

Taller de Género de Livestock and Fish Nicaragua

María Alejandra Mora y Patricia Lindo



www.livestockfish.cgiar.org




Enero, 2014

CGIAR is a global partnership that unites organizations engaged in research for a food secure future. The CGIAR Research Program on Livestock and Fish aims to increase the productivity of small-scale livestock and fish systems in sustainable ways, making meat, milk and fish more available and affordable across the developing world. The Program brings together four CGIAR Centers: the International Livestock Research Institute (ILRI) with a mandate on livestock; WorldFish with a mandate on aquaculture; the International Center for Tropical Agriculture (CIAT), which works on forages; and the International Center for Research in the Dry Areas (ICARDA), which works on small ruminants. <http://livestockfish.cgiar.org>

© 2014



This publication is licensed for use under the Creative Commons Attribution-Noncommercial-Share Alike 3.0 Unported Licence. To view this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>. Unless otherwise noted, you are free to copy, duplicate, or reproduce and distribute, display, or transmit any part of this publication or portions thereof without permission, and to make translations, adaptations, or other derivative works under the following conditions:

-  **ATTRIBUTION.** The work must be attributed, but not in any way that suggests endorsement by the publisher or the author(s).
-  **NON-COMMERCIAL.** This work may not be used for commercial purposes.
-  **SHARE ALIKE.** If this work is altered, transformed, or built upon, the resulting work must be distributed only under the same or similar license to this one.

ilri.org
better lives through livestock
ILRI is a member of the CGIAR Consortium

Box 30709, Nairobi 00100, Kenya
Phone: +254 20 422 3000
Fax: +254 20 422 3001
Email: ILRI-Kenya@cgiar.org

Box 5689, Addis Ababa, Ethiopia
Phone: +251 11 617 2000
Fax: +251 11 617 2001
Email: ILRI-Ethiopia@cgiar.org

Objetivos del taller

Objetivo general

Proporcionar procesos y metodologías que faciliten entre los participantes la comprensión e implementación del enfoque de género en sus áreas de trabajo vinculadas a la cadena de valor de ganadería de doble propósito.

Objetivos específicos

1. Generar oportunidades para reflexionar acerca de la manera en que se comprende y se trabaja el tema de género desde lo personal hasta lo organizacional
 - a. Conceptos básicos y percepciones personales-Equidad e Igualdad de género y percepciones personales
 - b. Estadísticas de participación por sexo en ganadería y datos sobre brechas entre mujeres y hombres en el sector en Nicaragua
 - c. Diagnóstico organizacional y transversalización

2. Proporcionar conocimientos de lo que implica la implementación de la perspectiva de género en las cadenas de valor.
 - a. Una perspectiva de género en el trabajo con cadenas de valor
 - b. Experiencias del trabajo de género con cadenas de valor de ganadería en Nicaragua
 - c. Metodologías (revisión general de enfoque de género de herramienta, indicadores de género y ejercicio práctico)

Actividades y Resultados del Taller

Conocimientos y habilidades que los y las participantes esperan obtener del taller.

Conocimientos	Habilidades
<ul style="list-style-type: none">• Métodos y técnicas de diagnóstico e investigación (variables e indicadores) de CV con enfoque de género.• Conceptos generales de igualdad de género y conocimientos acerca del debate de género.• Situación actual de la ganadería en el país y los avances de género en el área rural• Compartir experiencias y conocer organizaciones que trabajan en género• Cadenas de valor con enfoque de género• Educación en género	<ul style="list-style-type: none">• Herramientas para el análisis de la cadena de valor y diagnósticos con enfoque de género• Metodología y análisis de género de Livestock and Fish• Estrategias de implementación del enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo e investigación en ganadería• Comunicación e interacción con grupos mixtos.• Dinámicas grupales para abordaje del tema con hombres, mujeres y familias• Reconocer/Valorizar roles del trabajo de las mujeres y la familia en la finca• Comprender qué es género en las familias.• Cálculos estadísticos• Incorporar enfoque de género en diagnósticos de fincas.• Incorporar enfoque cadenas de valor en proyectos de desarrollo rural

I. Trabajo en grupo- interpretación de afirmaciones acerca de la construcción social del género

- Grupo 1: “La colonización introdujo diferencias de género, donde anteriormente no existía ninguna” (Lugones, M. 2008).

Opinión grupal: Anteriormente existían, incluso antes de la colonización, ya que las mujeres tenían un papel doméstico mientras que los hombres trabajaban más en la agricultura, pero la colonización exacerbó estas diferencias a través del sistema patriarcal impuesto por los españoles, también por la religión. La cultura indígena casi desapareció. Esto ha resultado en una invisibilización y falta de reconocimiento del papel de las mujeres que aún vivimos.



