

CERRANDO BRECHA

MANUAL PARA ORIENTAR A ORGANIZACIONES RURALES
HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO





CERRANDO BRECHA

MANUAL PARA ORIENTAR A ORGANIZACIONES RURALES
HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO

GUATEMALA, 2013

CONTENIDO

Prólogo	5
Agradecimientos	6
Resumen ejecutivo	7
1. Las herramientas	9
2. El proceso de calificación	10
3. La aplicación de las herramientas	11
Introducción	13
I. Guía para la utilización de las herramientas	17
Primera fase: Preparando las condiciones	19
Paso 1: Capacitación de los técnicos y las técnicas que implementarán las herramientas.....	19
Paso 2: Convocatoria a la organización rural	20
Paso 3: Recolección y revisión de información sobre la organización rural.....	21
Segunda fase: Aplicando las herramientas	22
Paso 1: Charla introductoria.....	22
Paso 2: Consulta con miembros de la Junta Directiva.....	23
Paso 3: Consulta con socios y socias de la organización	24
Tercera fase: Calificando resultados y definiendo acciones afirmativas	25
Paso 1: Calificación de las herramientas	25
Paso 2: Definición de acciones afirmativas.....	26
Paso 3: Socialización de resultados	27
Cuarta fase: Midiendo avances.....	28
II. Metodología	29
1. Las herramientas	32
A. Herramienta I.....	32
B. Herramienta II.....	32
2. Proceso de calificación.....	33
3. La aplicación de las herramientas	35
III. Las herramientas	37
1. Herramienta I. Entrevista para la Junta Directiva.....	39

A.	Información general de la organización rural	39
B.	Información sobre la membresía de la organización.....	41
C.	Información sobre toma de decisiones, comunicación y prestación de servicios	42
D.	Cuadro para calificación de respuestas a las preguntas 13-28 de la Junta Directiva	45
2.	Herramienta II-A. Entrevista para socias	47
3.	Herramienta II-B. Entrevista para socios	54
4.	Cuadro para calificar las respuestas de socias y socios	62
IV.	Capacitación de capacitadores	65
1.	Introducción	67
2.	Estructura de la Capacitación.....	68
3.	La capacitación en la Metodología.....	70
3.1	Primer Taller: Introducción a la metodología.....	70
3.2	Acompañamiento en campo	73
3.3	Segundo Taller: Seguimiento a la aplicación de la metodología.....	74
3.4	Acompañamiento en campo.....	80
3.5	Revisión del Informe.....	80
V.	Estudios de caso	81
1.	Estudio de caso Cooperativa Santa Bárbara, El Salvador.....	83
A.	Presentación.....	83
B.	Información general de la organización rural	84
C.	Acciones afirmativas recomendadas	85
D.	Anexos.....	87
2.	Estudio de caso Comité Pro-Desarrollo Comunal de Chichaj, municipio de Canillá, Quiché, Guatemala	95
A.	Presentación.....	95
B.	Información general de la organización rural	96
C.	Acciones afirmativas recomendadas.....	97
D.	Anexos.....	98
3.	Estudio de caso Asociación Rosa Florián, República Dominicana.....	105
A.	Presentación.....	105
B.	Información general de la organización rural	106
C.	Acciones afirmativas recomendadas.....	106
D.	Anexos.....	108
	Bibliografía.....	115
	Glosario.....	117

➤ PRÓLOGO

El programa Clima, Naturaleza y Comunidades en Guatemala (CNCG), apoyado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), busca reducir los impactos negativos del cambio climático en Guatemala, mejorando y fortaleciendo el manejo de los bosques y su biodiversidad. En este marco, el consorcio que implementa CNCG reconoce que existen impactos diferenciados de la variabilidad climática y del cambio climático sobre hombres y mujeres, y considera vitales todos los esfuerzos encaminados a reducir esta y otras brechas de desigualdad de género en los procesos de desarrollo.

En consecuencia, CNCG ha desarrollado una *Estrategia operativa de equidad de género* que busca contribuir a reducir las brechas de género a lo largo de la implementación de sus acciones y el logro de sus resultados.

La herramienta principal que CNCG utilizará para alcanzar los objetivos de esta estrategia se llama “*Cerrando Brecha*”, una metodología elaborada en 2003 por el Programa Regional del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) llamado Progénero junto con Consultores para el Desarrollo Rural Sostenible (CODERSA), la cual fue actualizada por Rainforest Alliance para adaptarla a las necesidades específicas de CNCG en 2013.

Esta herramienta permite identificar las desigualdades de género existentes en las organizaciones socias y beneficiarias de CNCG, para luego planificar e implementar acciones afirmativas. CNCG capacitará a sus socios y beneficiarios para aplicar “*Cerrando Brecha*” y medir el nivel de avance en la implementación de las acciones afirmativas y su impacto positivo en las áreas de acción del programa. A lo largo de la implementación del CNCG, el equipo de seguimiento y evaluación del consorcio desarrollará una sistematización de los resultados para obtener lecciones aprendidas para compartir con los socios.

El consorcio implementador de CNCG agradece al FIDA/Progénero y CODERSA haberle permitido replicar y actualizar la metodología “*Cerrando Brecha*” la cual, sin duda, fomentará la equidad de género en los equipos técnicos y beneficiarios del programa CNCG dedicados a la conservación y el manejo sostenible de los recursos naturales y el desarrollo de capacidades para hacer frente a los desafíos derivados del cambio climático.

➤ AGRADECIMIENTOS

La realización de este trabajo no habría sido posible sin el decidido apoyo de las organizaciones rurales, de los técnicos, técnicas y personal de campo de los tres proyectos FIDA en El Salvador, República Dominicana y Guatemala que participaron en la validación de la metodología y las herramientas.

De la República Dominicana queremos agradecer al Proyecto para Pequeños Productores en la Región Suroeste (Propesur); a Francisco Olivet, asesor técnico principal; a Osilia Mateo, encargada de género y personal de APA 4 y 7; y Guillermo Cuevas, Adela Matos, David Pérez Julis, Radys Batista, Ramona Méndez, Francisco Alberto Turbí, Santo Duval y Brenda Lora. Un agradecimiento especial para las juntas directivas, socios y socias de Asociaciones Campesinas de la provincia Independencia de la Descubierta; la Asociación Rosa Florián de Batey #2, municipio de Neyba, provincia Bahoruco; la Asociación Café Gajo de Rancho, comunidad del Maniel del municipio de Postrer Río en la provincia Independencia; y la Asociación Julio Pérez Heredia de Batey #8, Duverge en la provincia Independencia.

De El Salvador queremos agradecer al Proyecto de Desarrollo Rural en la Región Central (PRODAP-II), su director Frank Escobar y personal Norys Ramírez, Beatriz Mazariegos, Emilio Aguilar, Clara Luz Estrada, Elsy Tejada, Marta Garza, Bendaly Barraza y Oscar Irigoyen. Un agradecimiento muy especial a las juntas directivas, socios y socias de la Cooperativa Santa Bárbara, en el departamento de Cabañas; la Asociación de Desarrollo Comunal San Antonio Caminos (Adescocsac) del municipio de San Vicente, departamento de San Vicente; y la Asociación Cooperativa de Aprovechamiento Agrícola y Tejedores Rochdale del municipio de San Sebastián, departamento de San Vicente.

De Guatemala queremos agradecer al Proyecto de Desarrollo Integral de Quiché (Proderqui), la dirección y el personal, específicamente Claudia Alfaro. Un agradecimiento especial para las juntas directivas, socios y socias del Comité de Viudas y Huérfanos de Río Blanco, municipio de Sacapulas; la Asociación de Agricultores para la Autogestión Comunitaria (Asodac), municipio de Cunén; el Comité Pro-Mejoramiento de Terrero, municipio de Canillá; el Comité Pro-Desarrollo Comunal de Chichaj, municipio de Canillá, y la Asociación para el desarrollo de Zacualpa (Asodeza), todos del departamento de Quiché, Guatemala.

Un especial agradecimiento a Rosemary Vargas-Lundius, Country Portfolio Manager FIDA; Rosario Bello, coordinadora general de Pro Género, y Pilar Campana, consultora FIDA, por sus valiosos comentarios.

RESUMEN EJECUTIVO



1. LAS HERRAMIENTAS

El objetivo general de este Manual es presentar una metodología de fácil aplicación, que permita medir el grado de equidad de género alcanzado por una organización rural e identificar acciones afirmativas. Específicamente, permite:

1. Medir la situación actual (línea base) de equidad de género dentro de una organización rural.
2. Facilitar la identificación de acciones afirmativas que sean necesarias para reducir la brecha existente entre hombres y mujeres.
3. Medir avances en equidad de género e identificar ajustes necesarios a la estrategia de género o las acciones afirmativas.

La metodología se basa en una serie de herramientas integradas para obtener información, tanto de la Junta Directiva, como de socios y socias, sobre el nivel de equidad de género alcanzado por la organización rural, así como las causas por las que no se ha logrado la equidad de género y las posibles acciones que ayudarán a disminuir la brecha de género existente.

La metodología es de utilidad para programas y proyectos de desarrollo rural y organizaciones de segundo piso, para trabajarla con organizaciones rurales de diferente tipo (comité, cooperativa, asociación), con diferentes objetivos (por ejemplo: desarrollo o asistencia técnica agropecuaria). Se aplica básicamente a:

- Junta directiva de la organización rural
- Socias de la organización
- Socios de la organización

La metodología consiste en dos herramientas:

a) HERRAMIENTA I:

Para recopilar información de la Junta Directiva de la organización rural, que contiene información general (preguntas 1-12) de la organización (nombre, tipo y servicios de la organización) y de su membresía. Permite visualizar el criterio de la Junta Directiva en relación con la equidad de género (preguntas 13-28), que va desde la distribución de cargos en la Junta Directiva por sexo, la membresía, elegibilidad, hasta las relaciones de poder, toma de decisiones y prestación y acceso a información y los servicios brindados.

b) HERRAMIENTA II:

II. A. Un total de 27 preguntas para recopilar información de las socias de la organización rural, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, acceso a información, servicios y beneficios, las responsabilidades de la organización y su distribución, carga de trabajo, para ser analizada desde el punto de vista de las mujeres.

II. B. Un total de 27 preguntas para recopilar información de los socios de la organización de base, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, comunicación interna y acceso a la información, toma de decisiones, servicios y beneficios, división de responsabilidades, carga de trabajo, para ser analizada desde el punto de vista de los hombres.

2. EL PROCESO DE CALIFICACIÓN

Para definir la situación de la organización rural en aspectos de equidad de género, cada herramienta cuenta con su formato para calcular el puntaje alcanzado por hombres y por mujeres en el conjunto de preguntas. Estos resultados son los que nos indicarán si es necesaria la implementación de acciones afirmativas que cierren la brecha de inequidad o no. A excepción de la parte de información general, que no se califica, todas las herramientas poseen su respectivo formato de calificación. En cada caso específico, se establece un criterio para el puntaje que corresponda. Se realiza una suma total del puntaje asignado por las mujeres y una suma total de los punteos asignados por los hombres. El total de puntos de cada uno nos da una idea de la equidad de género existente en la organización rural. Para la identificación de acciones afirmativas se analiza el puntaje asignado por las mujeres y por los hombres para cada pregunta, y utilizando la escala de criterios, se definen las acciones a seguir. Esta calificación se lee horizontalmente. La diferencia en puntaje en lo que corresponda a los socios y las socias nos indica si hay necesidad de identificar e implementar acciones afirmativas hacia el grupo de hombres, el grupo de mujeres o ambos.

Para la herramienta I se utiliza un formato para anotar la información general (12 preguntas) y la siguiente calificación para las 16 preguntas específicas de equidad de género para la junta directiva:

- 3: Acción no necesaria.
- 2: Acción necesaria, pero no prioritaria.
- 1 ó 0: Acción afirmativa hacia una distribución más equitativa es necesaria.

Para la herramienta II existe una tabla de calificaciones con criterios ya establecidos para calificar cada una de las 27 preguntas respondidas por socios y socias, como se observa a continuación:

Calificación de los socios	Calificación de las socias	Tipo y urgencia de la acción recomendada
2 3	3 2	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3 2	3 2	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
1 0 0 1	1 0 1 0	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para socios como para socias.
3 3 2 2	0 1 0 1	Las acciones afirmativas son necesarias para las socias.
0 1 0 1	3 3 2 2	Las acciones afirmativas son necesarias para los socios.

3. LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

Se estima que para cada organización se requiere de aproximadamente tres horas para la actividad específica de consulta. Se deberá tomar en cuenta el tiempo previo para la preparación de condiciones con la organización (reunión inicial), así como el tiempo posterior que sea necesario para calificar y realizar el análisis correspondiente.

La implementación de la herramienta se ejecuta a través de cuatro fases, que van desde inducir a las personas que utilizarán las herramientas, hasta la comparación de resultados alcanzados y la propuesta de acciones afirmativas que disminuyan la brecha de género existente. Las fases son:

➤ FASE 1: PREPARANDO CONDICIONES

Se refiere a la búsqueda de las destrezas y requerimientos que faciliten la implementación de las herramientas, tanto a técnicos y técnicas, como a las organizaciones rurales que participarán del ejercicio.

➤ FASE 2: APLICANDO HERRAMIENTAS

Define paso a paso la metodología a utilizar para realizar el ejercicio de medición de equidad con las organizaciones rurales.

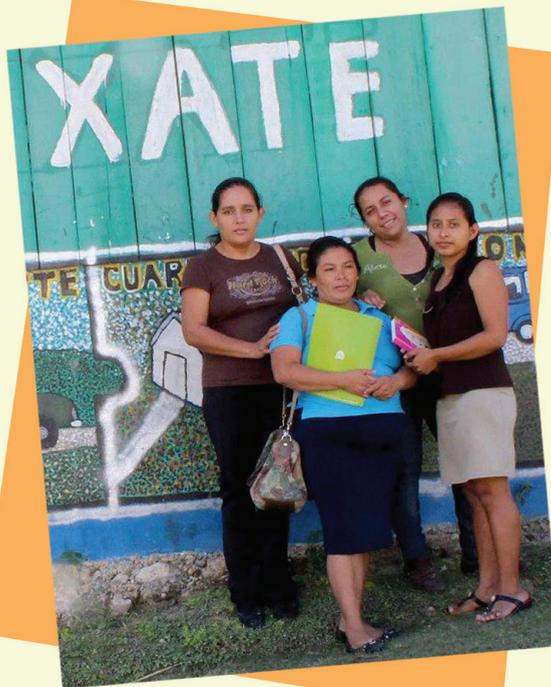
➤ FASE 3: CALIFICANDO RESULTADOS Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS

Ayuda a la comprensión de los criterios para calificar, así como a la definición de las acciones afirmativas necesarias. Permite interpretar las diferencias de equidad de género existentes, así como la necesidad de fortalecimiento.

➤ FASE 4: MIDIENDO AVANCES

Se refiere a repetir el proceso cada 18 meses, en lo posible con los y las mismas participantes de la organización rural y medir avances en el puntaje de las socias y los socios, analizar si la brecha se está cerrando y si la organización está avanzando hacia mayores niveles de equidad y finalmente analizar si una reorientación de las acciones afirmativas es necesaria.

INTRODUCCIÓN



Aunque la brecha entre los géneros lentamente se está cerrando, las mujeres rurales en América Latina se encuentran todavía en una posición de subordinación al hombre, con menos oportunidades de desarrollo personal, acceso a decisiones de carácter productivo, poca participación en organizaciones de productores y con menos acceso a oportunidades productivas competitivas. Por otro lado, hay países donde los hombres rurales tienen desventajas en comparación con las mujeres, como en algunos del Caribe, donde los hombres rurales están en desventaja en cuanto a acceso a educación, o Nicaragua, donde el subempleo afecta más a los hombres que a las mujeres rurales.

Sin embargo, la incorporación y participación activa de las mujeres productoras y su acceso a los recursos y beneficios de los proyectos no ha sido fácil, y menos podríamos decir que este es un proceso ya terminado. A mediados de los años 90 del siglo pasado, la mayoría de proyectos se encontró en dificultades, referidas principalmente a la poca claridad de las estrategias planteadas, la limitada capacitación de los cuerpos técnicos respecto de temas tales el enfoque de género, mujer en desarrollo, participación, etc. y la gran confusión entre el enfoque de género en desarrollo (GED) y el de mujer en desarrollo (MED). A eso se unió el escaso manejo que tenían las y los técnicos de herramientas prácticas metodológicas que les permitían operacionalizar el enfoque de equidad de género en la ejecución misma del proyecto. Se avanzó, por ejemplo, con la incorporación de la mujer en actividades productivas en el ámbito tradicional a costo de un aumento de su carga de trabajo y frecuentemente en actividades poco rentables, reducida competitividad y con limitada posibilidad de disminuir la pobreza.

Existen diversas metodologías que apoyan la incorporación del enfoque de equidad de género, tanto en las comunidades como en las organizaciones rurales. Sin embargo, no se cuenta con herramientas para medir los avances e impactos alcanzados. La iniciativa de desarrollar una herramienta práctica surgió de la necesidad de los técnicos y técnicas de los proyectos de desarrollo rural y de las instancias coejecutoras para contar con herramientas adecuadas y prácticas que les permitirían incorporar y medir los avances en cuanto a la equidad de género en su trabajo diario. Hay muchos temas pendientes de abordar en otras guías prácticas: equidad de género y asistencia técnica, equidad de género y microempresa, equidad de género en acceso a activos, etc.

