hogar y la familia. Por tanto se trata de promover un proceso de empoderamiento de las mujeres.

Este proceso significa que la mujer logre acceder a recursos materiales en beneficio de la familia y la comunidad y entre a compartir responsabilidades. Pero también implica que los hombres se permitan nuevas experiencias, es decir, que se produzcan cambios en su comportamiento.

El proceso de empoderamiento de las mujeres en suma tiene el objetivo de superar las desigualdades de género para el desarrollo de toda la sociedad.

11. Realizando cambios en las relaciones de género

Objetivo

Identificar formas de cambiar las relaciones de género opresivas.

Tiempo

40 minutos.

Desarrollo de la sesión

1. Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)
2. Realización del ejercicio (30 minutos)
3. Discusión en plenaria (5 minutos)

Materiales

Papelógrafos, marcadores, cinta adhesiva

Procedimiento

1- La persona facilitadora presenta el tema de la escultura: «Mujeres y hombres en la familia, la empresa y la comunidad: ¿qué debemos cambiar? Y promueve una lluvia de ideas sobre lo que les sugiere el tema, éstos se anotan en un papelógrafo.

2- Se divide a los participantes en grupos de 3 o 4 integrantes y se les pide expresar una de las ideas del papelógrafo a través de una escultura. Una persona actúa como escultora y coloca a las otras en distintas posiciones para representar la idea como un cuadro vivo.

14. Tomado de Guifarro, Blanca. Compiladora y editora. Estudios de la Mujer. Una Antología. 1ed. 365 p. UNAH. 2003.

3- Cada grupo muestra su escultura a los otros grupos.

4- Finalmente, puede hacerse la discusión en la plenaria y buscar formas de unir todas las esculturas en una sola obra de arte.

Es importante terminar la sesión con una visión positiva: los cambios son posibles y hacer algunas preguntas, tales como:

- ¿Quiénes están involucrados en esos cambios?
- ¿Qué nos corresponde hacer a cada uno(a) de nosotros?
- ¿Cuál es nuestro compromiso para que estos cambios se logren?

12. Imaginando cambios¹⁵

Objetivo

Imaginar posibles cambios en las relaciones de género a nivel de la empresa, la familia y la persona.

Tiempo
30 minutos

Resultados esperados

Las y los participantes han identificado las señales que les indican cambios en las relaciones genéricas en las empresas y en general en su vida cotidiana

Materiales necesarios

Marcadores, Papelógrafos y cinta adhesiva

Desarrollo de la sesión

Introducción y presentación del objetivo (5 minutos)

Realización del ejercicio (20 minutos)

Resumen (5 minutos)

Procedimiento

1. Se les pide a los y las participantes que busquen la posición más cómoda en la que puedan estar.

2. Luego se les pide que cierren los ojos mientras les cuenta un cuento. Con voz, lenta y suave y descansada se inicia con el siguiente cuento:

“¡Vamos a imaginar! Anoche tenía mucho

sueño, mucho, mucho sueño. Apenas llegué a la cama ¡cataplum! Caí como un plátano y de una vez fui a dormir. En medio de aquel cansancio que me tenía, empecé a soñar. Al principio, no reconocía lo que estaba viendo. Era como raro, diferente. Era como si en mi comunidad las cosas estuvieran al revés. Los hombres y las mujeres eran distintas/os. ¡Hasta los niños y las niñas! No podía creer lo que estaba viendo. ¡Uy! Me sentí muy bien, poco a poco vi cosas que me gustaban! No sé que habría pasado, pero era como aquellas cosas que yo siempre había soñado que cambiaran.

Parecía que por todos lados las mujeres y los hombres éramos tratados/as como iguales. Incluso los hombres y las mujeres se sentían iguales. En la casa y en la empresa las cosas eran diferentes. Era tal la cosa que hasta yo sentí esos cambios. ¡No lo podía creer! Por dentro pensaba distinto, sentía distinto, e incluso veía las cosas de manera distinta. Pero ahí estaba, y yo simplemente me senté a verlo con una sonrisa que me llegaba de oreja a oreja. La gente, las actitudes, los gestos, las cosas que hacían, lo que podían hacer, todo era distinto. De pronto ¡plum! Me desperté. Tenía una rara sensación de que habían pasado solo unos minutos, pero que también había pasado muchos años. No se imaginan la sorpresa que tuve cuando me di cuenta que había dormido poco menos de un día completo: 23 horas. Creo que realmente viajé en el tiempo y eso me hace sentir bien. ¿Este sueño será posible?”

3. Se le indica a los y las participantes que abran nuevamente los ojos. Se lanza la pregunta: “¿qué creen que soñó esa persona? Se trabaja en grupos pequeños.

4. Una vez terminado el trabajo en grupos se dibuja los sueños en los Papelógrafos y cada grupo pasa a exponer los resultados.

5. Se inicia una reflexión acerca de las posibilidades y obstáculos para alcanzar el sueño.

15. Este ejercicio es otra opción para analizar las señales de cambios de género.

Bibliografía

consultada

Aguilar, Lorena; Ayales, Ivania; Rodríguez, Giselle. s.f. *Género y figura no son hasta la Sepultura. Guía para la construcción de relaciones de equidad en iniciativas de desarrollo sostenible*. Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Área Social, Oficina Regional para Mesoamérica.

Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán/ OXFAM Reino Unido e Irlanda. 1997. *Manual de Capacitación en Género de OXFAM*. Edición adaptada para América Latina.

De la Cruz, Carmen. 1998. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior/ Dirección de Cooperación al Desarrollo Vitoria Gasteiz.

Fondo de Tierras. 2004. *Guía metodológica "incorporación de la equidad de género a los servicios de asistencia que proporciona el fondo de tierras"*. Guatemala.

FAO. 2001. *Manual para el nivel de campo. ASEG*. Programa de Análisis Socioeconómico y de Género.

Guifarro, Blanca. Compiladora y editora. 2003. *Estudios de la Mujer. Una Antología*. UNAH 1ed. P. 365.

Lagarde, Marcela. 1995. *Identidad y Subjetividad Femenina*, En Teoría de Género. Puntos de Encuentro. Managua.

Programa Bosques, Árboles y Comunidades Rurales (FTPP). s.f. *Análisis de género y desarrollo forestal. Manual de Capacitación y Aplicación*. Plan de acción forestal para Guatemala.

PRONAT-FAO-BANCO MUNDIAL. 2004. *Elementos para la Equidad de Género en el Programa Nacional de Administración de Tierras:*

Guía de Capacitación para Técnicos(as) de Regularización de Tierras. Panamá, Rep. de Panamá.

Proyecto Pro- equidad. 1995. *Herramientas para construir equidad entre hombres y mujeres. Manual de capacitación*. GTZ Colombia.

Rojas, Bravo Lucía. 2004. *Género en el desarrollo. Aplicación de la teoría de género a la política pública. Manual de capacitación*. Estudios y estadísticas Región Metropolitana. Servicio Nacional de la Mujer. Chile.

UICN/ Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. 1999. *Serie Hacia la Equidad*. San José, Costa Rica.