- Grupo 2: “El sistema opresivo de género que fue impuesto en la sociedad yoruba (África) a través del colonialismo... abarca la subordinación de las hembras en todos los aspectos de la vida” (Oyewumi, 1997)

Opinión grupal: Las mujeres subordinadas representan una posición inferior en todos los aspectos de la vida, ya que la subordinación siempre es una posición inferior, impuesta por el sistema colonial. Un sistema opresivo se impone como una relación de poder. El autor percibe que es una situación negativa (diferenciación) y la califica como opresiva.

- Grupo 3: “Muchas comunidades tribales de Nativos Americanos eran matriarcales...y entendían al género en términos igualitarios, no en los términos de subordinación que el capitalismo europeo les terminó por imponer” (Allen P.G., 1986; 1992)

Opinión grupal: El autor está dando a entender que en una sociedad matriarcal las decisiones las tomaban las mujeres, y en estas sociedades la relación era más equitativa. Se impuso un modelo de subordinación y/o se adoptó por imposición externa. Nos hacemos la pregunta que ¿Cuándo hablamos de matriarcal es género en términos igualitarios? ¿En una sociedad matriarcal se promoverá la igualdad? ¿Un sistema regido por mujeres es más justo o promueve relaciones igualitarias más que un sistema regido por varones?

- Grupo 4: “La imposición del sistema de estado europeo es el legado más duradero de la dominación colonial europea en África. La exclusión de las mujeres de la esfera pública es una tradición que fue exportada al África durante este periodo”... “La transformación del poder del Estado en poder masculino se logró excluyendo a las mujeres de las estructuras estatales. Esto se mantuvo en un profundo contraste con

la organización del Estado Yoruba, en la cual el poder no estaba determinado por el género” (Oyewumi, 1997).

Opinión grupal: La construcción social es una imposición europea, tomando en cuenta que en África las mujeres tenían cargos de poder. y no había diferencias basadas en el género ni prácticas excluyentes hacia las mujeres habiendo en esa época mujeres que ocupaban sitio de reinas. La colonización llevó la exclusión femenina a África.

- Grupo 5: “La estructura social (entre los Nativos Norte americanos) incluía una jefa interna y un jefe externo. La jefa interna presidía la tribu, la villa o el grupo, ocupándose de mantener la armonía y administrar asuntos internos. El jefe macho rojo, presidía las mediaciones entre la tribu y los que no pertenecían a ella”. “La mayoría de los individuos encajaban dentro de los roles de género tribales en base a propensión, inclinación y temperamento. Los Yuma tenían una tradición para designar el género que se basaba en los sueños; una hembra que soñaba con armas se transformaba en macho para todo tipo de propósitos prácticos” (Allen, 1986; 1992).

Opinión grupal: Los sueños son utilizados para compartir roles y decidir. La afirmación indica que en la estructura social de los nativos norteamericanos, los roles están previamente definidos en su estructura social, asumidos por hombres y mujeres (interno y externo). Los sueños se utilizaban para decidir, la mujer no ostentaba derecho de ser guerrera sin soñarlo, pregunta del grupo ¿Cómo comprobar el sueño?

Conclusiones de la facilitadora:

- Existen aún en muchos lugares sistemas matriarcales, que indican que la línea de sucesión es matrilineal con determinadas características, entre ellas el poder de toma de decisiones de las mujeres. Matriarcal no quiere decir que las mujeres tienen el poder sobre los hombres, sino que las mujeres (especialmente las madres), en algunas poblaciones originarias, como es el caso de los garífunas, tienen el rol de liderazgo en aspectos importantes de la vida. Se requiere estudiar cada contexto para entender qué significado tiene lo matriarcal en cada población específica.
- En el caso de los Yoruba, lo importante es que además de los sueños, que era una tradición para elegir los roles, lo importante es que se decidían en base a propensión, inclinación y temperamento, no se definían por sexo. Hay cosas ancestrales que no las adaptamos a nuestra realidad, y por eso interpretamos los roles de mujeres y hombres según nuestra educación en género y nuestra propia experiencia y aplicamos esto en los grupos sociales con los que trabajamos; es por eso que es importante estudiar y conocer el contexto social donde vamos a trabajar o investigar. Debemos comprender cuál es la estructura social que estudiamos para poder analizar las asignaciones de género.

II. Razones y argumentos para trabajar la igualdad de género

Presentación por Patricia Lindo (facilitadora del taller y experta en género y cadenas de valor).