Es en este contexto y con apoyo financiero de Pro Género que se contrató un equipo de Consultores para el Desarrollo Rural Sostenible (CODERSA) para desarrollar una metodología simple y práctica que permita medir el grado de equidad de género en organizaciones de base. El equipo estuvo integrado por Ingrid Schreuel, quien estuvo a cargo del desarrollo metodológico y la coordinación general; Eugenia de Celada y Marjolein de Jonge, quienes realizaron la validación en Guatemala y contribuyeron grandemente con la adaptación de las herramientas y la elaboración final del Manual, y Timoteo López, cuyos aportes a la revisión tanto de la metodología como del Manual fueron clave.

Este Manual presenta una metodología que permite medir con objetividad el grado de equidad de género de una organización rural (comités, cooperativas, asociaciones de productores, entre otros). Las herramientas sirven para obtener información, tanto de la Junta Directiva como de socios y socias, sobre el nivel de equidad de género alcanzado por la organización rural, así como las causas por las que no se ha logrado la equidad de género y las posibles acciones afirmativas que ayudarán a disminuir la brecha de género existente. Es una metodología para ser utilizada por el personal técnico y operativo tanto de las organizaciones de apoyo como de las organizaciones rurales.

La metodología y las herramientas fueron sometidas un proceso de validación, con el apoyo de proyectos FIDA en 11 organizaciones rurales en tres países:

- República Dominicana, con el apoyo del Proyecto FIDA para Pequeños Productores en la Región Suroeste (Propesur).
- El Salvador, con el apoyo de Proyecto de Desarrollo Rural en la Región Central (Prodap II).
- Guatemala, con el Proyecto de Desarrollo Integral de Quiché (Proderqui).

Según los equipos técnicos que participaron en el proceso de validación, las herramientas son de gran utilidad y fácil aplicación y cumplen con su función de medir la situación actual, proponer acciones hacia la equidad y medir avances cada seis meses. También a socias y socios les pareció una herramienta útil, que ayuda a despertar interés en la equidad de género. De acuerdo con su visión, las herramientas les hacen reflexionar y analizar su propia organización y proponer opciones para cambios hacia la equidad de género a corto plazo.

La experiencia de validación sirvió para adaptar las preguntas de las herramientas a la realidad de aplicación y el contexto socio-cultural. El resultado es el actual Manual que presenta una herramienta que permite medir el grado de avance alcanzado en cuanto a equidad de género en organizaciones rurales, así como el impacto de las estrategias de equidad de género implementadas por los proyectos de desarrollo rural.

El Manual incluye:

- 1) Guía para la utilización de las herramientas
- 2) Metodología
- 3) Herramientas y formatos de calificación
- 4) Capacitación de Capacitadores
- 5) Tres estudios de casos, como ejemplos de utilidad y aplicación.

Es importante mencionar que los estudios de caso refieren a las preguntas y herramientas antes de la validación, fueron parte del proceso de desarrollo de la metodología y por lo tanto no corresponden en un cien por ciento a las preguntas presentadas en las herramientas incluidas en el Manual. Sin embargo, han sido incluidos porque son valiosos para conocer ejemplos de la aplicación de la metodología y tener una mejor idea de posibles acciones afirmativas.

I. GUÍA PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS



PRIMERA FASE:

PREPARANDO LAS CONDICIONES

➤ PASO 1: CAPACITACIÓN DE LOS TÉCNICOS Y LAS TÉCNICAS QUE IMPLEMENTARÁN LAS HERRAMIENTAS

En esta primera parte se prepara el escenario para desarrollar el proceso de medición de las condiciones de equidad de género existentes en la organización. Se debe tomar en consideración factores relevantes para preparar a técnicos y técnicas para realizar la medición, mediante la participación comprometida de hombres y mujeres de la organización rural que se evaluará.

Procedimiento

Una vez seleccionadas las personas que facilitarán el ejercicio de implementación de las herramientas, se lleva a cabo un taller de socialización de las herramientas con los equipos técnicos, en donde se realiza un análisis de cada una de las boletas, en su contenido, su utilidad y los posibles resultados.

Además, se estudian los formatos de calificación, las interpretaciones de cada resultado y los criterios de posibles acciones afirmativas.

Tiempo necesario: tres horas

Ojo

- > Las personas que aplicarán las herramientas deben ser sensibles y tener un dominio conceptual básico de la temática de género. De no ser así, será necesario trabajar primero en esa área.
- > Es recomendable que las herramientas sean manejadas al menos por dos personas, para que se pueda trabajar simultáneamente, pero en forma separada, con mujeres y con hombres. Si no se logra contar con un equipo, las entrevistas se programarán en horarios diferentes para cada grupo (Junta Directiva, socias y socios) para que no tengan que esperar.
- > La herramienta debe ser interpretada primero por los equipos técnicos y luego traducida en un lenguaje sencillo y comprensible para las mujeres y los hombres de las organizaciones rurales.

PRIMERA FASE:

PREPARANDO LAS CONDICIONES

➤ PASO 2: CONVOCATORIA A LA ORGANIZACIÓN RURAL

Procedimiento

Se realiza una reunión con la Junta Directiva de la organización rural. Luego de explicar el objetivo de este ejercicio, se define quiénes participarán:

Personas de la Junta Directiva (preferentemente 100%).

¿Cuántas socias? y ¿cuántos socios? Dependiendo del número de socios y socias, se toma una muestra que oscile entre el 10% y el 25% de cada grupo (socios y socias).

Si un grupo, organización o comité tiene de 2 a 40 socio/as, debemos trabajar con un 25% del total de los socios y 25% de las socias en la aplicación de las herramientas. Si una organización tiene más de 40 socio/as podemos trabajar con un 10% de socios y un 10% de socias.

Ejemplo: En el caso de una organización con 100 socios, 90 hombres y 10 mujeres, a los hombres se les aplica el 10% y a las mujeres el 25%. Se trabaja con 9 socios y 3 socias; el 25% de 10 es 2.5, pero siempre se redondea hacia arriba.

Finalmente se fija la fecha, lugar y hora en la que se realizará la consulta.

Tiempo necesario: Por tratarse de una reunión corta, no debiera ser más de media hora.

Ojo

> La convocatoria debe hacerse con suficiente antelación, para que la organización rural la planifique, confirmando la fecha cuando ya esté próxima.

> Se debe motivar la participación de toda la Junta Directiva.

> Sugerir un sitio adecuado para la reunión con hombres y mujeres por separado.

PRIMERA FASE:

PREPARANDO LAS CONDICIONES

➤ PASO 3: RECOLECCIÓN Y REVISIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN RURAL

Procedimiento

Se recopila toda la información existente sobre la organización rural, que ayude a formar un criterio de su estructura y funcionamiento, su visión, sus éxitos y sus limitaciones. Esta información es de utilidad para poder reformular las preguntas según cada caso específico y tener elementos de juicio que permitan mayor objetividad en el análisis.

Tiempo necesario: No medido.

Ojo

> Este paso no es indispensable si se ha trabajado previamente con la organización rural en forma cercana, permitiendo contar con un perfil más completo de la misma y verificar la información.

SEGUNDA FASE:

APLICANDO LAS HERRAMIENTAS

➤ PASO 1: CHARLA INTRODUCTORIA

Una vez preparadas las condiciones necesarias, se procede a la aplicación de las herramientas, en el lugar, la fecha y la hora establecida. En esta fase es importante que exista claridad sobre el proceso de parte de la organización rural, el personal técnico y operativo que facilite el proceso.

Procedimiento

Esta reunión se realiza con todo el grupo que participará en el ejercicio. Se menciona la relación del proyecto/ONG con la organización rural. Seguidamente se explican los objetivos de las entrevistas y la metodología (hombres y mujeres en forma separada, y por qué se realiza de esa forma).

Además, se expresa (puede ser a través de una carta) el compromiso de devolver los resultados del ejercicio y darlos a conocer en una asamblea general.

Tiempo necesario: Máximo 20 minutos.

Ojo

> Se debe explicar que es un ejercicio de reflexión, en donde no existen respuestas buenas ni respuestas malas, sino opiniones valiosas para alcanzar la equidad con el fin de fortalecer a la organización.

> Es recomendable que las herramientas sean aplicadas por dos personas para trabajar simultáneamente, pero en forma separada, con mujeres y con hombres. De no ser posible, se debe citar en diferente horario a cada grupo.

> Las preguntas en las herramientas deben ser interpretadas primeramente por los equipos técnicos y luego traducidas o explicadas utilizando un lenguaje sencillo y comprensible para las organizaciones rurales.

SEGUNDA FASE:

APLICANDO LAS HERRAMIENTAS

➤ PASO 2: CONSULTA CON MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Procedimiento

Se reúne, de ser posible, a toda la Junta Directiva de la organización rural. Se utiliza la herramienta 1 (*A: Información general de la organización*). Hasta aquí solo se tiene una idea global de la organización rural y son datos que no se califican.

A continuación, hombres y mujeres de la Junta Directiva responden la sección *B. Información de la membresía de la organización* y *C. Información sobre toma de decisiones, comunicación y prestación de servicios*. Esta información ofrece una idea clara sobre el nivel de equidad alcanzado en la membresía y los servicios de la organización.

Utilice el formato adjunto a la herramienta para realizar la calificación (*D. Cuadro para la calificación de respuestas a las preguntas 13-28 a la Junta Directiva*). Estos datos sí se califican.

Al finalizar con la herramienta es importante preguntar a la Junta Directiva su opinión acerca de la misma, así como la utilidad que ven en ella.

Tiempo necesario: Máximo 45 minutos.

Ojo

- > Procurar que toda la Junta Directiva participe, a fin de tener una perspectiva global.
- > La persona que aplica la herramienta debe interpretar la información y transmitirla en una forma sencilla y precisa.
- > Se ampliará la información de la herramienta, aclarando siempre que sea necesario.

SEGUNDA FASE:

APLICANDO LAS HERRAMIENTAS

➤ PASO 3: CONSULTA CON SOCIOS Y SOCIAS DE LA ORGANIZACIÓN

Procedimiento

Dependiendo del tamaño de la organización, se reúne el número de socias y socios. Para este paso se trabaja separadamente con hombres y mujeres de la organización rural, procurando un número equitativo de hombres y de mujeres. Se aplica la herramienta II (A y B) para entrevistar a socios y socias.

Esta información da una idea clara de la opinión que hombres y mujeres tienen separadamente de la equidad alcanzada en la organización. Utilice el formato adjunto a la herramienta para anotar las respuestas. (VER CUADRO 4)

Tiempo necesario: Una hora.

Ojo

- > Si un grupo, organización o comité tiene de 2 a 40 socio/as, debemos trabajar con un 25% del total de los socios y 25% de las socias en la aplicación de las herramientas. Si una organización tiene más de 40 socio/as podemos trabajar con un 10% de socios y un 10% de socias.
- > Si hay gente que no habla castellano, el facilitador o facilitadora debe apoyarse en un traductor o traductora, preferiblemente alguien fuera de la organización rural.
- > Siempre hay gente que trata de dominar la reunión y responde siempre. Ayuda decir: “Levanten la mano los que dicen **siempre**”, “levanten la mano los que dicen **nunca**”.
- > Puede ser de mucha utilidad contar con un cuaderno para tomar notas de comentarios y opiniones que no se encuentren especificadas en las herramientas, así como para escribir los nombres de las personas que participan en la entrevista.
- > Puede ser que no haya consenso en una respuesta. Si ello ocurriera, se utiliza el criterio de “mayoría” al agotarse la discusión en el grupo. Al momento de calificar la respuesta se incluye una observación en el cuadro.
Atención: Evitar la confrontación; se trata de opiniones y todas las respuestas merecen respeto y tienen el mismo valor.

TERCERA FASE:

CALIFICANDO RESULTADOS Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS

➤ PASO 1: CALIFICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

Una vez finalizada la reunión de evaluación, se realiza el análisis de los resultados obtenidos. En algunas ocasiones las calificaciones pueden tener respuestas contradictorias, por lo que se debe comparar cuidadosamente a fin de obtener resultados auténticos o válidos.

Procedimiento

Una vez se ha entrevistado a hombres y a mujeres asociados a la organización, se efectúa la calificación de las boletas.

Se utiliza el formato adjunto a la herramienta para calificar las respuestas de socios y socias.

Con la información vaciada en el formato, se analiza el puntaje de las respuestas consultando la tabla de criterios para determinar el resultado y escribiendo el mismo en la columna de acción recomendada: acción no necesaria, acción necesaria para ambos, acción necesaria para socios, acción necesaria para socias.

Con la información vaciada en el formato de calificación, se hace una primera lectura de la suma total de los puntos asignados por las mujeres y de la suma total de los puntos asignados por los hombres. Para la segunda lectura, se compara la calificación otorgada por las mujeres a cada pregunta con la otorgada por los hombres y se aplica la tabla de criterios.

Tiempo necesario: No medido.

Ojo

- > Es importante calificar la evaluación en el menor tiempo posible, a fin de tener la oportunidad de definir acciones en el corto plazo.
- > Si existieran dudas respecto de las respuestas obtenidas, es recomendable buscar una segunda opinión en otras personas que formaron parte del equipo.

TERCERA FASE:

CALIFICANDO RESULTADOS Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS

➤ PASO 2: DEFINICIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS

Procedimiento

Con base en los resultados obtenidos se debe definir acciones afirmativas orientadas a favorecer la equidad de género en la organización.

Estas acciones estarán encaminadas al grupo que se encuentre en desventaja y necesite ser fortalecido.

Tiempo necesario: No medido.

Ojo

- > Las acciones afirmativas que se recomienden deben ser específicas a fin de facilitar su implementación.
- > Evitar dejar únicamente la sugerencia de una acción: éstas deben quedar como propuestas específicas que puedan ser parte de un plan de acción (ver ejemplos en los estudios de caso).
- > En el siguiente paso los resultados de las entrevistas, así como las posibles soluciones, son analizadas en otra sesión con la organización rural para su validación y para llegar a compromisos de cambio.

TERCERA FASE:

CALIFICANDO RESULTADOS Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS

➤ PASO 3: SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS

Procedimiento

Al contar con los resultados de la evaluación, estos deben ser socializados con la organización rural evaluada.

Será decisión de la Junta Directiva si se realiza a través de una asamblea o bien en una reunión únicamente con la Junta Directiva, en el entendido de que existe por parte de ellos el compromiso de compartir los resultados con todos los socios y socias.

Finalmente, se sugiere una nueva fecha para medir los avances alcanzados y definir las acciones para disminuir la inequidad existente (preferentemente después de seis meses).

Tiempo necesario: Otra sesión de aproximadamente tres horas.

Ojo

> A la presentación de resultados se debe prestar la misma atención que a la preparación de condiciones, a fin de asegurar que las personas involucradas tengan conocimiento del proceso y darán el debido seguimiento a las acciones propuestas.

> En la socialización de los resultados es muy importante mostrar pregunta por pregunta la diferencia o similitud en las respuestas de socios y socias y mostrar el puntaje total de cada grupo.

> La identificación de acciones afirmativas puede ser “preparada” por el equipo técnico; pero es esencial invitar a socios y socias para que opinen y analicen cómo cerrar la brecha.

> No solo se llegará a soluciones más factibles, sino también a una apropiación de estas soluciones y consecuentemente a compromisos de cambio.

CUARTA FASE:

MIDIENDO AVANCES

Transcurrido el periodo recomendado para medir avances, (que por lo general será de seis meses) se planifica la actividad “análisis de avances” con el propósito de medir los logros alcanzados en la implementación de las acciones afirmativas recomendadas y el grado en que se logró disminuir la brecha encontrada.

Procedimiento

Se reúne a la Junta Directiva de la organización rural, con el fin de planificar la nueva evaluación.

Es necesario aclarar que es un ejercicio similar al que se realizó seis meses atrás y que servirá para medir cuánto se avanzó en el periodo y qué nuevos retos habrá que asumir para alcanzar la equidad de género en la organización.

Ojo

- > Será importante contar con el listado de las personas que participaron en la primera medición, para que participen nuevamente.
- > Se debe enfatizar en la importancia de la participación de toda la Junta Directiva.

II. METODOLOGÍA



El objetivo general de este Manual es presentar una metodología de fácil aplicación que permita medir el grado de equidad de género alcanzado por una organización rural, al mismo tiempo que va identificando acciones afirmativas.

Específicamente permite:

- 1) Medir la situación actual (línea base) de equidad de género dentro de una organización rural.
- 2) Identificar acciones afirmativas que sean necesarias para reducir la brecha existente entre hombres y mujeres.
- 3) Medir avances en equidad de género e identificar ajustes necesarios, ya sea para la estrategia de género o para las acciones afirmativas.

La metodología se basa en una serie de herramientas integradas para obtener información, tanto de la Junta Directiva, como de socios y socias, sobre el nivel de equidad de género alcanzado por la organización rural, así como las causas por las que no se ha logrado la equidad de género y las posibles acciones que ayudarán a disminuir la brecha de género existente.

La metodología es de utilidad para proyectos de desarrollo rural y organizaciones de segundo piso, para trabajarla con organizaciones rurales de diferente tipo (comité, cooperativa, asociación) y con diferentes objetivos (desarrollo o asistencia técnica agropecuaria). Se aplica básicamente a:

- Junta Directiva de la organización rural
- Socias de la organización
- Socios de la organización

1. LAS HERRAMIENTAS

La metodología consta de dos herramientas:

A. HERRAMIENTA I

La Herramienta I es usada para recopilar información de la Junta Directiva de la organización rural. Incluye información general (preguntas 1-12) de la organización (nombre, tipo y servicios de la organización) y de su membresía. Permite visualizar el criterio de la Junta Directiva en relación con la equidad de género (preguntas 13-28), que va desde la distribución de cargos en la Junta Directiva según sexo, la membresía, elegibilidad, hasta las relaciones de poder, toma de decisiones y prestación y acceso a información y los servicios brindados.

B. HERRAMIENTA II

II.A. Constituida por un total de 27 preguntas para recopilar información de las socias de la organización rural, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, acceso a información, servicios y beneficios, las responsabilidades de la organización y su distribución, carga de trabajo cotidiano/temporal, para ser analizada desde el punto de vista de las mujeres.

II.B. Constituida por un total de 27 preguntas para recopilar información de los socios de la organización rural, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, comunicación interna y acceso a la información, toma de decisiones, servicios y beneficios, división de responsabilidades, carga de trabajo cotidiano/temporal, para ser analizada desde el punto de vista de los hombres.

2. PROCESO DE CALIFICACIÓN

Para definir la situación de la organización rural en equidad de género, cada herramienta cuenta con su formato para calcular el puntaje alcanzado por hombres y por mujeres en el conjunto de preguntas. Estos resultados son los que indicarán si es necesaria la implementación de acciones afirmativas que cierren la brecha de inequidad o no.

A excepción de la información general, que no se califica, todas las herramientas poseen su respectivo formato de calificación. En cada caso específico, se establece un criterio para el puntaje que corresponda. Se suman los puntos asignados por las mujeres y los puntos asignados por los hombres.

La comparación del puntaje total de cada uno, nos da una idea de la equidad de género existente en la organización rural. Para la identificación de acciones afirmativas se analiza el puntaje asignado por las mujeres y por los hombres para cada pregunta, y utilizando la escala de criterios (VER CUADROS 1 y 2), se definen las acciones a seguir. Teniendo en cuenta que esta calificación se lee horizontalmente, la diferencia en el puntaje que corresponda a los socios y las socias nos indica si hay necesidad de definir acciones afirmativas hacia el grupo de hombres, para las mujeres o ambos grupos.

Para la herramienta I se utiliza un formato para anotar la información general (12 preguntas) y la calificación de las 16 preguntas específicas referidas a la equidad de género para la Junta Directiva. La tabla de criterios para la herramienta I se presenta a continuación:

CUADRO I CRITERIOS PARA LA HERRAMIENTA I

- 3: Acción no necesaria
- 2: Acción necesaria, pero no prioritaria
- 1 ó 0: Acción afirmativa hacia una distribución más equitativa es necesaria

También para la herramienta II existe una tabla de calificaciones con criterios ya establecidos para calificar cada una de las 27 preguntas respondidas por socios y por socias, como se observa a continuación:

CUADRO 2
CRITERIOS PARA LA HERRAMIENTA II

Calificación de los socios	Calificación de las socias	Tipo y urgencia de la acción recomendada
2 3	3 2	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3 2	3 2	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
1 0 0 1	1 0 1 0	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para socios como para socias.
3 3 2 2	0 1 0 1	Las acciones afirmativas son necesarias para las socias.
0 1 0 1	3 3 2 2	Las acciones afirmativas son necesarias para los socios.

3. LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

Se estima que para cada organización se requiere de aproximadamente tres horas de trabajo para la actividad específica de consulta. Se deberá tomar en cuenta el tiempo previo para la preparación de condiciones con la organización (reunión inicial), así como el tiempo posterior que sea necesario para calificar y realizar el análisis correspondiente.

La implementación de la herramienta se realiza en cuatro fases, que van desde invitar a las personas que utilizarán las herramientas a la comparación de resultados alcanzados y la propuesta de acciones afirmativas, que disminuyan la brecha de género existente. Las fases son:

- a) **Fase 1: Preparando condiciones.** Se refiere a la búsqueda de las destrezas y requerimientos de técnicos y técnicas y a la preparación de las mejores condiciones para la aplicación de las mismas en las organizaciones rurales.
- b) **Fase 2: Aplicando herramientas.** La metodología es implementada para realizar el ejercicio de medición de equidad con las organizaciones rurales y permite, paso a paso, que quienes participan reflexionen y profundicen sus respuestas con base en la experiencia y sus expectativas.
- c) **Fase 3: Calificando resultados y definiendo acciones afirmativas.** La realizan los técnicos para posterior validación con socios y socias y la Junta Directiva. Ayuda a la comprensión de los criterios para calificar, así como a la definición de las acciones afirmativas necesarias. Permite interpretar las diferencias de equidad de género existentes, así como la necesidad de fortalecimiento.
- d) **Fase 4: Midiendo avances.** Al repetir el proceso cada seis meses, en lo posible con los y las mismas participantes de la organización rural, y comparar puntajes, se puede analizar con facilidad si la brecha se está cerrando y si la organización está avanzando hacia mayores niveles de equidad y finalmente analizar si una reorientación de las acciones afirmativas es necesaria.

III. LAS HERRAMIENTAS



1. HERRAMIENTA I

ENTREVISTA PARA LA JUNTA DIRECTIVA

A. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN RURAL

Estas preguntas las responde la Junta Directiva de la organización.

1. Nombre de la organización: _____

2. Tipo de organización: _____

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| 2.1 Cooperativa | <input type="checkbox"/> | 2.6 Asociación de desarrollo | <input type="checkbox"/> |
| 2.2 Sociedad mercantil | <input type="checkbox"/> | 2.7 Asociación de productores | <input type="checkbox"/> |
| 2.3 Asociación civil | <input type="checkbox"/> | 2.8 Organización municipal | <input type="checkbox"/> |
| 2.4 Empresa campesina | <input type="checkbox"/> | 2.9 Organización comunal | <input type="checkbox"/> |
| 2.5 Comité | <input type="checkbox"/> | 2.10 Otro (especifique) | <input type="checkbox"/> |

3. Dirección: _____

4. Número de teléfono: _____

5. Fecha de inicio como organización: _____

6. Número de socios y socias* inscritos al inicio de la organización:

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 6.1 Hombres | <input type="checkbox"/> |
| 6.2 Mujeres | <input type="checkbox"/> |

7. Número de socios y socias inscritos actualmente:

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 7.1 Hombres | <input type="checkbox"/> |
| 7.2 Mujeres | <input type="checkbox"/> |

8. Número de socios y socias analfabetas:

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 8.1 Hombres | <input type="checkbox"/> |
| 8.2 Mujeres | <input type="checkbox"/> |

(*) Socios y socias también puede referir a miembros de otras formas organizativas.

9. Número de socios y socias que hablan castellano:

9.1 Hombres

9.2 Mujeres

10. Los cargos en la Junta Directiva / Consejo por sexo (H = hombre o M = mujer)

Presidente/a

Vicepresidente/a

Secretario/a

Tesorero/a

Vocal 1

Vocal 2

Vocal 3

Suplente

Suplente

Suplente

11. Comisiones/comités existentes (indique número de hombres y de mujeres):

	Hombres	Mujeres
11.1 Vigilancia	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.2 Forestal	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.3 Agrícola	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.4 Crédito	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.5 Comercialización	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.6 Educación	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.7 Salud	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.8 Otras:	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.9 Otras:	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11.10 Otras:	<input type="text"/>	<input type="text"/>

12. Servicios que brinda la organización: (marque con una X)

- 12.1 Crédito
- 12.2 Insumos
- 12.3 Capacitación
- 12.5 Acceso a tierra
- 12.4 Comercialización
- 12.6 Asistencia técnica
- 12.7 Proyecto de infraestructura
- 12.8 Actividades Medioambientales
- 12.9 Adaptación al Cambio Climático
- 12.10 Otros servicios Especifique: _____

B. INFORMACIÓN SOBRE LA MEMBRESÍA DE LA ORGANIZACIÓN

13. ¿Se busca incorporar tanto a hombres como a mujeres en la organización?

- 3 = Hay apertura para nuevos socios/as y se busca activamente equidad de género en la membresía.
- 2 = Hay apertura para nuevos socios y socias, pero la promoción no busca equidad de género en la membresía.
- 1 = Hay apertura para nuevos socios y socias, pero solo para socios o solo para socias.
- 0 = No hay apertura para nuevos socios/as.

14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la Junta Directiva / Consejo?

- 3 = Para la elección de la Junta Directiva siempre se proponen mujeres.
- 2 = Para la elección de la Junta Directiva regularmente se proponen mujeres.
- 1 = Para la elección de la Junta Directiva a veces se proponen mujeres.
- 0 = Para la elección de la Junta Directiva nunca se proponen mujeres.

15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la Junta Directiva / Consejo?

- 3 = Las mujeres propuestas para ser parte de la Junta Directiva siempre son electas.
- 2 = Las mujeres propuestas para ser parte de la Junta Directiva regularmente son electas.
- 1 = Las mujeres propuestas para ser parte de la Junta Directiva a veces son electas.
- 0 = Las mujeres propuestas para ser parte de la Junta Directiva nunca son electas.

C. INFORMACIÓN SOBRE TOMA DE DECISIONES, COMUNICACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS

16. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?

- 3 = Siempre se toman decisiones considerando la opinión y la participación de socias y socios.
- 2 = Regularmente se toman decisiones considerando la opinión y la participación de socias y socios.
- 1 = A veces se toman decisiones considerando la opinión y la participación de socias y socios.
- 0 = Nunca se toman decisiones considerando la opinión y la participación de socias y socios.

17. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a las socias?

- 3 = La Junta Directiva siempre reúne a las socias para proporcionar información.
- 2 = La Junta Directiva regularmente reúne a las socias para proporcionar información.
- 1 = La Junta Directiva a veces reúne a las socias para proporcionar información.
- 0 = La Junta Directiva nunca reúne a las socias para proporcionar información.

18. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a los socios?

- 3 = La Junta Directiva siempre reúne a los socios para proporcionar información.
- 2 = La Junta Directiva regularmente reúne a los socios para proporcionar información.
- 1 = La Junta Directiva a veces reúne a los socios para proporcionar información.
- 0 = La Junta Directiva nunca reúne a los socios para proporcionar información.

19. ¿Se tratan temas de interés para las socias en las reuniones de la organización?

- 3 = Siempre se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.
- 2 = Regularmente se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.
- 1 = A veces se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.
- 0 = Nunca se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.

20. ¿Se tratan temas de interés para los socios en las reuniones de la organización?

- 3 = Siempre se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.
- 2 = Regularmente se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.
- 1 = A veces se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.
- 0 = Nunca se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.

21. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?

- 3 = Las reuniones siempre se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.
- 2 = Las reuniones regularmente se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.
- 1 = Las reuniones a veces se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.
- 0 = Las reuniones nunca se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.

22. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?

- 3 = Las reuniones siempre se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.
- 2 = Las reuniones regularmente se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.
- 1 = Las reuniones a veces se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.
- 0 = Las reuniones nunca se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.

23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias

- 3 = Las tareas de la organización siempre están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 2 = Las tareas de la organización regularmente están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 1 = Las tareas de la organización a veces están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 0 = Las tareas de la organización nunca están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

24. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con las socias?

- 3 = Todas las socias conocen y entienden los objetivos.
- 2 = La mayoría de las socias conoce y entiende los objetivos.
- 1 = Algunas socias conocen y entienden los objetivos.
- 0 = Ninguna socia conoce y entiende los objetivos.

25. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con los socios?

- 3 = Todos los socios conocen y entienden los objetivos.
- 2 = La mayoría de los socios conoce y entiende los objetivos.
- 1 = Algunos socios conocen y entienden los objetivos.
- 0 = Ningún socio conoce y entiende los objetivos.

26. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para las socias?

- 3 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización siempre son de interés para las socias.
- 2 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización regularmente son de interés para las socias.
- 1 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización a veces son de interés para las socias.
- 0 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización nunca son de interés para las socias.

27. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para los socios?

- 3 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización siempre son de interés para los socios.
- 2 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización regularmente son de interés para los socios.
- 1 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización a veces son de interés para los socios.
- 0 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización nunca son de interés de los socios.

28. ¿Cómo es el acceso de socios y socias a los servicios brindados por la organización?

- 3 = Hay igual número de socios y socias utilizando los servicios.
- 2 = Hay un número mayor de hombres o de mujeres utilizando los servicios.
- 1 = Hay solo hombres o solo mujeres utilizando los servicios.
- 0 = Ni socios ni socias utilizan los servicios.

D. CUADRO PARA CALIFICACIÓN DE RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 13-28 DE LA JUNTA DIRECTIVA

CUADRO 3

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
13. ¿Se busca incorporar tanto hombres como mujeres en la organización?		
14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la Junta Directiva / Consejo?		
15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la Junta Directiva / Consejo?		
16. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?		
17. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a las socias?		

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
18. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a los socios?		
19. ¿Se tratan temas de interés para las socias en las reuniones de la organización?		
20. ¿Se tratan temas de interés para los socios en las reuniones de la organización?		
21. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?		
22. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?		
23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?		
24. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con las socias?		
25. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con los socios?		
26. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para las socias?		
27. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para los socios?		
28. ¿Cómo es el acceso de socios y socias a los servicios brindados por la organización?		

- 3: Acción no necesaria.
 2: Acción necesaria, pero no prioritaria.
 1 ó 0: Acción afirmativa hacia una distribución más equitativa es necesaria.

2. HERRAMIENTA –II–A

ENTREVISTA PARA SOCIAS

Estas preguntas se deben hacer a un grupo de socias de la organización.

1. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?

3 = Siempre se toman decisiones considerando la opinión y la participación de las socias.

2 = Regularmente se toman decisiones considerando la opinión y la participación de las socias.

1 = A veces se toman decisiones considerando la opinión y la participación de las socias.

0 = Nunca se toman decisiones considerando la opinión y la participación de las socias.

2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?

3 = Siempre se implementan las decisiones tomadas.

2 = Regularmente se implementan las decisiones tomadas.

1 = A veces se implementan las decisiones tomadas.

0 = Nunca se implementan las decisiones tomadas.

3. ¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?

3 = Todas las socias están bien informadas sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.

2 = La mayoría de las socias está bien informada sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.

1 = Algunas socias están bien informadas sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.

0 = Ninguna de las socias está bien informada sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.

4. ¿Cómo se maneja la información financiera de la organización?

- 3 = Todas las socias están informadas e involucradas en las decisiones financieras.
- 2 = La mayoría de las socias está informada e involucrada en las decisiones financieras.
- 1 = Algunas socias están informadas e involucradas en las decisiones financieras.
- 0 = Las socias no están informadas e involucradas en las decisiones financieras.

5. ¿Cuántas mujeres hay en la organización con voluntad para asumir un liderazgo o cargo?

- 3 = La mayoría de las socias tiene voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 2 = Desde un cuarto hasta la mitad de las socias tiene voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 1 = Solo una o dos socias tienen voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 0 = Ninguna socia tiene voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.

6. ¿Cuántas mujeres hay en la organización preparadas para asumir posiciones de liderazgo?

- 3 = La mayoría de las socias está preparada y es capaz de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 2 = Desde un cuarto hasta la mitad de las socias está preparada y es capaz de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 1 = Solo una o dos socias están preparadas y son capaces de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 0 = Ninguna socia está preparada y es capaz de asumir posiciones de liderazgo en la organización.

7. ¿Se tratan temas de interés para las socias en las reuniones de la organización?

- 3 = Siempre se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.
- 2 = Regularmente se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.
- 1 = A veces se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.
- 0 = Nunca se tratan temas de interés para las socias en las reuniones.

8. ¿Con qué independencia participan las socias en las discusiones de reuniones/ asambleas?

- 3 = Todas las socias se sienten libres y no tienen temor para expresarse y tienen un papel activo en la discusión.
- 2 = La mayoría de las socias se siente libre y no tiene temor para expresarse y tiene un papel activo en la discusión.
- 1 = Algunas socias se sienten libres y no tienen temor para expresarse y tienen un papel activo en la discusión.
- 0 = Ninguna socia se siente libre y no tiene temor para expresarse y tiene un papel activo en la discusión.

9. ¿Cuántas socias generalmente asisten a las reuniones?

- 3 = La asistencia promedio de las socias es mayor del 90%.
- 2 = La asistencia promedio de las socias es entre 60% y 90%.
- 1 = La asistencia promedio de las socias es entre 40% y 60%.
- 0 = La asistencia promedio de las socias es menor al 40%.

10. ¿Cómo se planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?

- 3 = Las reuniones siempre se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.
- 2 = Las reuniones regularmente se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.
- 1 = Las reuniones a veces se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.
- 0 = Las reuniones nunca se realizan en una fecha y a una hora conveniente para las socias.

11. ¿Cómo participan los socios en las discusiones?

- 3 = La discusión siempre es participativa y balanceada, ningún socio domina la discusión.
- 2 = En la discusión a veces dominan algunos socios.
- 1 = En la discusión regularmente dominan algunos socios.
- 0 = En la discusión siempre dominan algunos socios.

12. ¿Cómo participan las socias en las discusiones?

- 3 = La discusión siempre es participativa y balanceada, ninguna socia domina la discusión.
- 2 = En la discusión a veces dominan algunas socias.
- 1 = En la discusión regularmente dominan algunas socias.
- 0 = En la discusión siempre dominan algunas socias.

13. ¿Cómo es la relación entre socias?

- 3 = Todas las socias mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 2 = La mayoría de las socias mantiene relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 1 = Algunas socias mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 0 = Las socias no mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre socios y socias?