El trabajo por la igualdad de género gira en torno a tres argumentos: criterio de justicia social, criterio alivio a la pobreza y seguridad alimentaria y criterio empresarial-competitividad. El primer criterio sostiene que los beneficios del crecimiento y desarrollo deben ser distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres, ya que ambos están aportando. El segundo criterio resalta que las mujeres son actrices importantes para el alivio a la pobreza ya que cuando los recursos son administrados por ellas, la nutrición, salud y educación de las familias mejoran considerablemente.

El tercer criterio se basa en que la desigualdad de género tiene costos económicos elevados ya que las mujeres generan crecimiento económico a partir de sus aportes laborales. Finalmente, debe de existir un balance entre los criterios expuestos, para evitar mercantilizar la igualdad.

III. Barreras de género en las Cadenas de Ganadería- hallazgos a partir de estudios de caso

Presentación por Mieke Vanderschaeghe (experta en género y cadenas de valor)

En Nicaragua, las estadísticas del sector ganadero tienden a invisibilizar el trabajo de las mujeres. Por ejemplo, el CENAGRO indica que el 23% de los productores entrevistados, son mujeres, pero en la realidad, están involucradas en un porcentaje mucho mayor, ya que la producción ganadera se basa en una economía familiar donde el trabajo y aportes de las mujeres son fundamentales.

Las mujeres participan en la mayoría de los eslabones de la cadena, pero enfrentan muchas barreras. Entre las principales, la dominancia masculina en la ganadería, que impide que las mujeres sean visibles, valoradas e incluso auto reconocidas como actrices en el sector, lo cual limita su poder de decisión y control sobre los ingresos generados y los recursos necesarios para producir.

Además, existen barreras para las mujeres en los servicios a la cadena, ya que el crédito, asistencia técnica y los proyectos tienden a enfocarse en el primer eslabón y en intereses masculinos, desvalorando los negocios de las mujeres en el procesamiento de leche.

Los casos estudiados para generar estos datos fueron: conglomerado ganadero en León y Chinandega (CRM) en 2006, la cadena de leche y productos lácteos en el triángulo minero (GIZ-OXFAM) 2009 y la cadena de leche íntegra para red de frío en occidente (APEN) 2013.



Observaciones sobre las barreras de género en la ganadería

Existen factores culturales fuertes que influyen la manera en que se diseñan las encuestas e invisibilizan el papel de las mujeres, como por ejemplo los datos del CENAGRO que no incluyen datos de la familia.

Es importante preguntarnos como separar los aportes dentro de la familia para que los datos reflejen la realidad y se visibilice la participación de las mujeres en toda la cadena de valor. Por eso los métodos cualitativos permiten captar información más real, por ejemplo a través de métodos biográficos.

Los datos presentados están enfocados principalmente a hogares con actividad primaria, pero si tomamos en cuenta también a hogares con actividades secundarias, ¿cómo podrían variar los datos de participación de las mujeres?

En fincas de actividades secundarias, hay mujeres que tienen más ganado que los hombres. En este sentido, el bono productivo ha tenido una incidencia muy grande y por eso es importante visibilizar la ganadería pequeña y cambiar el esquema, por eso es válido no pensar solamente en la ganadería grande y también enfocarnos a la ganadería más pequeña.

IV. Transversalización del enfoque de género en programas y proyectos

Presentación por Patricia Lindo

La palabra transversalización fue traducida al español de la palabra anglosajona mainstreaming, que significa corriente principal. Significa integración y surgió durante la IV conferencia mundial sobre la Mujer en Beijing, 1995. Dos años después, la transversalización de género fue adoptada por las Naciones Unidas como enfoque en políticas y programas. Para entender la transversalización hay que entender la igualdad, tanto jurídica como de hecho (no discriminación, como responsabilidad estatal y de resultados o substantiva).

Una estrategia de transversalidad de género implica que las preocupaciones de mujeres y hombres se integren en todas las políticas y proyectos, y que existan actividades específicas encaminadas al empoderamiento de las mujeres. Esto conlleva una transformación institucional.

Entre los aspectos que han favorecido la transversalización, está la presencia de sanciones y procedimientos obligatorios para integrar el género en una institución o proyecto, o que la igualdad es considerada “un buen negocio”. Si bien el objetivo final de estos aspectos no es la igualdad, si vemos el vaso medio lleno, concluimos que “es mejor que nada”.

Finalmente, es importante ver el género como un cambio de actitud, debemos comenzar desde nosotros(as) mismos(as) en nuestros espacios laborales a transversalizar el género.