- 3 = Las tareas de la organización siempre están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 2 = Las tareas de la organización regularmente están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 1 = Las tareas de la organización a veces están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 0 = Las tareas de la organización no están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

15. ¿Cómo influye la carga de trabajo doméstico en la participación activa de las socias?

- 3 = La carga de trabajo doméstico no les dificulta a las socias su participación activa.
- 2 = La carga de trabajo doméstico a veces les dificulta a las socias su participación activa.
- 1 = La carga de trabajo doméstico regularmente les dificulta a las socias su participación activa.
- 0 = La carga de trabajo doméstico siempre les dificulta a las socias su participación activa.

16. ¿Cómo apoyan los hombres a las socias en el cuidado de niños y niñas en las tareas domésticas?

- 3 = Todas las socias reciben apoyo de los hombres.
- 2 = La mayoría de las socias recibe apoyo de los hombres.
- 1 = Algunas socias reciben apoyo de los hombres.
- 0 = Ninguna de las socias recibe apoyo de los hombres.

17. ¿Cómo influye la carga de trabajo fuera de la casa en la participación activa de las socias?

- 3 = La carga de trabajo fuera de la casa no les dificulta a las socias su participación activa.
- 2 = La carga de trabajo fuera de la casa a veces les dificulta a las socias su participación activa.
- 1 = La carga de trabajo fuera de la casa regularmente les dificulta a las socias su participación activa.
- 0 = La carga de trabajo fuera de la casa siempre les dificulta a las socias su participación activa.

18. ¿En qué medida influye el idioma en la participación de las socias?

- 3 = El idioma no es una barrera para participar.
- 2 = El idioma a veces es una barrera para participar.
- 1 = El idioma regularmente es una barrera para participar.
- 0 = El idioma siempre es una barrera para participar.

19. ¿En qué medida entienden las socias los objetivos de la organización?

- 3 = Todas las socias entienden los objetivos.
- 2 = La mayoría de las socias entiende los objetivos.
- 1 = Algunas socias entienden los objetivos.
- 0 = Ninguna socia entiende los objetivos.

20. ¿Cómo contribuyen las socias con equipo y mano de obra al trabajo de la organización?

3 = Todas las socias contribuyen cuando es necesario.

2 = La mayoría de las socias contribuye cuando es necesario.

1 = Algunas socias contribuyen cuando es necesario.

0 = Las socias nunca contribuyen cuando es necesario.

21. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para las socias?

3 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización siempre son de interés para las socias.

2 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización regularmente son de interés para las socias.

1 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización a veces son de interés para las socias.

0 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización nunca son de interés para las socias.

22. ¿En qué medida cumplen las socias con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización?

3 = Las contribuciones de las socias siempre están de acuerdo con lo establecido.

2 = Las contribuciones de las socias regularmente están de acuerdo con lo establecido.

1 = Las contribuciones de las socias a veces están de acuerdo con lo establecido.

0 = Las contribuciones de las socias nunca están de acuerdo con lo establecido.

23. ¿Las socias que reciben capacitación comparten sus nuevos conocimientos con otros/as?

3 = Las socias que reciben capacitación, siempre comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.

2 = Las socias que reciben capacitación, regularmente comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.

1 = Las socias que reciben capacitación, a veces comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.

0 = Las socias que reciben capacitación, no comparten sus nuevos conocimientos con otros otros socios y socias.

24. ¿Están las socias satisfechas con la organización y los beneficios obtenidos?

- 3 = Todas las socias están satisfechas con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.
- 2 = La mayoría de las socias está satisfecha con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.
- 1 = Algunas socias están satisfechas con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.
- 0 = Ninguna socia está satisfecha con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.

25. ¿Los servicios brindados por su organización le generan ingresos a la socia y al socio?

- 3 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización le generan ingresos a todos los socios y a todas las socias.
- 2 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización generan ingresos para algunos socios y algunas socias.
- 1 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización generan ingresos solo para socios o solo para socias.
- 0 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización no generan ingresos para socios o socias.

26. ¿La mujer tiene control sobre los ingresos generados por ella, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja?

- 3 = Todas las socias tienen control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.
- 2 = La mayoría de las socias tiene control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.
- 1 = Algunas de las socias tienen control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.
- 0 = Ninguna de las socias tiene control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.

27. ¿Qué porcentaje representan estos nuevos ingresos generados, del presupuesto de la familia?

- 3 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan de 75% a 100% de los ingresos de la familia.
- 2 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan de 50% a 75% de los ingresos de la familia.
- 1 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan de 25% a 50% de los ingresos de la familia.
- 0 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan menos del 25% de los ingresos de la familia.

3. HERRAMIENTA –II–B

ENTREVISTA PARA SOCIOS

Estas preguntas se deben hacer a un grupo de socios de la organización.

1. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?

- 3 = Siempre se toman decisiones considerando la opinión y la participación de los socios.
- 2 = Regularmente se toman decisiones considerando la opinión y la participación de los socios.
- 1 = A veces se toman decisiones considerando la opinión y la participación de los socios.
- 0 = Nunca se toman decisiones considerando la opinión y la participación de los socios.

2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?

- 3 = Siempre se implementan las decisiones tomadas.
- 2 = Regularmente se implementan las decisiones tomadas.
- 1 = A veces se implementan las decisiones tomadas.
- 0 = Nunca se implementan las decisiones tomadas.

3. ¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?

- 3 = Todos los socios están bien informados sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.
- 2 = La mayoría de los socios está bien informada sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.
- 1 = Algunos socios están bien informados sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.
- 0 = Ninguno de los socios está bien informado sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.

4. ¿Cómo se maneja la información financiera de la organización?

- 3 = Todos los socios están informados e involucrados en las decisiones financieras.
- 2 = La mayoría de los socios está informado e involucrado en las decisiones financieras.
- 1 = Algunos socios están informados e involucrados en las decisiones financieras.
- 0 = Los socios no están informados e involucrados en las decisiones financieras.

5. ¿Cuántos hombres hay en la organización con voluntad para asumir un liderazgo o cargo?

- 3 = La mayoría de los socios tiene voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 2 = Desde un cuarto hasta la mitad de los socios tiene voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 1 = Sólo uno o dos socios tienen voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 0 = Ningún socio tiene voluntad de asumir posiciones de liderazgo en la organización.

6. ¿Cuántos hombres hay en la organización preparados para asumir posiciones de liderazgo?

- 3 = La mayoría de los socios está preparado y es capaz de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 2 = Desde un cuarto hasta la mitad de los socios está preparado y es capaz de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 1 = Sólo uno o dos socios están preparados y son capaces de asumir posiciones de liderazgo en la organización.
- 0 = Ningún socio está preparado y es capaz de asumir posiciones de liderazgo en la organización.

7. ¿Se tratan temas de interés para los socios en las reuniones de la organización?

- 3 = Siempre se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.
- 2 = Regularmente se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.
- 1 = A veces se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.
- 0 = Nunca se tratan temas de interés para los socios en las reuniones.

8. ¿Con qué independencia participan los socios en las discusiones de reuniones/ asambleas?

- 3 = Todos los socios se sienten libres; no tienen temor para expresarse y tienen un papel activo en la discusión.
- 2 = La mayoría de los socios se siente libre; no tiene temor para expresarse y tiene un papel activo en la discusión.
- 1 = Algunos socios se sienten libres; no tienen temor para expresarse y tienen un papel activo en la discusión.
- 0 = Ningún socio se siente libre; no tiene temor para expresarse y tiene un papel activo en la discusión.

9. ¿Cuántos socios generalmente asisten a las reuniones?

- 3 = La asistencia promedio de los socios es mayor del 90%.
- 2 = La asistencia promedio de los socios es entre 60 y 90%.
- 1 = La asistencia promedio de los socios es entre 40 y 60%.
- 0 = La asistencia promedio de los socios es menor al 40%.

10. ¿Cómo se planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?

- 3 = Las reuniones siempre se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.
- 2 = Las reuniones regularmente se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.
- 1 = Las reuniones a veces se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.
- 0 = Las reuniones nunca se realizan en una fecha y a una hora conveniente para los socios.

11. ¿Cómo participan los socios en las discusiones?

- 3 = La discusión siempre es participativa y balanceada, ningún socio domina la discusión.
- 2 = En la discusión a veces dominan algunos socios.
- 1 = En la discusión regularmente dominan algunos socios.
- 0 = En la discusión siempre dominan algunos socios.

12. ¿Cómo participan las socias en las discusiones?

- 3 = La discusión siempre es participativa y balanceada, ninguna socia domina la discusión.
- 2 = En la discusión a veces dominan algunas socias.
- 1 = En la discusión regularmente dominan algunas socias.
- 0 = En la discusión siempre dominan algunas socias.

13. ¿Cómo es la relación entre socios?

- 3 = Todos los socios mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 2 = La mayoría de los socios mantiene relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 1 = Algunos socios mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 0 = Los socios no mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre socios y socias?

- 3 = Las tareas de la organización siempre están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 2 = Las tareas de la organización regularmente están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 1 = Las tareas de la organización a veces están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.
- 0 = Las tareas de la organización no están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

15. ¿Cómo influye la carga de trabajo doméstico en la participación activa de los socios?

- 3 = La carga de trabajo doméstico no les dificulta a los socios su participación activa.
- 2 = La carga de trabajo doméstico a veces les dificulta a los socios su participación activa.
- 1 = La carga de trabajo doméstico regularmente les dificulta a los socios su participación activa.
- 0 = La carga de trabajo doméstico siempre les dificulta a los socios su participación activa.

16. ¿Cómo apoyan los hombres a las socias en el cuidado de niños y niñas y en las tareas domésticas?

- 3 = Todas las socias reciben apoyo de los hombres.
- 2 = La mayoría de las socias recibe apoyo de los hombres.
- 1 = Algunas socias reciben apoyo de los hombres.
- 0 = Ninguna de las socias recibe apoyo de los hombres.

17. ¿Cómo influye la carga de trabajo fuera de la casa en la participación activa de los socios?

- 3 = La carga de trabajo fuera de la casa no les dificulta a las socios su participación activa.
- 2 = La carga de trabajo fuera de la casa a veces les dificulta a los socios su participación activa.
- 1 = La carga de trabajo fuera de la casa regularmente les dificulta a los socios su participación activa.
- 0 = La carga de trabajo fuera de la casa siempre les dificulta a los socios su participación activa.

18. ¿En qué medida influye el idioma en la participación de las socias?

- 3 = El idioma no es una barrera para participar.
- 2 = El idioma a veces es una barrera para participar.
- 1 = El idioma regularmente es una barrera para participar.
- 0 = El idioma siempre es una barrera para participar.

19. ¿En qué medida entienden los socios los objetivos de la organización?

- 3 = Todos los socios entienden los objetivos.
- 2 = La mayoría de los socios entiende los objetivos.
- 1 = Algunos socios entienden los objetivos.
- 0 = Ningún socio entiende los objetivos.

20. ¿Cómo contribuyen los socios con equipo y mano de obra al trabajo de la organización?

- 3 = Todos los socios contribuyen cuando es necesario.
- 2 = La mayoría de los socios contribuye cuando es necesario.
- 1 = Algunos socios contribuyen cuando es necesario.
- 0 = Los socios nunca contribuyen cuando es necesario.

21. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para los socios?

- 3 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización siempre son de interés para los socios.
- 2 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización regularmente son de interés para los socios.
- 1 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización a veces son de interés para los socios.
- 0 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización nunca son de interés para los socios.

22. ¿En qué medida cumplen los socios con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización?

- 3 = Las contribuciones de los socios siempre están de acuerdo con lo establecido.
- 2 = Las contribuciones de los socios regularmente están de acuerdo con lo establecido.
- 1 = Las contribuciones de los socios a veces están de acuerdo con lo establecido.
- 0 = Las contribuciones de los socios nunca están de acuerdo con lo establecido.

23. ¿Los socios que reciben capacitación comparten sus nuevos conocimientos con otros/as?

- 3 = Los socios que reciben capacitación siempre comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.
- 2 = Los socios que reciben capacitación regularmente comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.
- 1 = Los socios que reciben capacitación a veces comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.
- 0 = Los socios que reciben capacitación no comparten sus nuevos conocimientos con otros socios y socias.

24. ¿Están los socios satisfechos con la organización y los beneficios obtenidos?

- 3 = Todos los socios están satisfechos con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.
- 2 = La mayoría de los socios está satisfecha con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.
- 1 = Algunos socios están satisfechos con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.
- 0 = Ningún socio está satisfecho con el trabajo de la organización y los beneficios obtenidos.

25. ¿Los servicios brindados por su organización le generan ingresos a la socia y al socio?

- 3 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización le generan ingresos a todos los socios y a todas las socias.
- 2 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización generan ingresos para algunos socios y algunas socias.
- 1 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización generan ingresos sólo para socios o solo para socias.
- 0 = Los servicios y proyectos gestionados por la organización no generan ingresos para socios o socias.

26. ¿La mujer tiene control sobre los ingresos generados por ella, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja?

- 3 = Todas las socias tienen control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.
- 2 = La mayoría de las socias tiene control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.
- 1 = Algunas de las socias tiene control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.
- 0 = Ninguna de las socias tiene control sobre los ingresos generados por ellas, ingresos familiares y aquellos generados por su pareja.

27. ¿Qué porcentaje representan estos nuevos ingresos generados del presupuesto de la familia?

- 3 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan de 75% a 100% de los ingresos de la familia.
- 2 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan de 50% a 75% de los ingresos de la familia.
- 1 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan de 25% a 50% de los ingresos de la familia.
- 0 = Los ingresos generados a través de proyectos o servicios de la organización representan menos del 25% de los ingresos de la familia.

4. CUADRO PARA CALIFICAR LAS RESPUESTAS DE SOCIAS Y SOCIOS

La acción recomendada depende del valor que toman las respuestas de socios y socias. En el cuadro de la página 64 se encuentran las acciones recomendadas dependiendo de las posibles combinaciones de valores.

CUADRO 4

Temas	Línea Base		Seguimiento		Acción Inmediata/Afirmativa
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1. En la organización se toman decisiones considerando la opinión y la participación de las socias y los socios.					
2. Las decisiones tomadas se implementan verdaderamente.					
3. Las socias y los socios de la organización reciben información de la Junta Directiva sobre planes, proyectos, capacitaciones y otras actividades.					
4. Las socias y los socios de la organización reciben información de la Junta Directiva sobre la situación económica y las decisiones financieras.					
5. Hay hombres y mujeres con voluntad en la organización quienes quieren asumir un liderazgo o cargo.					
6. Hay hombres y mujeres preparados en la organización para asumir un cargo y llevar liderazgo.					
7. En las reuniones de la organización se tratan temas de interés para las socias y los socios.					
8. Las socias y los socios participan con independencia en las discusiones en reuniones y asambleas, se expresan sin temor y tienen un papel activo en las discusiones.					
9. Las socias y los socios asisten a las reuniones.					
10. Las reuniones se planifican en una fecha y a una hora conveniente para las socias y para los socios					
11. Entre los socios hay balance en las discusiones. Es decir no hay socios que dominan.					
12. Entre las socias hay balance en las discusiones. Es decir no hay socias que dominan.					

Temas	Línea Base		Seguimiento		Acción Inmediata/Afirmativa
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
13. La relación entre socias y socios es cordial y de apoyo mutuo.					
14. Las tareas de la organización se distribuyen equitativamente entre socios y socias.					
15. La carga de trabajo doméstico influye (dificulta) la participación activa de las socias y de los socios.					
16. Los hombres apoyan a las socias en el cuidado de niños y niñas y en las tareas domésticas.					
17. La carga de trabajo fuera de la casa influye (dificulta) la participación activa de las socias y de los socios.					
18. El idioma y analfabetismo influyen (es una barrera) en la participación de las socias y de los socios.					
19. Las socias y los socios entienden los objetivos de la organización.					
20. Las socias y los socios contribuyen con equipo y mano de obra al trabajo de la organización.					
21. La organización gestiona servicios y proyectos de interés para socias y socios.					
22. Las socias y los socios cumplen con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización.					
23. Al recibir capacitación se comparte los nuevos conocimientos con otros socios y socias.					
24. Las socias y los socios están satisfechos con la organización y los beneficios obtenidos.					
25. Los servicios brindados por la organización le generan ingresos a socias y socios.					
26. La mujer tiene control sobre los ingresos generados por ella, los ingresos familiares y los generados por su pareja.					
27. Los ingresos generados a través de la organización representan una parte importante del presupuesto de la familia.					

El total de puntos nos da una idea de cuán equitativa es la organización rural. Este puntaje se puede medir cada 18 meses con el mismo grupo de socios y socias para monitorear si la organización se está moviendo en el camino hacia la equidad de género. El análisis también nos indica si las estrategias de género de un proyecto de apoyo están teniendo el efecto deseado o si requieren refuerzo o una reorientación. Para la identificación de acciones recomendadas se utiliza la siguiente escala:

CUADRO 5

Calificación de los socios	Calificación de las socias	Tipo y urgencia de la acción recomendada
2 3	3 2	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3 2	3 2	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
1 0 0 1	1 0 1 0	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para socios como para socias.
3 3 2 2	0 1 0 1	Las acciones afirmativas son necesarias para las socias.
0 1 0 1	3 3 2 2	Las acciones afirmativas son necesarias para los socios.