Experiencias de transversalización de género en las organizaciones participantes	
Heifer	Se logró incorporar el enfoque de género en varios proyectos pero a veces la transversalización ha invisibilizado a las mujeres. La organización hace un año estableció una teoría de cambio con 5 ejes, uno de estos es género.
UNA	En algunas universidades (UPOLI, UCA y la UNA) se ha realizado una transversalización de género en los perfiles de estudios.
CATIE	A nivel de CATIE, hay una política de género desde 1995 que no se ha actualizado, pero recientemente se elaboró una estrategia de género en el programa MAPNoruega a nivel de territorio. Es difícil que las organizaciones entiendan acciones específicas para las mujeres.
Nitlapán	A nivel de institución, no tenemos política de género pero se han realizado esfuerzos desde el 2007. Algunos proyectos integran el enfoque de género, las cuales son pinceladas ya que no es una línea institucional.
CRS	Solo 1 de 9 programas tiene política de género (PROGRESA) y a pesar de que es una organización católica, se están realizando cambios. Uno de los mayores logros es que la institución designe un presupuesto exclusivo para

	mujeres (25% está destinado para mujeres-capacitación, tecnología).
CIAT	CIAT tiene una larga historia con género. Hace 10-15 años hubo un programa dedicado a género e investigación participativa y otro programa grande con investigadores/as pero después desapareció. Ahora hay más énfasis en género porque hay exigencias fuertes de incluir género en un 20% de los programas para poder recibir la plata. El riesgo del mainstreaming es que puede invisibilizarse a las mujeres, es por eso que es mejor que se integre de manera más concreta.
INTA	Al analizar la constitución, la igualdad entre las personas está planteada más hacia las instituciones del estado pero no para que la sociedad civil la implemente.



V. Visión general de la Estrategia de género de Livestock and Fish

Presentación por Kathy Colverson, líder del tema de género del programa Livestock and Fish.

El enfoque del programa de investigación Livestock and Fish es Incrementar la productividad en sistemas de pequeña escala:

- 'por las personas en situación de pobreza' → reducción de pobreza
- 'para personas en situación de pobreza' → seguridad alimentaria

Uno de los componentes transversales del programa es género, el cual cuenta con una estrategia que persigue alcanzar cuatro principales resultados: Desarrollo de capacidades, mejorar el acceso y control de las mujeres a recursos en cadenas de valor de ganadería y pesca, desarrollar estrategias y enfoques transformadores de género y promover un mayor nivel de equidad en el consumo de alimentos derivados de animales en los hogares.

Durante el 2013, se han realizado diferentes actividades enfocadas a los diferentes resultados. Entre los principales logros: se desarrollaron capacidades en 4 países, se desarrolló una caja de herramientas para el análisis de la cadena de valor con enfoque de género, se crearon indicadores de monitoreo y evaluación y propuestas enfocadas a estrategias de género transformadoras.

Para el 2014, el componente de género del programa persigue continuar realizando alianzas con socios locales y desarrollando sus capacidades a través de diferentes actividades de capacitación. También en este año, se evaluará la efectividad de las herramientas con enfoque de género para el análisis de la cadena de valor (incluyendo datos acerca de consumo) y se desarrollarán propuestas que incorporen el GTA (Enfoque de género transformador).

VI. La estrategia de género de Livestock and Fish y mi trabajo-acciones que realizan las organizaciones y que pueden vincularse con los resultados de la estrategia de género.

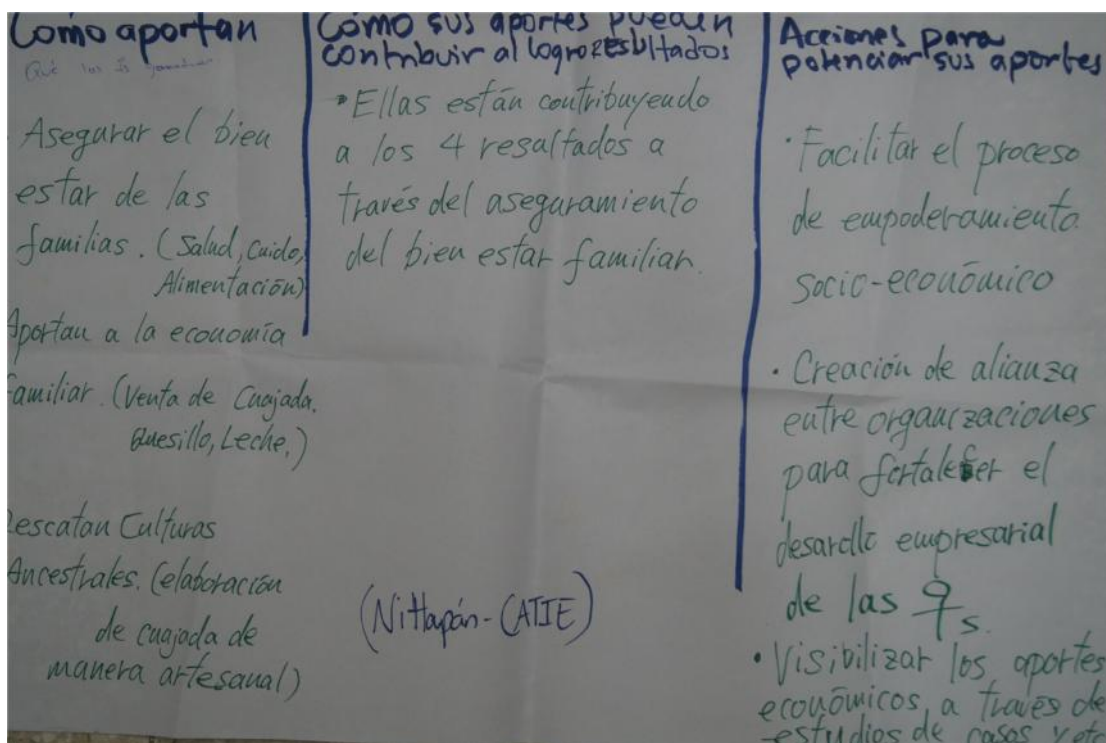
Resultados de la Estrategia de género de L&F	INTA	HEIFER	CRS	Nitlapán	CIAT	UNA	CATIE
1. Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y asistencia técnica a pequeñas unidades productivas en temas relacionados a producción primaria (sanidad, ordeño limpio, alimentación de verano). <p><i>CORTO Y MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y asistencia técnica • Talleres de género en proyectos de Ganadería sostenible. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 taller de fortalecimiento de capacidades para el análisis de la CV con enfoque de género a equipos técnicos de las organizaciones socias de Progresa. • Documentar resultados de un piloto de Desarrollo de Negocios inclusivos con mujeres que acopian, procesan y comercializan leche <p><i>CORTO PLAZO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres en procesamiento de lácteos. • Talleres de gestión y administración de 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría a las mujeres productoras y grupos marginados para mejora administración y control de los recursos. • Promover el emprendedurismo local. (Fomentar ideas de negocio locales en temas de procesamientos lácteos). <p><i>CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar socios en otros CRP, como potenciales usuarios o beneficiarios de la estrategia de género L&F • Participación socios de otros CRP en talleres de género y sus herramientas <p><i>CORTO Y MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a productores(as) y técnicos en temas de producción y procesamiento agroindustrial. • Talleres de sensibilización y motivación de liderazgo generacional. • Talleres sobre procesos organizacionales. • Talleres sobre emprendedurismo y mercado <p><i>CORTO Y MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las escuelas de campo con familias ganaderas, y fortalecimiento de conocimientos técnicos a mujeres. • Asistencia técnica empresarial a mujeres organizadas en cooperativas.

			negocios, desarrollo empresarial y mercadeo. <i>MEDIANO PLAZO</i>				
2. Estrategias y enfoques de género para mejorar el acceso y control de las mujeres y grupos marginados a recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Se articulará con Nitlapán una acción colaborativa par entrega de recursos a grupos de jóvenes organizados por INTA. En sinergia con el Bono Productivo Alimentario, se incrementa el acceso de mujeres a asistencia técnica y capacitaciones. <p><i>MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de pasturas y forrajes. Dotación de Botiquines veterinarios Mejora del Hato ganadero con entrega de animales de alto valor genético. Capacitaciones para la mejora de condiciones para acceso a mercados en la cadena de valor de productos lácteos y cárnicos. <p><i>CORTO Y MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la Estructuración de políticas de género en las organizaciones de productores (cooperativas, asociación de ganaderos). Inversión en pequeños negocios con grupos de mujeres (5 centros de acopio y proceso de lácteos). Transferencia de tecnología e inversiones para certificación de fincas en BPP. <p><i>MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a recursos financieros a través Programa Incubación de Empresa. Aplicación de metodología de gestión de recursos para que los pequeños productores puedan acceder a créditos Alianzas con grupos formados por otra organización (INTA). Metodología de asesoramiento para fortalecer la asociatividad empresarial. En los que se abarcan buenas prácticas de gobernabilidad y buenas prácticas administrativas. Metodología de Gestión de Riesgo en Finca ganadera implementado por SDE: Los componentes 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación/validación de herramientas de género de L&F en sitios de acción de CRP's Humidtropics y WLE Análisis económico de rubros y medios de vida actuales y recomendados en las fincas, incorporando el enfoque de género <p><i>CORTO Y MEDIANO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Formulación, gerencia y evaluación de proyectos de producción y agroindustria. <p><i>CORTO PLAZO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de cadena de valor de ganadería, identificando las brechas de género en cada eslabón para aportar a disminuirlas. Fortaleciendo las capacidades técnicas, empresarial y organizativo de las organizaciones que trabajan en la cadena de valor. <p><i>MEDIANO PLAZO</i></p>