IV. CAPACITACIÓN DE CAPACITADORES



1. CAPACITAR A LOS EQUIPOS DE FACILITADORES PARA LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA “CERRANDO BRECHA”

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones rurales muestran en la última década significativos cambios relacionados con la tecnificación de la producción agropecuaria, la transformación de materias primas y crecientemente entran a la producción de alimentos y otros bienes para el mercado. Sin embargo, en los aspectos de la organización social, aún sus logros, no parecen responder adecuadamente a las necesidades más sentidas de hombres y mujeres. Por esa razón y ante la realidad existente de avanzar hacia la equidad en las asociaciones, cooperativas, grupos gremiales, etc, se percibe la necesidad del acompañamiento efectivo de un Equipo Facilitador para cerrar brechas existentes por género.

Se recomienda a la organización interesada en aplicar la metodología “*Cerrando brecha*”, disponer de dos equipos: un equipo facilitador externo y un equipo facilitador local¹. Los criterios para cada equipo son un hombre y una mujer, saber leer y escribir y ambos tener la capacidad de interactuar con otras personas y hablar ante grupos de personas (por ejemplo, asambleas).

La metodología “*Cerrando brecha*” permite a los cuerpos de dirección, así como a socios y socias, el análisis por separado de la situación actual y de la situación deseada en cuanto a la equidad de género de forma participativa. Para ello, es necesario que el equipo que facilitará “*Cerrando brecha*” profundice en el conocimiento de la metodología y en el dominio de los instrumentos de medición. De esta forma, el personal capacitado podrá apoyar a la organización para medir objetiva y correctamente el grado de equidad de género. Derivado del estado situacional existente, el personal también estará en la capacidad de apoyar la identificación de posibles acciones afirmativas, necesarias para reducir la brecha existente entre hombres y mujeres en la organización. Por lo tanto, este capítulo permite conocer la importancia de capacitar a los “equipos facilitadores” en la aplicación metodológica de “*Cerrando Brecha*” y mostrar en qué temas y cómo hacerlo.

Se pueden distinguir cinco elementos que forman parte del proceso de la aplicación de “*Cerrando Brecha*” y en los cuales hay que enfocar la capacitación de los equipos de facilitadores. Básicamente estos elementos comprenden:

1. **Introducción conceptual:** Tiene como propósito realizar un análisis y reflexión de los conceptos básicos sobre la teoría y el análisis de género.
2. **Crear condiciones básicas para reuniones exitosas y equitativas:** Permite al Equipo Facilitador la preparación de condiciones en dirección al éxito del proceso de la aplicación de “*Cerrando Brecha*”.
3. **Diagnóstico inicial con las organizaciones rurales:** Provee los lineamientos necesarios para la convocatoria y la realización de las reuniones que forman parte de la implementación del diagnóstico de la organización.

1. Que se integra por su interés en conocer y aplicar la metodología.

4. **Análisis de resultados del diagnóstico y la identificación de posibles acciones afirmativas:** El Equipo Facilitador identifica, mediante un ejercicio práctico, y antes de comparecer ante la asamblea, las brechas existentes (analizando los puntajes) y los espacios para implementar posibles acciones afirmativas.
5. **Devolución de resultados:** Se trata de una sesión en la que socios y socias definen las acciones afirmativas, buscando modificar una realidad descubierta que impide en la organización la participación plena de hombres y mujeres, y la aprobación de estas por la población objetivo.

II. ESTRUCTURA DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación al Equipo Facilitador comprende dos talleres y jornadas de acompañamiento en el campo; también en dos momentos. Es decir, combinar la teoría en un salón de clases con una experiencia práctica en una organización. Un resumen de la estructura del proceso de capacitación se presenta en el CUADRO 6.

CUADRO 6
Resumen de la estructura de la capacitación

Nombre	Duración	Elementos
Primer Taller: Introducción a la metodología	3 días	Día 1: <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el porqué y el cómo de la metodología “Cerrando Brecha”. • ¿Qué es equidad de género?, ¿cuáles son las inequidades que se encuentran a menudo en las organizaciones rurales?, ¿qué son acciones afirmativas? Día 2: <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios con la formulación de preguntas y clasificación de respuestas. Día 3: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo prepararnos para facilitar la aplicación de las herramientas en una situación real? (preparación de material de apoyo) • ¿Cuál es la actitud del facilitador/a correcta?
Acompañamiento en campo	1 día	Ejercicio de campo: Aplicación de la fase de diagnóstico en una situación real.
Segundo Taller: Seguimiento a la aplicación de la metodología	3 días	Tomando los resultados del diagnóstico en una situación real se capacita en: Día 1: <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación del ejercicio de campo. • Analizar las respuestas y llenar la tabla de calificación. Día 2: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de acciones afirmativas.

Nombre	Duración	Elementos
		Día 3 • ¿Cómo organizarse y prepararse para la devolución de resultados? • ¿Cuál debe ser el contenido del informe que se entregará a la organización?
Acompañamiento en campo	1 día	Aplicación de la fase de devolución de resultados en una situación real
Informe	½ día	El instructor o la instructora revisa el Informe del proceso, preparado por el Equipo, antes de entregárselo a la organización y dará una retroalimentación al Equipo Facilitador como elemento final del proceso de capacitación.

La capacitación al Equipo Facilitador comprende un proceso teórico-práctico, que incluye el dominio conceptual, para el posterior análisis, interpretación y manejo de las herramientas (con acompañamiento del/la Instructor/a) para una devolución responsable de resultados.

OJO: Previamente a la capacitación, quienes participen deben familiarizarse con el Manual “Cerrando Brecha”.

III. LA CAPACITACIÓN EN LA METODOLOGÍA

3.1 PRIMER TALLER: INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA

Al final del Primer Taller el Equipo Facilitador debe tener claridad sobre:

Cómo explicar en plenaria a las y los miembros de una organización: ¿Para qué le servirá la metodología a la Organización? ¿por qué estarán separados socios y socias? y que habrá un tiempo dedicado a socializar o compartir la información de cada grupo, saber explicar cómo la Organización puede beneficiarse de un análisis de desigualdades existentes y la identificación de posibles acciones afirmativas.

Conceptos como: ¿Qué es una brecha de género?, ¿qué es el análisis de género?, ¿qué son y para qué sirven las acciones afirmativas?, ¿qué cambios se estima ocurrirán en el corto y mediano plazo en la organización?

- La actitud del facilitador/a correcta y su rol en el proceso.
- Cómo (re)formular las preguntas y plantearlas a los y las socias en el contexto y lenguaje de ellos.
- Cómo preparar material o dinámicas de apoyo.

El Primer Taller tiene una duración de tres días para conocer y comprender los siguientes elementos:

- **Conocer el porqué y el cómo de la metodología “Cerrando Brecha”.**

Aquí el/la Instructor/a introduce principalmente el capítulo I. Guía para la utilización de las herramientas (páginas 17 a la 28) y capítulo II. Metodología (páginas 29 a la 35).

- **¿Qué es equidad de género? ¿cuál es su relevancia para la organización rural?, ¿cuáles son las inequidades que a menudo se encuentran en organizaciones rurales?, ¿qué son acciones afirmativas?**

En esta parte de la capacitación es importante que el instructor y la instructora conozca el nivel de conocimiento conceptual del grupo para seguir construyendo sobre ello. Si hay mucha disparidad en el conocimiento, lo cual es muy probable porque puede haber potenciales facilitadores de nivel técnico (externos) y de nivel local (miembros de una organización rural), es importante facilitar un intercambio dentro del grupo mismo. Es decir, algunos de los participantes que se están capacitando se convierten temporalmente en instructores.

- **¿Cuál es la actitud correcta del facilitador/a?**

El instructor o la instructora puede apoyarse en un resumen de algunas reglas básicas, las cuales se presentan en el Cuadro 7.

CUADRO 7

Para lograr los resultados esperados, el Equipo Facilitador debe considerar las siguientes reglas de facilitación:

1. Llegar a tiempo, mínimo 15 minutos antes de la hora convocada.
 2. Facilitar un proceso significa dejar que los grupos de socios y socias tomen la iniciativa.
 3. Ser respetuoso/a en los planteamientos de hombres y mujeres y no imponer lo que el Equipo Facilitador considera más adecuado.
 4. No imponer ideas, el rol es facilitar y orientar.
 5. Crear un ambiente de confianza que permite mayor apertura y participación (se pueden aplicar dinámicas de grupo).
 6. Aprender los nombres de las personas de la organización, pues facilita el diálogo y aumenta la confianza entre los actores y el Equipo Facilitador.
 7. Fomentar la participación de todos los hombres y mujeres en cada grupo y proveer en un tiempo relativamente corto resultados más reales.
 8. Ser paciente. No todas las personas analizan y reaccionan rápido y de la misma manera, pero todas las personas tienen aspectos importantes que plantear.
 9. Usar ejemplos de la realidad de la organización o la comunidad que se analiza, esta regla permite desarrollar el sentido de pertenencia de las personas involucradas.
 10. Usar lenguaje simple. La interpretación de las herramientas hacia un lenguaje comprensible facilita los resultados.
 11. Las sesiones se deben realizar en el idioma local.
 12. Tomar nota de los nombres de las personas que participaron para darles el reconocimiento que merecen (también en el informe).
 13. Poseer y mostrar entusiasmo, compromiso y la habilidad de trabajo en equipo.
- Considerar el apoyo para el cuidado de niños y niñas, en cualquier tipo de sesión/reunión con miembros de las organizaciones, porque se logra concentrar la atención requerida de las mujeres (madres).

- **Ejercicios con la formulación de preguntas y clasificación de respuestas**

Aquí instructor o instructora introduce principalmente el capítulo III. Herramientas (páginas 37 a la 64). Esto es quizás el aspecto más difícil de la capacitación en la metodología, es decir explicar a las personas que se están capacitando que no pueden ni deben leer las preguntas literalmente como están formuladas en el Manual, pero que tienen que reformularlas y plantearlas apoyándose con ejemplos del contexto de la Organización y en un lenguaje entendible para socios y socias.

En el CUADRO 8, el instructor o instructora encontrará algunos ejemplos para practicar la interpretación y reformulación de las preguntas en las herramientas II-A y II-B con las personas que se están capacitando. Es importante hacer un ejercicio práctico en dos grupos en el salón donde se lleva a cabo la actividad para empezar a familiarizarse con las preguntas y su reformulación. Para eso se recomienda realizar un ejercicio tipo “Juego de Roles”, en el cual algunos tienen el rol de “Equipo Facilitador” y otros el rol de socios o socias.

CUADRO 8 Ejemplos para la interpretación de respuestas

Pregunta #9. Normalmente en las reuniones ¿Cuántas personas asisten?

“muy bien, dicen 30, y cuántos socios/socias hay. Correcto, 100. Entonces hablamos de ¿una tercera parte? Se anota 0, menor a 40%.”

Pregunta #10. “Normalmente ¿Qué día y a qué hora se reúnen?

Muy bien, a las 3 de la tarde los sábados. ¿Es buen día?, ¿es buena hora? ...”.

Pregunta #14: ¿Qué tareas hay en la organización?, ¿qué hacen los hombres y qué le toca hacer a las mujeres?, ¿están de acuerdo con esta distribución?

Pregunta #19: ¿Cuáles son los objetivos de la organización?, ¿por qué están organizados?.

Como el/la promotora o facilitador/a ya habló con la Junta Directiva sabe cuáles son los objetivos. Entonces, puede medir cuántos socios y socias tienen el mismo concepto/interpretación.

Pregunta #21: ¿Qué servicios y qué beneficios han recibido siendo miembros de la organización?

¿Está bien?, ¿es lo que esperaban?, ¿qué faltaría?, ¿qué otros beneficios esperarían?, ¿a quiénes les interesa y les beneficia siempre lo que su organización hace?, ¿a quiénes no?.

- **¿Cómo prepararnos para facilitar la aplicación de las herramientas en una situación real?**

Como durante la aplicación de “Cerrando Brecha” a menudo se introducen conceptos nuevos para los y las socias, es importante que el Equipo Facilitador esté preparado para explicar con sencillez y valiéndose de ejemplos tales conceptos. Para el efecto es importante preparar materiales gráficos (como dibujos). Por lo tanto, el instructor o instructora debe orientar a las personas que se están capacitando en la elaboración de estos materiales visuales.

Al concluir el primer taller de capacitación, el instructor o instructora acompaña en terreno a los/las participantes de la capacitación para realizar el diagnóstico con una Organización. En principio el equipo tendrá el dominio conceptual, por tanto estará en condiciones para la tarea a realizar. El Equipo Facilitador se encontrará, además, en capacidad para interpretar las preguntas sugeridas en las herramientas, es decir utilizando un lenguaje sencillo, comprensible y en lo posible del uso común entre las mujeres y los hombres de la organización.

3.2 ACOMPAÑAMIENTO EN CAMPO

Al concluir con la teoría, cada Equipo Facilitador realiza la primera actividad en campo. En la misma participa la persona responsable de la capacitación en calidad de observadora.

El ejercicio de campo es la aplicación de la fase de diagnóstico en una situación real. Es decir, la realización de una reunión en plenaria, las preguntas con la Junta Directiva, las preguntas en grupos por separado con socios y socias en una Organización real, previamente convocada para este efecto.

Se propone que para efectos de la capacitación los equipos que se están capacitando realicen en un solo día las siguientes actividades en este orden:

- a) La plática introductoria
- b) Consulta a miembros de la Junta Directiva
- c) Consulta con socios y socias por aparte (se recomienda que los hombres facilitadores trabajen con los socios y las mujeres facilitadoras con las socias).
- d) Una reunión de cierre (todas las personas que se están capacitando juntas; agradecimiento y acordar el programa para la devolución o socialización de resultados (no pasar más de un mes). Se hace ver que en la socialización de los resultados pueden participar, si así lo desean, otros miembros de la organización que no hayan participado en las entrevistas).

Al finalizar el ejercicio de campo, se realiza una retroalimentación en el marco del Segundo Taller; el cual permite medir las fortalezas y limitaciones de las personas que se están capacitando. Es rol del instructor o instructora enfocar el Segundo Taller de tal manera que le corresponde dar los lineamientos para vencer estas limitaciones.

3.3 SEGUNDO TALLER: SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Al final del Segundo Taller, el Equipo Facilitador debe:

Sentirse completamente cómodo y en capacidad de facilitar la primera fase de aplicación de las herramientas como parte del diagnóstico.

Tener claridad sobre cómo explicar en plenaria a las y los miembros de una organización: el proceso ya realizado durante el diagnóstico (resumen para quienes no participaron en ello), qué es una brecha de género y saber explicar qué son acciones afirmativas y para qué sirven.

Una vez finalizado el Segundo Taller, el Equipo Facilitador estará en condiciones de facilitar con propiedad la devolución de los resultados, apoyando a la Organización en el análisis y las propuestas de las acciones afirmativas necesarias para disminuir la brecha de género existente. Específicamente:

- Tener la capacidad de hacer un análisis de las respuestas del diagnóstico y cómo calificarlas correctamente.
- Saber en base a los resultados de las calificaciones cómo identificar posibles acciones afirmativas.
- Saber cómo preparar material de apoyo para la sesión de devolución de resultados y dinámicas de grupo.
- Tener conocimiento de cómo preparar el informe final para entregarlo posteriormente a la Organización.

El Segundo Taller tiene una duración de tres días, en los que se incluyen los siguientes elementos:

- Retroalimentación del ejercicio de campo

Una vez finalizado el ejercicio de campo, se realiza el Segundo Taller de capacitación, el cual comienza con una retroalimentación, utilizando los resultados alcanzados en el diagnóstico, o sea el ejercicio de campo. En esta fase, el instructor o instructora explora algunas situaciones ocurridas al realizar el trabajo de campo, básicamente en la recolección de la información del diagnóstico, tales como:

- ¿Cómo se sintieron en la aplicación de la metodología y el uso de las herramientas del diagnóstico?
- ¿Cuáles fueron los principales logros y cuáles las limitaciones?
- ¿Cuáles fueron sus mayores desafíos en su rol de facilitadores?
- ¿Cómo consideran que pueden superarlos?

- Análisis de respuestas y llenar la tabla de calificación

Las personas que se están capacitando califican las respuestas del ejercicio realizado, identificando las preguntas donde la metodología sugiere que es necesario formular acciones afirmativas. El ejercicio de llenar las Tablas de Resultados (páginas 45 y 46 para juntas directivas y 62 a 64 para socios/as, se puede hacer en papelógrafos o utilizar uno de los viniles) se entiende como una práctica para facilitar posteriormente con mayor propiedad dicho proceso en una organización rural.

- Identificación de acciones afirmativas

La parte principal o esencial de este Segundo Taller se enfoca en la identificación de acciones afirmativas. Algunos ejemplos se presentan en el Cuadro 9. Estas deben ser creativas, comprensibles y viables. Es decir, que efectivamente ofrezcan soluciones a las brechas existentes a la problemática de inequidades ya identificadas. Al plantearse las posibles acciones afirmativas, el Equipo Facilitador debe preguntarse:

- ¿Esta acción es viable?
- ¿Existe el interés de la dirigencia de la organización para implementarla?
- ¿Cuenta la organización con las condiciones y los recursos necesarios?

Las posibles acciones afirmativas identificadas por quienes participan en la capacitación o un Equipo Facilitador no se presentan durante la devolución de resultados o socialización, pero sirven al Equipo Facilitador de guía cuando quienes integran una organización identifiquen desde su perspectiva sus propias soluciones.