				<p>acceso a crédito, acceso a servicios técnicos y comercialización.</p> <p><i>CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO</i></p>			
3. Estrategias y enfoques de género transformadores.						<ul style="list-style-type: none"> • Proponer estrategias de comunicación en todas sus modalidades que conduzcan a un cambio en la participación del derecho de las mujeres al mercado, tecnología y los recursos <p><i>MEDIANO PLAZO</i></p>	
4. Estrategias y enfoques que aumenten los niveles de consumo de alimentos de origen animal.		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en nutrición • Rescate de alimentos tradicionales (Recetarios y ferias). Creaciones de redes de promotores. <p><i>CORTO Y MEDIANO PLAZO</i></p>					<ul style="list-style-type: none"> • A través de talleres sobre seguridad alimentaria y nutricional, creación de huertos familiares, y promover una alimentación rica en proteínas. <p><i>MEDIANO PLAZO</i></p>

VII. Aportes, contribuciones y acciones de las mujeres a la cadena de valor

Ejercicio en grupo para identificar las principales desigualdades y aportes de las mujeres en la cadena de valor, cómo estos aportes pueden contribuir al el cumplimiento de los resultados de la estrategia de género y qué tipo de acciones se pueden realizar para potenciar dichos aportes y disminuir las desigualdades.



Aportes de las mujeres en la Cadena de Valor de ganadería doble propósito.		Como contribuir al logro de resultados de la estrategia de género	Acciones para potenciar aportes
<ul style="list-style-type: none"> • Cuido y reproducción humana. • Asegura la alimentación de familias y trabajadores de la finca. • Crianza de especies menores. • Participación activa en la administración de los recursos. • Apoyo diario en el 	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de su conocimiento empírico pueden contribuir al incremento de la productividad y calidad de producción de lácteos, para mejorar el acceso a mercados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar a las mujeres. • Realizar actividades de empoderamiento para mujeres. • Trabajar temas de emprendedurismo y mercadeo. • Orientar capacitaciones según aportes de las mujeres en las CV. • Impulsar procesos de capacitación a nivel directivo de las cooperativas. • Contribuir con políticas de género en las cooperativas. 	

<p>proceso productivo de lácteos (especialmente en la higiene)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación en el procesamiento de productos lácteos y cárnicos. • Limitada participación en comercialización de productos. • Poca incidencia en instancias de toma de decisión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de sus capacidades, talentos y habilidades (seminarios, talleres, cursos, educación formal) • Resaltar sus derechos y aportes. • La participación de mujeres en espacios de toma de decisión constituye una base para impulsar el enfoque de derechos y motivar a otras mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar su participación con otros actores de la CV. • Mecanismos y políticas.
---	---	---

Desigualdad	Efecto	Acción Propuesta
<p>Poca visibilidad de las mujeres y acceso a conocimiento</p>	<p>R2: Y R3</p> <p>* No se reconocen como actoras, ↓ Recursos, ↓ Capacitación ↓ mercados, utilidades</p>	<p>- Identificar Rol de las P. C.V. Fortalecer Capacidades en base a sus Roles.</p> <p>- Fortalecimiento de Conocimiento en la temática de Género a los Equipos Técnicos y a participantes de la C.V.</p>
<p>Desigualdad en el acceso a R.R.</p>	<p>*</p>	<p>- Asignar las inversiones a nombre de las P, o mancomunadas.</p> <p>* Realizar Estudios de caso p' evidenciar.</p>

CRS-INTA-HEIFER

Desigualdades de género en la CV	Cómo pueden afectar esas desigualdades al cumplimiento de los resultados de la estrategia de género	Acciones para disminuir las desigualdades
<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad en cuanto al acceso a recursos (tierra, animales, fierro, crédito). • Diferencias en nivel de educación (capacitación técnica). • Limitado acceso a información para incorporarse a las oportunidades y a organizaciones constituidas. • Bajo nivel de autoestima y reconocimiento de su propia participación y capacidades genera desigualdad. • La división de trabajo y asignación de roles y participación no es equitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limita su participación en las CV y en acceder a beneficios obtenidos. • Limita su acceso a tecnología. • Las mujeres tienen menos recursos, menos oportunidades para capacitarse, menor acceso a mercados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la capacidad en la toma de decisiones, conocimientos y habilidades a través de empoderamiento. • Mecanismos/políticas que permitan el acceso a factores de producción. • Crear alianzas entre instituciones (L&F) • Identificar los roles de las mujeres en las cadenas de valor y fortalecer sus capacidades en base a sus roles. • Fortalecer los conocimientos en la temática de género para técnicos y participantes de la CV. • Asignar los recursos a nombre de mujeres o mancomunados. • Realizar estudios de caso para contar con más información.

VIII. Género y Cadenas de valor

Presentación por Patricia Lindo

Las mujeres están en las cadenas de valor agropecuarias principalmente en productos principales, procesamiento para la venta al detalle y a pequeña escala, en empresas individuales de subsistencia y en comercialización de actividades de post-cosecha.

Está claro que las mujeres agregan valor pero en condiciones desfavorables ya que su trabajo es considerado como “artesanal”, de carácter informal, por lo tanto sin apoyo de políticas de fomento, crédito y asistencia técnica.

A pesar de que las mujeres estén presentes en toda la cadena, el estatus de productor lo ostenta el hombre, así como también el estatus de socio y representante de la familia.

Para poder trabajar con enfoque de género las CV, se debe desmitificar la concepción tradicional de la familia en el desarrollo, ya que los miembros de una familia tienen intereses diferentes y las relaciones intradomésticas son gobernadas por relaciones de dominación ya que los hombres controlan el trabajo familiar, la producción y los ingresos que se generan gracias al aporte de todos y todas.

Es por lo anterior que esta metodología propone una nueva mirada a la familia, en la que se promueva la jefatura doble y el poder de negociación de las mujeres. También es importante que se visibilice el trabajo de las mujeres como parte integral en los procesos de las cadenas de valor.

IX. Estudio de caso

Ejercicio en grupos basado en un estudio de caso. El objetivo es adquirir habilidades en el personal profesional de organizaciones que trabajan la cadena de ganadería para el abordaje de la igualdad en grupos mixtos, familias, mujeres, hombres y jóvenes sobre sus aportes y beneficios en las cadenas. Se basa en un caso desarrollado en una cooperativa en el municipio de Siuna donde el Programa MASRENACE-GTZ y PRODER de OXFAM-GB, ambos en Nicaragua, desarrollaron una alianza para fomentar cadena de lácteos a partir del año 2008.

Este caso trata de un taller realizado en el año 2009 donde un equipo de consultoras facilitó la integración de género en la cadena de lácteos de una cooperativa en Siuna en un proceso de alrededor de cuatro meses. Para el taller se convocó a los socios/as y sus esposas/os con el objetivo de:

1. Contribuir al que hombres y mujeres visualicen la competitividad de su producto en el contexto de la competitividad de la cadena, y la capacidad de articular la misma.
2. Contribuir al reconocimiento del aporte de mujeres y hombres a la cadena de lácteos.
3. Contribuir a la reflexión sobre el control de los beneficios de esta participación en la cadena de lácteos.
4. Contribuir a creación de conciencia sobre la importancia de toma de decisiones y control conjunto sobre productos del trabajo (productivo y reproductivo), particularmente ingresos generados en lácteos.

En el taller se realizó el mapeo de la cadena de lácteos, y posteriormente se hizo un ejercicio con la Herramienta: Visualización de aportes de hombres y mujeres a la calidad del producto y brechas de género en los beneficios (Vanderschaeghe y Lindo, 2009). Se les pidió a las/los socios de la cooperativa trabajar en grupos separados hombres y mujeres en base a la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuál es el aporte de las mujeres a la calidad de la leche?
- ¿Cuál es el aporte de los hombres a la calidad de la leche?
- ¿Cuáles son los beneficios de las mujeres por su trabajo en la leche?
- ¿Cuáles son los beneficios de los hombres por su trabajo en la leche?
- ¿Son parejos los beneficios?
- En caso de no: ¿Cómo se podría mejorar los beneficios para las mujeres?

En el Taller de Género de Livestock and Fish se dividió al grupo de participantes en dos subgrupos para que hagan una lectura de las respuestas que hombres y mujeres de la cooperativa dieron y a partir de esa lectura hagan una reflexión sobre cómo abordan las diferencias y similitudes en las respuestas marcadas por roles de género. La guía de preguntas que las y los participantes del taller de género de Livestock and Fish debían responder es la siguiente:

- ¿A partir de las respuestas de hombres y mujeres de la cooperativa, cómo ustedes van a facilitar el debate en este grupo de productores y productoras?
- ¿Qué preguntas harían para lograr visibilizar, reconocer y valorar a las mujeres, y generar cambios en las concepciones de las personas?
- ¿Qué mensajes clave dirían Uds. a este grupo que motiven cambios en las concepciones de las personas?
- ¿Cómo cerrarían este ejercicio?