CUADRO 9
Algunos ejemplos de acciones afirmativas

Posibles inequidades y obstáculos para la equidad	Posibles acciones afirmativas
Participación en toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> · Taller sobre cómo fortalecer procesos democráticos
Acceso a información sobre planes, proyectos y actividades de la organización	<ul style="list-style-type: none"> · Reunión de la Junta Directiva con socios y socias · Identificar mecanismos para mejorar el acceso de la información para todo/as
Entendimiento de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> · Reunión con la Junta Directiva · Asamblea General para analizar nuevamente ¿quiénes somos?, ¿qué queremos? · Ejercicio de planificación estratégica con socios y socias.
Acceso a la información financiera	<ul style="list-style-type: none"> · Reunión de la Junta Directiva con socio/as y Junta de Vigilancia · Asamblea General para ponerse al día e institucionalizar reuniones específicas sobre el tema.
Distribución de tareas dentro de la organización	<ul style="list-style-type: none"> · Asamblea General para acordar cómo alcanzar la equidad
Cumplimiento de cuotas, aportes de mano de obra, etc.	<ul style="list-style-type: none"> · Reunión de la Junta Directiva con socios y socias · Asamblea General para alcanzar la equidad
Mujeres preparadas como lideresas	<ul style="list-style-type: none"> · Curso para formación de lideresas
Hombres preparados como líderes	<ul style="list-style-type: none"> · Curso para formación de líderes
Distribución de cargos en la Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión del reglamento interno · Curso-taller de sensibilización
Interés de la organización de buscar equidad en la membresía	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión del reglamento interno
Influencia de la carga de trabajo doméstico sobre la participación	<ul style="list-style-type: none"> · Curso-taller de sensibilización · Inversiones (guardería, etc.)
Influencia del analfabetismo sobre la participación	<ul style="list-style-type: none"> · Alianza estratégica con entidad especializada
Influencia de la fecha y los horarios de las reuniones sobre la participación	<ul style="list-style-type: none"> · Hablar con la Junta Directiva · Revisión del reglamento interno
Respuesta de la organización a intereses y demandas de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> · Revisar los objetivos · Identificar (nuevamente) demandas e intereses y plan de gestión de proyectos de socios y socias

- ¿Cómo organizarse y prepararse para la devolución de resultados?

El Equipo Facilitador debe prepararse para la Devolución de Resultados. Debe contar con ejemplos claros y comprensibles para hombres y mujeres de la organización sobre qué es una brecha de género, preferiblemente utilizando ejemplos locales para mostrar mejor lo que implica o significa una brecha en la vida de las personas. Debe además, en forma dinámica, mostrar la importancia de cerrar esa brecha, mediante la aplicación de acciones afirmativas. Puede contar con materiales gráficos (como dibujos) que ilustren sus ejemplos.

Para el instructor o instructora será importante transferir a las personas que se están capacitando que durante la Sesión de Devolución de Resultados el Equipo Facilitador debe mantener una posición de apoyo-observación-facilitación sin influir en la toma de decisiones. Podrá hasta cierto punto sugerir acciones que no emergieran y previendo que sean importantes, pero no podrá influenciar la decisión de la organización. De este manejo, puede depender la sostenibilidad del proceso iniciado.

Otro aspecto sobre el cual es importante que el instructor o instructora prepare al Equipo Facilitador, es que eventualmente este podría encontrarse con situaciones en las que algunos líderes o miembros de la organización exhiben una posición dura o negativa, derivada del dominio patriarcal o de la condición de sumisión de la mujer en determinados contextos familiares o sociales. En estos casos, es conveniente extender la preocupación al conjunto de participantes para no caer en el enfrentamiento de facilitadores y actores negativos.

Varios otros elementos que el instructor o instructora debe aclarar a quienes participan en la capacitación en el proceso de preparación para la Sesión de Devolución de Resultados se presentan en el cuadro 10.

CUADRO 10
Algunas recomendaciones que el/la Instructor/a puede compartir con lo/as participantes en la capacitación

El Equipo Facilitador debe:	Condiciones esenciales
<ul style="list-style-type: none"> • Prepararse con los papelógrafos para mostrar la calificación, las contradicciones entre Junta Directiva y socios/as, las brechas existentes y las posibles acciones afirmativas. Es recomendable e importante preparar 3 papelógrafos: 1) para preguntas 1-12 JD; 2) para preguntas 13-28 JD; y 3) para preguntas 1-27 socios/as (para el último se puede usar también el vinil que ha sido diseñado con este propósito). • Realizar una introducción en la plenaria, sobre todo, enfatizando que se buscan soluciones, no culpables. Que los resultados son la idea de cada grupo, que ninguna respuesta es mejor que otra. No se trata de cuestionar los “1” o “0”, sino se 	<ul style="list-style-type: none"> • Convocar con tiempo a los y las participantes del ejercicio para realizar una sesión que durará tres horas. • La convocatoria debe ser bien organizada y dirigida a los actores clave que participaron en el diagnóstico inicial. • Evitar que las personas que no tienen la calidad de socios o socias participen, porque se pierde la esencia de la consulta.

El Equipo Facilitador debe:	Condiciones esenciales
<p>busca la causa y la solución. No es calificar por calificar, hay que aclarar que la calificación es para crecer juntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entregar la hoja para la calificación (de vinil) y llenar en plenaria con acciones identificadas en el grupo, preferentemente consensuadas. • Para la socialización se puede invitar a más personas, que no es el caso del diagnóstico inicial. La experiencia muestra que es funcional cuando al grupo se integran hasta 30 personas (hombres y mujeres) para lograr una participación activa y un ambiente adaptable. • Para crear un ambiente confiable, se pueden permitir más participantes pero en calidad de observadores • Es más fácil el análisis cuando las personas se sientan por grupo, es decir Junta Directiva, socios, socias, invitados e invitadas. • Poner tarjetas con los nombres de las personas en el ambiente de trabajo facilita y personaliza el desarrollo del trabajo, despertando confianza y el interés de quienes participan por aportar información veraz. • Lograr el compromiso ante la Asamblea de dar seguimiento a la aplicación de las acciones acordadas. Sugerir fecha seis meses después de revisión de logros/limitantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los resultados se validan, no se cambian (al menos que el/la facilitador/a se haya equivocado en las anotaciones).² • Saber manejar los conflictos. Muchas veces los temas tratados tocan quiénes somos, cómo actuamos y nuestra relación con otros seres humanos; temas difíciles que a veces generan conflictos.

2. Al ver los cuadros de calificación, algunas personas pueden querer polemizar sobre la situación en el sentido de que no avalan las respuestas de las mujeres o de los hombres. Lo que procede es ampliar y explicar con el grupo en mención sus respuestas, pero no cambiarlas y explicar al Plenario el derecho de ver las cosas en forma diferente y que esto es cabalmente el objetivo del ejercicio.

Finalmente, es importante que el instructor o instructora practique el desarrollo de dinámicas con las personas que se están capacitando para que estas tengan la capacidad de crear un ambiente agradable y de confianza en los momentos de interacción con miembros de la organización. Para tal efecto, bien podría compartir con el grupo dos ejemplos de dinámicas que se presentan en el cuadro II o pedirle a quienes participan que compartan otras dinámicas de su conocimiento.

CUADRO II Dos ejemplos de dinámicas

El Objetivo: Crear por medio de los dos juegos un ambiente agradable, participativo y de confianza entre quienes participan en la fase previa a la devolución de los resultados de las calificaciones de socios-socias y la identificación de acciones afirmativas.

- *Los Globos:* Consiste en repartir globos entre quienes participan y con la instrucción del Equipo Facilitador, se procede a ubicar un espacio libre, lanzarlos al aire y se trata de mantener todos los globos al aire, no dejarlos caer y menos reventarlos. El juego de globos permite una participación extendida de hombres y mujeres, sin importar la edad, además que todas las personas puedan disfrutar en igualdad de condiciones.

Reflexiones: Que la organización social también es como el juego de globos, todas y todos deben estar atentos para que esta se mantenga en alto. Que efectivamente hay problemas y se presentan dificultades, pero lo principal es siempre pensar que la organización debe mantener su nombre, con base a la activa y decidida entrega de las socias y los socios al trabajo que en la actual etapa se requiere para fortalecerse en el campo social y que este guarde relación con el campo de la producción y la comercialización.

- *El Fotocuento³:* Consiste en organizar grupos de trabajo a los cuales se les entrega material del juego del fotocuento que contiene cuadros con ilustraciones prediseñadas. El facilitador o la facilitadora solicita a los grupos que le den un orden determinado a los cuadros. Una vez que tienen ordenados los cuadros pide que inventen una historia o cuento con todo lujo de detalle, nombres de las personas en el cuento, qué hacen, por qué, etc. A cada grupo se provee de papel periódico en pliego, marcadores y másking tape.

Reflexiones: Provocar una discusión sobre división de roles, desigualdades, el rol de hombres y de mujeres en procesos de desarrollo y en una organización rural, etc. Los grupos comentan acerca de las semejanzas y diferencias entre lo que se expresa en las ilustraciones y sus propias vidas.

3. Asociación Andar. "Caminante no hay camino, se hace camino al andar". San José, Costa Rica, 1998.

- ¿Cuál debe ser el contenido del informe que se entregará a la organización?

Aquí el instructor o la instructora, si lo considera útil, se puede apoyar en los estudios de caso, los cuales se presentan al final del Manual. Los informes deben tener principalmente (i) Presentación, (ii) información general de la organización rural, (iii) descripción de una impresión general de la equidad de género en la organización rural, (iv) presentación de los puntajes de socios y socias y análisis de diferencias y similitudes, (v) una descripción de las acciones afirmativas y consenso alcanzado por las y los miembros de la organización, (vi) anexo con lista de participantes en el proceso, (vii) anexo de la tabla calificación de la Junta Directiva y (viii) anexo de la tabla de calificación de socios y socias. Toda la información se ha generado durante el proceso de consultas y análisis, por lo que es importante transferir al grupo de participantes el desarrollo del informe atendiendo la forma misma como avanza el trabajo.

3.4 ACOMPAÑAMIENTO EN CAMPO

Cada Equipo Facilitador, al concluir con la teoría, realiza la segunda actividad en campo. En la misma participa la persona responsable de la capacitación, en calidad de observadora. El ejercicio de campo es la realización de la Sesión de Devolución de Resultados, es decir una reunión ya sea de Asamblea General Extraordinaria o una reunión de Junta Directiva y socios y socias de carácter menos formal, previamente convocada, para realizar conjuntamente el análisis de los resultados del diagnóstico.

Aquí los y las participantes en la capacitación pondrán en práctica lo aprendido sobre la Devolución de Resultados y utilizarán los materiales de apoyo audio-visual y dinámicas que han preparado en el Segundo Taller. Al finalizar el acompañamiento, es importante encontrar un espacio en el cual el instructor o la instructora pueda dar una retroalimentación a los y las participantes.

3.5 REVISIÓN DEL INFORME

El instructor o la instructora revisa el informe que el Equipo Facilitador preparó del proceso antes de entregárselo a la organización y dará una retroalimentación, enfatizando en aquellos aspectos que a su criterio llevarán a un mayor entendimiento de la información por parte de la organización rural. Esta actividad se considera como el elemento final del proceso de capacitación.

V. ESTUDIOS DE CASO



1. ESTUDIO DE CASO COOPERATIVA SANTA BÁRBARA, EL SALVADOR

A. PRESENTACIÓN

El 13 de agosto de 2002 se realizó con socios y socias de la Cooperativa Santa Bárbara, en el departamento de Cabañas, El Salvador, la validación de la herramienta para medir la equidad de género en organizaciones rurales. La validación se realizó con apoyo del proyecto FIDA Prodap-II y con la participación de Beatriz Mazariegos, Norys Ramírez, Emilio Aguilar y Clara Luz Estrada, personal del proyecto. Por parte de Codersa participaron Timoteo López e Ingrid Schreuel.

La promotora se encargó de hacer la convocatoria. Como solamente había una persona para hacer la validación, fue lamentable que a todos —Junta Directiva, socios y socias— se les convocara a la misma hora y tuvieron que esperar.

Participaron cinco miembros de la Junta Directiva, cinco socias y 17 socios (ANEXO 1). La experiencia confirma que para mayor eficiencia debe haber un máximo de 10 personas por grupo. Los miembros de la Junta Directiva también participaron como socios, lo cual no es recomendable. En esta experiencia de validación se logró cumplir con las normas establecidas.

Como introducción a la validación se llevó a cabo una plenaria, en la cual se explicó a todos y todas las participantes el objetivo de la validación, el porqué de una herramienta de este tipo, quiénes lo financian, el rol del Proyecto, el compromiso de Codersa (devolver una copia del estudio de caso) y la razón por la cual iban a trabajar en forma separada socios y socias.

La entrevista con la Junta Directiva duró 20 minutos, el trabajo con las socias una hora exacta y el diálogo con los socios una hora y cinco minutos. Se puede concluir que las preguntas formuladas en la herramienta no son más que una guía para el facilitador o facilitadora y que se deben reformular durante la entrevista con palabras del dominio de la gente, inclusive usando ejemplos del contexto de la organización. Un conocimiento previo de la organización ayuda bastante al facilitador o facilitadora para hacer comprensibles las preguntas.

Tanto a los socios como a las socias les gustó el ejercicio. A veces les costó entender las preguntas la primera vez, pero al final siempre entendieron lo que se quería saber, y dicen que les ayudó a reflexionar un poco más sobre su organización y la participación de hombres y mujeres en la misma. No hubo mucha discrepancia entre los socios o las socias participantes para responder las preguntas, pues generalmente estaban de acuerdo como grupo.

1. Si un grupo, organización o comité tiene de dos a 40 socio/as, debemos trabajar con un 25% del total de socios y 25% de las socias en las encuestas. Si es una organización de 41 o más socio/as, podemos trabajar con un 10% socios y un 10% de socias. Un ejemplo sobre qué hacer en un caso muy probable donde hay más socios que socias: si de 100 socios 90 son hombres y 10 mujeres, a los hombres se les aplica el 10% y a las mujeres el 25%. En este caso se agrupan nueve socios y por aparte 2.5, o sea tres socias (siempre se redondea hacia arriba). En cuanto a la Junta Directiva, siempre debe ser una mayoría absoluta (preferentemente el 100%).

B. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN RURAL

La organización Asociación Cooperativa de Aprovechamiento Santa Bárbara R.L. está ubicada en el cantón El Caracol, Victoria, en el departamento de Cabañas de la República de El Salvador. La Cooperativa existe desde 1965, pero se constituye legalmente hasta 1972. Al momento de legalizarse contó con 25 socios y ninguna socia.

Actualmente, cuenta con 53 socios y 9 socias. La Junta Directiva no tenía el dato referido al número de socios y socias analfabetas (aunque durante el ejercicio se pudo notar que son mucho/as), todos los socios y las socias hablan castellano. En la actualidad, la Junta Directiva (presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, dos vocales y tres suplentes), está conformada por hombres, pero no siempre ha sido así. Ha habido años en donde hubo mujeres vocales.

Existen las siguientes comisiones:

H	M	H	M	H	M
4	0	3	0	3	4
Vigilancia		Comercialización		Ganadero	
H	M	H	M	H	M
3	4	5	0	3	0
Educación		Producción		Salud	

Como demuestran las cifras anteriores, no hay equidad de género en la conformación de la Junta Directiva y las comisiones. La razón es básicamente que las mujeres no se sienten preparadas para participar a un nivel de liderazgo, aunque legalmente no hay ningún impedimento para su participación. La Cooperativa está buscando un incremento en su membresía de socias.

El interés en aumentar la membresía femenina no es por darle mayor oportunidad a la mujer, sino porque los hombres migran mucho a Estados Unidos y las mujeres representan mayor estabilidad (VER ANEXO 2).

C. ACCIONES AFIRMATIVAS RECOMENDADAS

I. IMPRESIÓN GENERAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN RURAL

El resultado de las entrevistas fue bastante positivo. La gran mayoría de socios y socias tiene confianza en su Cooperativa, la voluntad de participar y se siente incluida. Los socios y socias perciben también que la participación y distribución de oportunidades y beneficios son equitativos (el puntaje de los socios es de 59 (82%), mientras el de las socias es de 54 (75%), sobre un posible total de 72 puntos).

Sin embargo, se pudo constatar que hay desigualdad en cuanto a la participación de las socias en la Junta Directiva y comités. Esto se debe principalmente a que las mujeres, más que los hombres, no se sienten preparadas para participar.

II. LOS PUNTAJES Y LAS ACCIONES RECOMENDADAS

Según el análisis de la entrevista con la Junta Directiva, se recomienda elaborar una estrategia con la misma para buscar activamente equidad de género en la conformación de la Junta Directiva, la membresía y las distintas comisiones.

Las diferencias entre las respuestas de los socios y socias nos dan una indicación del grado de equidad de género de la Cooperativa Santa Bárbara (VER ANEXO 3). Hay una pregunta en la cual los socios califican más bajo y seis preguntas en las cuales la calificación de las socias es más baja que la de los socios, lo cual indica un cierto nivel de inequidad en algunos temas. Sin embargo, en la mayoría de estas preguntas no se constata un alto nivel de inequidad, es decir que una acción no es urgente. Más urgentes son dos temas en las cuales socios y socias califican muy bajo. A continuación se presentan los temas que requieren de alguna acción.

De las respuestas a la pregunta 6 —“¿Cuántas mujeres y hombres cuentan con preparación para asumir posiciones de liderazgo?”— podemos concluir que ambos, hombres y mujeres, consideran que ser analfabeto significa no tener la capacidad de asumir liderazgo. Consideramos que es discutible que para ser líder o lideresa hay que saber leer y escribir, pues con que algunas personas en la Junta Directiva tengan esa habilidad es suficiente. Por lo tanto, es un tema que podría ser retomado por Prodap II y la misma Cooperativa a través de talleres y reuniones. Por otro lado, también se puede analizar el interés de socios y socias en alfabetizarse.

En cuanto a la pregunta 8 —“¿Con qué independencia participan las socias en las discusiones en reuniones/asambleas?”—se puede concluir que muchos socios y aun más socias tienen temor para hablar en público (ambos califican “1”). Por esa razón prefieren no opinar en reuniones de la Cooperativa; peor si son reuniones con personas ajenas de la organización.

Se recomienda que el Prodap II, mediante sus coejecutoras, y la misma Cooperativa organicen talleres de liderazgo, comunicación social, técnicas para hablar en público con los socios y socias a quienes les interese. Un acompañamiento intensivo en la generación y fortalecimiento de capacidades locales en liderazgo, comunicación y autoestima debería formar parte del Plan de Fortalecimiento y el acuerdo entre la Cooperativa Santa Bárbara y Prodap-II.

Y finalmente, la pregunta 23 —“¿Las socias/os que reciben capacitación comparten sus nuevos conocimientos con otros/as?” — Las socias reconocen en este tema su debilidad (calificaron “0”). Mientras que los socios siempre comparten nuevos conocimientos con hombres y mujeres, las socias nunca lo hacen. En parte se debe a la falta de autoconfianza, pero también como mencionaron las señoras a falta de tiempo y costumbre de hacerlo. Aquí se requiere de un compromiso de todas las socias para compartir información y también para solicitarla.

Se recomienda realizar una siguiente evaluación a los seis meses (marzo) para poder medir los avances y para analizar si las acciones afirmativas recomendadas están dando efecto.

D. ANEXOS

I. ANEXO 1: LISTA DE PARTICIPANTES EN LA VALIDACIÓN

Junta Directiva

	Nombre	Cargo
1.	Juan Francisco Ruiz	Presidente
2.	Porfirio Cruz Lemus	Secretario
3.	Rodolfo Gámez Cruz	Tesorero
4.	Manuel de Jesús Velasco	Vocal
5.	Salvador Antonio Bianco	Gerente

Socios

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1. Porfirio Cruz | 11. Antonio Torres Aldana |
| 2. Santos Ilario Villanueva | 12. Tránsito Díaz Navidad |
| 3. Santos Amaya | 13. José Mejía |
| 4. Juan Antonio Amaya | 14. Carlos Torres Aldana |
| 5. Candido Velasco | 15. Jesús Velasco |
| 6. Salvador Velasco | 16. Rodolfo Gámez |
| 7. Miguel Velasco | 17. Francisco Ruiz |
| 8. Nicolás Villanueva | 18. Marcial Gámez |
| 9. Ernesto Ruiz | |

Socias

1. María Santa Roque Amalia de Ruiz
2. Marta Nimia Ruiz
3. María Cristina Amaya
4. María Micaela Cruz
5. Isabel Barrera de Villanueva

II. ANEXO 2: CALIFICACIÓN DE RESPUESTAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
13. ¿Se busca incorporar tanto hombres como mujeres en la organización?	2	—
14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la Junta Directiva/Consejo?	2	—
15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la Junta Directiva/Consejo?	2	—
16. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
17. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
18. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
19. ¿Se tratan temas de interés para todas las socias en las reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
20. ¿Se tratan temas de interés para todos los socios en las reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
21. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
22. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
24. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
25. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
26. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
27. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
28. ¿Cómo es el acceso de socios y socias a los servicios brindados por la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.

- 3: Acción no necesaria.
- 2: Acción necesaria, pero no prioritaria.
- 1 ó 0: Acción afirmativa hacia una distribución más equitativa es necesaria.

III. ANEXO 3: CALIFICACIÓN DE RESPUESTAS DE SOCIOS Y SOCIAS

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
1. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?	3	3	—
2. ¿Se implementan realmente las decisiones tomadas?	3	2	—
3. ¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?	3	3	Según socios, no hay necesidad de pedir información.
4. ¿Cómo se maneja la información financiera de la organización?	1	1	Solamente una vez al año, ellos y ellas dicen que se debe/puede mejorar. Llevarlo como tema a la Asamblea General
5. ¿Cuántas mujeres/hombres hay en la organización con voluntad para asumir un liderazgo o cargo?	2	2	—
6. ¿Cuántas mujeres/hombres hay en la organización preparados para asumir posiciones de liderazgo?	2	1	Consideran que ser analfabeto significa no tener la capacidad para asumir liderazgo. (1) Analizar interés por alfabetización; (2) promover apoyo mutuo entre quienes saben leer y escribir y quienes no.
7. ¿Se tratan temas de interés para socios y socias en las reuniones de la organización?	3	3	—
8. ¿Con qué independencia participan socios y socias en las discusiones de reuniones/asambleas.	1	1	Acción para socias y varios socios: tienen temor para hablar en público. Taller de autoestima. Fomentar prácticas y ejercicios de comunicación.

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
9. ¿Cuántos socios y socias generalmente asisten a las reuniones?	3	3	—
10. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	3	3	—
11. ¿Cómo participan los socios en las discusiones?	3	3	—
12. ¿Cómo participan las socias en las discusiones?	3	3	—
13. ¿Cómo es la relación entre socios/as?	3	3	—
14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?	3	3	—
15. ¿Cómo influye la carga de trabajo doméstico en la participación activa de los socios y socias?	3	3	Hacen el trabajo más rápido que normalmente o "se las ingenian".
16. ¿Cómo apoyan los hombres a las socias en el cuidado de niños y niñas y en las tareas domésticas?	N/A	N/A	—
17. ¿Cómo influye la carga de trabajo fuera de la casa en la participación activa de los socios y socias?	3	3	La cooperativa siempre tiene prioridad.
18. ¿En qué medida influye el idioma en la participación de socios y socias?	N/A	N/A	—
19. ¿En qué medida entienden los socios y socias los objetivos de la organización?	2	3	—
20. ¿Cómo contribuyen los socios y socias con equipo y mano de obra al trabajo de la organización?	3	3	—

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
20. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para los socios y socias?	3	3	Son decisiones de todos y todas.
22. ¿En qué medida cumplen los socios/as con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización?	3	3	—
23. ¿Los socios/as que reciben capacitación comparten sus nuevos conocimientos con otros/as?	3	0	Las socias reconocen que ellas mismas tienen que compartir con otras socias y con los socios.
24. ¿Están los socios/as satisfechos con el funcionamiento de la organización y los beneficios obtenidos?	3	3	—
Puntos	59	54	

Para la identificación de acciones se utilizó la siguiente escala:

Calificación de los socios	Calificación de las socias	Tipo y urgencia de la acción recomendada
2 3	3 2	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3 2	3 2	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
1 0 0 1	1 0 1 0	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para socios como para socias.
3 3 2 2	0 1 0 1	Las acciones afirmativas son necesarias para las socias.
0 1 0 1	3 3 2 2	Las acciones afirmativas son necesarias para los socios.

2. ESTUDIO DE CASO COMITÉ PRO-DESARROLLO COMUNAL DE CHICHAJ, MUNICIPIO DE CANILLÁ, QUICHÉ, GUATEMALA

A. PRESENTACIÓN

El Comité Pro-Desarrollo Comunal de Chichaj es una organización maya-k'iche', que representa los intereses de la aldea Chichaj, municipio de Canillá, departamento de Quiché. El comité ha recibido el apoyo de Proderqui en actividades orientadas a fortalecer la seguridad alimentaria y nutricional, con proyectos de estufas mejoradas, árboles frutales y silos para almacenar granos básicos. Tiene otros proyectos en marcha, como uno de gallinas ponedoras y un sistema de miniriego.

A través de Claudia Alfaro, encargada de género de Proderqui, se realizó la convocatoria para la evaluación, a la que asistieron en su mayoría las mujeres.

En la validación se contó con la participación de la Junta Directiva. Además, asistieron 11 mujeres y 10 hombres, que representan alrededor del 22% de las personas de la comunidad que están activas en la organización.

La validación fue realizada el martes 13 de agosto de 2002, a las 10:00 a.m. La aplicación de la herramienta duró 40 minutos para la Junta Directiva, 60 minutos con las mujeres y 60 minutos con los hombres.

Debido a la barrera idiomática, algunos miembros de la Junta Directiva no lograron interpretar las preguntas realizadas, a pesar de replantearseles de diversas formas. Los socios tuvieron alguna dificultad para entender. En el caso de las socias, al inicio hubo dificultad para interpretar las preguntas, en primer lugar porque estaban planteadas con cierta complejidad y en segundo, porque algunas mujeres tenían dificultad para entender el idioma castellano. Sin embargo, al replantear las preguntas se mejoró la comprensión.

En general, los grupos percibieron el ejercicio como un momento importante de reflexión alrededor de las relaciones intracomunitarias y de la importancia de participar en equidad.

Se hizo a la Junta Directiva la pregunta directa sobre la utilidad que la herramienta ofrece a la organización, y respondieron que les parecía muy útil y que representaba un apoyo para mejorar las condiciones actuales.

En el anexo I se indican los nombres de las personas que participaron y el cargo que desempeñan.

B. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN RURAL

La organización participante en la validación es un comité prodesarrollo comunal, forma organizativa típica de la sociedad civil guatemalteca. Inició su funcionamiento en 1999, en la comunidad de Chichaj. Cuenta con 60 mujeres inscritas como socias y 40 hombres, para un total de 100. El índice de analfabetismo es de 67% en las mujeres y 60% en los hombres.

Aunque entienden el idioma castellano casi no lo hablan (el 50% de los hombres y el 25% de las mujeres hablan y entienden castellano). Mencionaron que no ha sido de necesidad urgente aprender el idioma, debido a que sus transacciones y relaciones las realizan con otros grupos mayas.

El Comité Pro-Desarrollo Comunal de Chichaj nació con el objetivo de apoyar el crecimiento integral de la comunidad. Este objetivo no es entendido por socios y socias, probablemente porque no se ha difundido con claridad.

La Junta Directiva está conformada por siete hombres. Cuenta con seis comités de trabajo, integrados de la siguiente forma:

H 2	M 1	H 1	M 4	H 4	M 3
Vigilancia		Educación		Forestal	
H 3	M 2	H 4	M 0	H 3	M 2
Salud		Agrícola		Crédito	

Aunque la visión de la Junta Directiva es de que sí se propicia el ingreso de hombres y mujeres equitativamente, se evidencia una limitada participación de las mujeres en la Junta Directiva. Entre otras razones, ello obedece a que las mujeres no se sienten preparadas para asumir roles directivos y porque su valoración en tales posiciones no es suficiente. Será necesario preparar a las mujeres a fin de que asuman estos roles con confianza en si mismas y con suficiente capacidad y credibilidad.

Las preguntas 16 a la 28 no estaban incorporadas en la herramienta durante la validación. Por eso no aparecen las respuestas en el texto ni en el anexo 2.

C. ACCIONES AFIRMATIVAS RECOMENDADAS

I. IMPRESIÓN GENERAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN RURAL

En términos generales, hombres y mujeres de la organización expresaron sentirse contentos con las actividades que esta realiza, así como con los planes futuros. Sin embargo, las mujeres se perciben a sí mismas con limitaciones para la toma de decisiones. En la calificación global, los hombres sumaron 42 puntos y las mujeres 38, lo que refleja que ambos están en condiciones bajas de equidad (el puntaje máximo es de 72 puntos). Será necesario fortalecer las relaciones interpersonales de esta organización, para lograr un mejor aprovechamiento de las oportunidades que tienen.

Finalmente, se recomienda trabajar con la Junta Directiva en sensibilización de género, lo cual favorezca reconocer la importancia y valor agregado de la participación de hombres y mujeres en equidad.

II. LOS PUNTAJES Y LAS ACCIONES RECOMENDADAS

En la pregunta 6, respecto de las personas que pueden ser elegidas como líderes, hay un vacío en la existencia de socios y socias identificados y preparados para asumir posiciones de liderazgo. Será necesario fortalecer las habilidades de gerencia comunitaria, iniciando con la alfabetización, debido a que esta es una de las principales barreras.

En la pregunta 10, respecto de la planificación de la hora para las reuniones, tanto hombres como mujeres manifestaron inconveniencia, porque muchas veces no se encuentran disponibles a la hora que se realizan las mismas. Se necesitará realizar un análisis del uso del tiempo, para hombres y para mujeres, utilizando, por ejemplo, la herramienta Reloj de 24 horas. En las preguntas 11 y 12, participación de socias y socios en las discusiones, se observa el conflicto de participación debido a su inasistencia a las reuniones, lo que propicia que casi siempre opinan las mismas personas. Se recomienda sensibilizar a hombres y mujeres sobre la importancia de participar para la toma de decisiones, así como realizar un análisis sobre las razones que limitan la participación de las mujeres. Muchas veces es falta de tiempo; entonces, debe discutirse dentro de la organización una acción afirmativa para eliminar este obstáculo.

En relación con la pregunta 18, las mujeres tienen mayor desventaja por tener el mayor grado de monolingüismo. Se recomienda que todas las actividades de gestión y capacitación se realicen en el idioma local.

En la pregunta 19, respecto de la medida en que socios y socias entienden los objetivos de la organización, se manifestó un desconocimiento de los mismos, mayormente por parte de las mujeres. Ello se debe en gran parte a que la organización ha trabajado fuertemente en otras áreas, pero no en la de divulgación. Será necesario apoyar a la Junta Directiva para la definición y divulgación de sus objetivos. En la pregunta 23, respecto de compartir los conocimientos adquiridos con otros miembros, tanto los hombres como las mujeres indicaron que trataban de compartir, pero que no era posible, debido a la ausencia de las personas a las reuniones. Se deberá fortalecer las relaciones interpersonales, a fin de que se reduzca la brecha existente y se aproveche al máximo los conocimientos y las habilidades adquiridas en las capacitaciones.

D. ANEXOS

I. ANEXO 1: LISTA DE PARTICIPANTES EN LA VALIDACIÓN

Junta Directiva

Nombre	Cargo
1. Jerónimo Batz Morales	Presidente
2. Juan Muz Osorio	Vicepresidente
3. Bartolomé Lux Quinilla	Tesorero
4. Máximo Quinilla Toj	Vocal
5. Francisco Riquiac	Vocal

Socios

1. Francisco Quinilla
2. Juan Elías
3. Francisco Morales
4. Manuel Ramos
5. Emiliano Sic Elías

Socias

1. Ventura Santos
2. Lucrecia Sic Chicaj
3. Sofía Batz
4. Catarina Chicaj
5. Candelaria Chicaj Sic
6. Josefa Tovar
7. Ceferina Castro
8. Dominga Mejía
9. Magdalena Quinilla
10. Petrona Luis Batz
11. Juana Rigurac Pérez

II. ANEXO 2: CALIFICACIÓN DE RESPUESTAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
13. ¿Se busca incorporar tanto hombres como mujeres en la organización?	3	No necesaria, pero hay que dar seguimiento.
14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la Junta Directiva/Consejo?	0	Participación de Junta Directiva en sensibilización a hombres y mujeres sobre la importancia de la participación en los procesos de crecimiento de la organización. Acción afirmativa para socios y socias, incluyendo la búsqueda de una alianza para una campaña de alfabetización.
15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la Junta Directiva/Consejo?	N/A	N/A
16. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
17. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
18. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
19. ¿Se tratan temas de interés para todas las socias en las reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
20. ¿Se tratan temas de interés para todos los socios en las reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
21. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
22. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
24. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
25. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
26. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
27. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
28. ¿Cómo es el acceso de socios y socias a los servicios brindados por la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.

- 3: Acción no necesaria.
 2: Acción necesaria, pero no prioritaria.
 1 ó 0: Acción afirmativa hacia una distribución más equitativa es necesaria.

III. ANEXO 3: CALIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS DE SOCIOS Y SOCIAS

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
1. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?	3	1	Sensibilización a hombres y mujeres sobre la importancia de la participación de ambos en los procesos de crecimiento de la organización. Se recomienda ejecutar esta acción en el idioma local.
2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?	2	3	Establecer periodicidad en acciones que mantengan informada a la membresía.
3. ¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?	2	3	—
4. ¿Cómo se maneja la información financiera de la organización?	3	2	N/A, no han manejado fondos.
5. ¿Cuántas mujeres/hombres hay en la organización con voluntad para asumir un liderazgo o cargo?	3	2	—
6. ¿Cuántos mujeres/hombres hay en la organización preparados para asumir posiciones de liderazgo?	1	1	Fortalecimiento de habilidades de gerencia comunitaria, que se inicie con alfabetización; es una acción para socios y socias.
7. ¿Se tratan temas de interés para socios y socias en las reuniones de la organización?	3	3	—
8. ¿Con qué independencia participan socios y socias en las discusiones de reuniones/asambleas.	2	2	—
9. ¿Cuántos socios y socias generalmente asisten a las reuniones?	1	2	Hacer un análisis del uso del tiempo, para hombres y uno para mujeres, utilizando la herramienta Reloj de 24 horas.

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
10. ¿Cómo se planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	1	2	Aplicar la acción afirmativa de pregunta 9.
11. ¿Cómo participan los socios en las discusiones?	1	2	Sensibilización sobre todo para hombres y sobre la importancia de participar para la toma de decisiones.
12. ¿Cómo participan las socias en las discusiones?	1	0	1. Sensibilización para hombres y mujeres sobre la importancia de participar en la toma de decisiones. 2. Analizar las razones que limitan la participación de las mujeres. 3. Discutir opciones para eliminar el obstáculo "tiempo".
13. ¿Cómo es la relación entre socios/as?	3	2	—
14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?	2	3	—
15. ¿Cómo influye la carga de trabajo doméstico en la participación activa de los socios y socias?	2	2	—
16. ¿Cómo apoyan los hombres a las socias en el cuidado de niños y niñas y en las tareas domésticas?	N/A	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
17. ¿Cómo influye la carga de trabajo fuera de la casa en la participación activa de socios y socias?	2	N/A	Las mujeres no trabajan fuera de la casa.
18. ¿En qué medida influye el idioma en la participación de socios y socias?	2	0	Realizar las actividades de gestión y capacitación en el idioma local.

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
19. ¿En qué medida entienden los socios y socias los objetivos de la organización?	2	1	Apoyar a la Junta Directiva para la definición y divulgación de sus objetivos.
20. ¿Cómo contribuyen los socios y socias con equipo y mano de obra al trabajo de la organización?	2	2	—
21. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para los socios y socias?	3	3	—
22. ¿En qué medida cumplen los socios y socias con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización?	N/A	N/A	
23. ¿Los socios que reciben capacitación comparten sus nuevos conocimientos con otros y otras?	1	2	Fortalecer las relaciones interpersonales. Tanto socios como socias opinan que no comparten porque la gente no asiste.
24. ¿Están los socios y socias satisfechos con el funcionamiento de la organización y los beneficios obtenidos?	3	3	—
Puntos	42	38	

Para la identificación de acciones se utilizó la siguiente escala:

Calificación de los socios	Calificación de las socias	Tipo y urgencia de la acción recomendada
2 3	3 2	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3 2	3 2	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
1 0 0 1	1 0 1 0	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para socios como para socias.
3 3 2 2	0 1 0 1	Las acciones afirmativas son necesarias para las socias.
0 1 0 1	3 3 2 2	Las acciones afirmativas son necesarias para los socios.

3. ESTUDIO DE CASO ASOCIACIÓN ROSA FLORIÁN, REPÚBLICA DOMINICANA

A. PRESENTACIÓN

El 14 de agosto de 2002 se realizó con socios y socias de la Asociación Rosa Florián, de Batey 2, municipio de Neyba, provincia Bahoruco, la validación de la herramienta para medir la equidad de género en organizaciones rurales. La validación se realizó con el apoyo del proyecto Propesur y con la participación de David Pérez Julis, promotor coordinador; Radys Batista, Ramona Méndez, Francisco Alberto Turbí, promotores/as de la APA-7, y la participación de la encargada de la Unidad de Seguimiento y Evaluación del Propesur, Brenda Lora.

Con anterioridad, la promotora Ramona Méndez se encargó de la convocatoria. Los socios y socias tuvieron que esperar mientras se validaba la herramienta con la Junta Directiva, pues el equipo de promotores/as se dedicó en pleno a trabajar con la Directiva y luego de manera simultánea con los socios y socias, puesto que dos promotores (Francisco y David) trabajaron con el grupo de las socias; mientras que otro promotor y una promotora (Radys y Ramona) facilitaron con el grupo de socios.

Participaron seis miembros de la Junta Directiva, tres socias y tres socios, faltando uno de ellos.

Como introducción de la validación, se realizó un encuentro con la Junta Directiva, donde participaron tres hombres y tres mujeres, a quienes se le explicó el objetivo de la validación de la herramienta y se recordó qué es el Propesur, sus objetivos, la razón de ser de la APA-7 y el porqué trabajar por separado con la Directiva, los socios y las socias.

La entrevista con la Junta Directiva duró 45 minutos y el trabajo con los socios y socias 70 minutos. Mientras, llevó 50 minutos esperar a que llegaran algunos socios y socias y para dar algunas explicaciones. Hay que destacar que la complejidad del lenguaje utilizado para las preguntas exigió ciertas explicaciones.

A la Junta Directiva, a las socias y los socios les pareció muy interesante el encuentro y contestaron de manera dinámica los cuestionamientos que se les hacían. Llamamos la atención, ya que las socias entrevistadas inmediatamente comenzaron a cuestionar a la Directiva por el hecho de no tomarlas en cuenta en el momento de decidir sobre los asuntos de la asociación, así como el no ofrecerles información a tiempo sobre el funcionamiento de dicha organización.

B. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN RURAL

La Asociación de Agricultores Rosa Florián está ubicada en el Batey 2, municipio Neyba, provincia Bahoruco, República Dominicana, y se fundó el 14 de enero de 1992. Hasta el momento no está inscrita legalmente, aunque ya se están dando los pasos para hacerlo. Al momento de su fundación, contaba con 16 socios y 8 socias, números que no han variado. Su Junta Directiva está formada así: presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y tres vocales. En la Directiva no hay mujeres, pues las socias son analfabetas, lo cual se considera como falta de preparación para dirigir la asociación. Por lo tanto, la equidad de género en esta organización tendrá que fortalecerse.

C. ACCIONES AFIRMATIVAS RECOMENDADAS

I. IMPRESIÓN GENERAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN RURAL

El resultado de las entrevistas fue bastante positivo, pues socios y socias respondieron de manera dinámica, en un ambiente de confianza que hizo posible la revelación de datos interesantes a los que hay que prestar mucha atención. Por ejemplo, la inasistencia de las socias a las reuniones y a otras actividades de la asociación se convierte en la razón fundamental para que aparentemente estén desinformadas.

II. LOS PUNTAJES Y LAS ACCIONES RECOMENDADAS

- En la pregunta 1, respecto de la toma de decisiones, tanto hombres como mujeres manifestaron que las decisiones pocas veces se toman en forma democrática. Se recomienda organizar un taller sobre democracia interna en las organizaciones comunitarias.

En la pregunta 2, respecto de la implementación de decisiones tomadas, hay una diferencia muy marcada entre hombres y mujeres. Los hombres dicen que siempre, mientras que las mujeres dicen que nunca. Se recomienda divulgar los proyectos de interés de hombres y mujeres. También es aconsejable ejecutar los proyectos seleccionados por hombres y mujeres.

En la pregunta 3, respecto del manejo de la información, las mujeres indicaron que algunas socias están bien informadas, mientras que todos los hombres se sienten bien informados. Será necesario incentivar a la Junta Directiva para suministrar más información a los socios y sobre todo a las socias.

En la pregunta 4, respecto del manejo de la información financiera, igual contestaron las mujeres que no están informadas e involucradas, mientras que los hombres sí.

En relación con las preguntas anteriores la Junta Directiva tendrá que mejorar activamente la comunicación hacia las socias. En la pregunta 6, respecto de las personas que pueden ser elegidas como líderes, hay un vacío en la existencia de socios y socias identificados y con preparación para asumir posiciones de liderazgo. Será necesario orientar a la organización para que se amplíe la cobertura hacia espacios de interés de hombres y mujeres. Al mismo tiempo, incentivar a las socias a participar en programas de alfabetización.

En la pregunta 7, respecto a si se tratan temas de interés para todos y todas en las reuniones, hay una diferencia marcada entre hombres y mujeres. Los hombres piensan que solamente a veces se tratan temas de interés, mientras que las mujeres contestan que siempre. Será necesario organizar un taller de elaboración de agenda que cuente con amplia participación de los socios.

En la pregunta 9, respecto de la asistencia a las reuniones, ambos contestaron que asiste entre el 50% y el 70%. Será necesario motivarles a participar de manera activa en las reuniones.

En la pregunta 12, respecto de la participación de socias en las discusiones, se puede observar el conflicto de participación, en muchas oportunidades, debido a su inasistencia a las reuniones, lo que propicia que casi siempre están opinando las mismas personas. Se recomienda motivar a las socias a que participen más en las acciones del grupo.

En la pregunta 14, respecto de la distribución de las tareas, las mujeres pensaron que no se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres, mientras que los hombres opinaron que siempre lo hacen. Se recomienda un análisis y distribución equitativa de tareas.

En la pregunta 19, respecto de la medida en que socios y socias entienden los objetivos de la organización, se manifestó un desconocimiento de los mismos, en especial por parte de los hombres. Será necesario apoyar a la Junta Directiva para la definición y divulgación de sus objetivos.

En relación con la pregunta 21, “¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de los socios y socias?”, las socias respondieron “0”, por lo que la organización debe ser orientada para la gestión de proyectos apropiados. Los socios, por su parte respondieron que esta interrogante no aplicaba, ya que no lograron interpretarla.

En la pregunta 24, respecto del grado de satisfacción con el funcionamiento de la organización y los beneficios obtenidos, las mujeres contestaron que algunas mujeres están satisfechas, mientras que todos los hombres están satisfechos. Se deberá realizar un taller para revisar los objetivos y la gestión de proyectos de la asociación.

D. ANEXOS

I. ANEXO 1: LISTA DE PARTICIPANTES EN LA VALIDACIÓN

Junta Directiva

Nombre	Cargo
1. Acne Deni	Presidente
2. Yeneis Yen	Vicepresidente
3. Maquile Yaque	Secretario
4. Manuel Matos	Tesorero
5. Marcelo Matos	1er. vocal
6. Bernardo Cuevas	2do. vocal
7. Domingo Martínez	3er. vocal

Socios

1. Andrés Eduardo
2. Sobe Salomón
3. Luis Batista

Socias

1. Esmerlinda Vásquez
2. María Batista
3. Fredelinda Jiménez

II. ANEXO 2: CALIFICACIÓN DE RESPUESTAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
13. ¿Se busca incorporar tanto a hombres como a mujeres en la organización?	2	Ampliar la cobertura de asociación.
14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la Junta Directiva/Consejo?	1	Motivar y concientizar a socios y socias hacia una participación equitativa
15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la Junta Directiva/Consejo?	0	Motivar y concientizar activamente a los socios y socias hacia una participación equitativa
16. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
17. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
18. ¿En qué grado la Junta Directiva proporciona información a los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
19. ¿Se tratan temas de interés para todas las socias en las reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
20. ¿Se tratan temas de interés para todos los socios en las reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
21. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
22. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
24. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
25. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.

Preguntas	Respuesta Junta Directiva	Acción recomendada
26. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de las socias?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
27. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de los socios?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
28. ¿Cómo es el acceso de socios y socias a los servicios brindados por la organización?	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.

- 3: Acción no necesaria.
 2: Acción necesaria, pero no prioritaria.
 1 ó 0: Acción afirmativa hacia una distribución más equitativa es necesaria.

III. ANEXO 3: CALIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS DE SOCIOS Y SOCIAS

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
1. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?	1	0	Taller sobre democracia interna en la organización.
2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?	3	0	1. Divulgación de los proyectos de interés de hombres y mujeres. 2. Ejecución de los proyectos seleccionados por hombres y mujeres. 3. Reflexión de parte de la Junta Directiva sobre la respuesta tan negativa de las socias.
3. ¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?	3	1	Incentivar a la Directiva para suministrar más información a las socias.
4. ¿Cómo se maneja la información financiera de la organización?	3	0	La Junta Directiva tiene que mejorar los mecanismos de comunicación hacia las socias.
5. ¿Cuántas mujeres y hombres hay en la organización con voluntad para asumir un liderazgo o cargo?	N/A	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
6. ¿Cuántas mujeres y hombres hay en la organización con preparación para asumir posiciones de liderazgo?	3	1	1. Orientar para que se amplíe la cobertura de la organización hacia espacios de interés para las mujeres. 2. Incentivar a las socias a participar en programas de alfabetización.
7. ¿Se tratan temas de interés para los socios y socias en las reuniones de la organización?	1	3	Taller de elaboración de agenda, para analizar intereses de ambos; tomar en cuenta respuesta a la pregunta 24.

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
8. ¿Con qué independencia participan socios y socias en las discusiones de reuniones/asambleas?	2	3	—
9. ¿Cuántos socios y socias generalmente asisten a las reuniones?	1	1	Motivar a socios y socias a participar de manera activa en las reuniones
10. ¿Cómo se planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?	2	2	—
11. ¿Cómo participan los socios en las discusiones?	2	3	—
12. ¿Cómo participan las socias en las discusiones?	3	1	Motivar a las socias a que participen más en las acciones del grupo. Apoyar con taller de autoestima o de comunicación.
13. ¿Cómo es la relación entre socios/as?	3	3	—
14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios y socias?	3	0	Análisis y distribución equitativa de tareas.
15. ¿Cómo influye la carga de trabajo dentro de la casa la participación activa de los socios y socias?	3	3	—
16. ¿Cómo apoyan los hombres a las socias en el cuidado de niños y niñas y en las tareas domésticas?	N/A	N/A	Pregunta definida posteriormente a la validación.
17. ¿Cómo influye la carga de trabajo fuera de la casa en la participación activa de los socios y socias?	3	2	—
18. ¿En qué medida influye el idioma en la participación de las socias?	2	3	—
19. ¿En qué medida entienden los socios y socias los objetivos de la organización?	1	2	Apoyar a Junta Directiva para la definición y divulgación de sus objetivos, sobre todo para los socios.

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
20. ¿Cómo contribuyen los socios y socias con equipo y mano de obra al trabajo de la organización?	3	2	—
21. ¿En que grado gestiona la organización, servicios y proyectos de interés de las socias y de los socios	N/A	0	Los socios no lograron captar la idea de la pregunta. Usando métodos participativos habría que analizar necesidades y proyectos de interés de las socias.
22. ¿En qué medida cumplen los socios y socias con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización?	3	3	—
23. ¿Comparten los socios y socias que reciben capacitación sus nuevos conocimientos con otros/as?	3	3	—
24. ¿Están los socios y socias satisfechos con el funcionamiento de la organización y los beneficios obtenidos?	3	1	Taller para revisar los objetivos y gestión de proyectos de la asociación, con socias y socios (pregunta 7).
Puntos	51	37	

Para la identificación de acciones se utilizó la siguiente escala:

Calificación de los socios	Calificación de las socias	Tipo y urgencia de la acción recomendada
2 3	3 2	No hay equidad total, pero la acción no es prioritaria.
3 2	3 2	Todo marcha bien, la acción no es necesaria.
1 0 0 1	1 0 1 0	La acción es necesaria para mejorar la situación tanto para socios como para socias.
3 3 2 2	0 1 0 1	Las acciones afirmativas son necesarias para las socias.
0 1 0 1	3 3 2 2	Las acciones afirmativas son necesarias para los socios.

➤ BIBLIOGRAFÍA

APCU (Agricultural Project Cycle Unit), MOA (Ministry of Agriculture). *Participatory Monitoring & Evaluation System: Poor Rural Communities Support Services Project*. Guyana, 2000.

IFAD. *An IFAD Approach to Gender Mainstreaming: The experience of the Latin America and the Caribbean División*. Italy, 2000.

Tropisec. *Criterios de Graduación para alcanzar la autogestión*. Nicaragua, 2001.

➤ GLOSARIO

GÉNERO

Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con el sexo.

EQUIDAD DE GÉNERO

Diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se encuentran en los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el manejo, acceso y uso de recursos naturales y la distribución de los beneficios. Aunque existan diferencias, es importante que también se tenga conocimiento de que existen interacciones y traslapes entre los roles de mujeres y hombres. Esto se le llama “organización genérica”. La organización genérica y la división del trabajo basada en género es universal pero difiere por la cultura, ubicación geográfica, época/tiempo y grupo socioeconómico.

IGUALDAD

Es la capacidad de ofrecer a todos los individuos las mismas oportunidades para desarrollarse, sin distinción de género, raza, consideraciones políticas, económicas, religiosas o de otra índole.

EQUIDAD

Significa dar la misma oportunidad, pero tomando en consideración las posibles desventajas de un cierto grupo para poder aprovechar estas oportunidades de desarrollo.

ACCIONES AFIRMATIVAS

Son acciones que favorecen al grupo en desventaja para así poder cerrar la brecha genérica que existe en acceso a oportunidades de desarrollo.

ORGANIZACIÓN RURAL

Es una forma de referirse a un espacio de participación de los diversos grupos de interés que integran la sociedad rural en un lugar determinado, que no forman parte del aparato gubernamental y cuya actividad no está ligada o depende de una participación política partidista en la vida pública. Así, por ejemplo, encontramos organizaciones productivas (como asociaciones de productores o cooperativas) y organizaciones de base (como comités de desarrollo o grupos de mujeres).

Aunque la brecha entre los géneros lentamente se está cerrando, las mujeres rurales en América Latina se encuentran todavía en una posición de subordinación al hombre, con menos oportunidades de desarrollo personal, acceso a decisiones de carácter productivo, poca participación en organizaciones de productores y con menos acceso a oportunidades productivas competitivas.

Este Manual presenta una metodología de fácil aplicación para medir el grado de equidad de género alcanzado por una organización rural e identificar acciones afirmativas. Específicamente, permite: medir la situación actual (línea base) de equidad de género dentro de una organización rural, facilitar la identificación de acciones afirmativas que sean necesarias para reducir la brecha existente entre hombres y mujeres y medir avances en equidad de género e identificar ajustes necesarios a la estrategia de género o las acciones afirmativas.

Reproducido por



Autoría original del documento FIDA/PROGENERO/CODERSA (2003)



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

**CLIMA, NATURALEZA
y COMUNIDADES
en Guatemala**



**The Nature
Conservancy**
Conservando la naturaleza.
Protegiendo la vida.