Resultados del ejercicio:

Grupo 1

El primer paso que tomó el grupo es analizar cómo enfrentar el debate, las incoherencias en las respuestas de hombres y mujeres. Una vez resuelto esto su propuesta es comenzar con las siguientes preguntas al grupo de productores y productoras:

- ¿Por qué hay diferencia de opiniones en cuanto a los ingresos y beneficios?*
- ¿Por qué las mujeres no son socias de las cooperativas y no son parejos los beneficios?*
- ¿Cómo es que logran las mujeres realizar tantas actividades en el día?*
- ¿Los hombres estarían dispuestos a colaborar en el trabajo doméstico?*

Después del debate, el grupo propone es decir al grupo de productores y productoras algunos mensajes clave: i) Integrar opiniones y percepciones sobre las labores de hombres y mujeres, es decir, compartir percepciones diferentes de hombres y mujeres; ii) Que

valoricen las experiencias positivas de hombres, ejemplo cuando estos aportan a las labores domésticas, iii) Que una pareja comparta su experiencia de compartir tareas domesticas

Finalmente proponen como cierre: Realizar con los productores y productoras un sociodrama de cómo se desarrolla el ordeño, cómo se prepara la familia para el ordeño, cómo las mujeres se levantan para iniciar sus labores...etc.

Grupo 2.

El grupo propone comenzar el abordaje con el grupo de productoras y productores planteando tres preguntas generadoras

¿Qué opinan de estas opiniones? es decir de las respuestas de las mujeres, ¿qué opinan de estas otras opiniones?, es decir de las respuestas de los hombres.

¿Se ajusta a la realidad de cada grupo? El objetivo es lograr la validación de las respuestas de parte de hombres y mujeres productores (as)

Preguntar a los hombres. ¿Qué hacen Ud. si se enferman y no pueden realizar las actividades del día? ¿Cuánto le pagarían a esa persona?

El objetivo es que, de esa forma valoren económicamente las actividades de las mujeres. El segundo paso, según la propuesta del grupo 2 es cerrar también con mensajes: “Tenemos una gran labor, si no está ahí, deberías pagar el trabajo que hacen las mujeres”. Recomiendan formular preguntas que toquen a ambos lados.

Conclusiones de la facilitadora:

Al **grupo 1** le sugiere que en procesos de facilitación no es recomendable comenzar o hacer preguntas que inicien con ¿por qué? Particularmente en procesos de carácter psicosocial en que están implicadas actitudes, hábitos, prácticas culturales, la interrogante ¿por qué? tiene un sentido de juicio, y hay que evitar en toda circunstancia que las personas y grupos se sientan juzgados por lo que hacen, dicen o piensan. Con respecto al tercer paso, felicita al grupo por facilitar la integración de opiniones de mujeres y de hombres, sin que eso quiera decir que deben lograr que sean iguales. El grupo de productores y productoras tienen derecho de pensar diferente y eso hay que validarlo. También les felicita por estimular y reconocer las buenas prácticas de hombres que asumen labores del hogar.

Al **grupo 2** le felicita por comenzar con preguntar a ambos (mujeres y hombres) su opinión con respecto a los resultados del otro grupo. No es tanto por validar sino porque es importante fomentar el diálogo, y este comienza con que ambos géneros (en este caso hombres y mujeres productores de lácteos) expresen su sentir con respecto a las opiniones diferentes que se plantean con respecto a un mismo tema.

En conclusión, las y los facilitadores deben hacer reconocimiento y estímulos positivos a las buenas prácticas de las mujeres en las cadenas (reconocer constantemente sus aportes), como medio para incrementar su autovaloración y auto-estima, así como a las practicas equitativas que realizan los hombres y las mujeres.

X. Revisión de herramientas de análisis de la Cadena de Valor de L&F

Principales observaciones de las y los participantes acerca de la herramienta de análisis de Cadena de valor para productores y productoras:

- Para obtener información acerca de los medios de vida, es recomendable utilizar otros métodos de investigación diferente al grupo focal, por ejemplo, encuestas.
- El formato de la herramienta parece para una entrevista, no grupo focal.
- La herramienta es muy larga
- Para datos cuantitativos, es mejor utilizar otros métodos más puntuales.
- No se describe cómo abordar al grupo, tal vez se pueden identificar otras dinámicas con respecto a la visión del mundo.
- Hay ejercicios muy complicados (Calendario estacional por ejemplo) y que podría simplificarse.
- La herramienta parece ser para un taller, no para un grupo focal, ya que aborda temas muy específicos y no un intercambio general de opiniones.
- Previo al ejercicio para identificar medios de vida, se debe de construir el concepto.

XI. Evaluación del taller

Al finalizar el taller, cada participante completó una encuesta individual y anónima para evaluar el taller y proporcionar valiosa retroalimentación. El 93% de los y las participantes consideraron que el formato, la agenda y horario del taller fue excelente.

El 100% indicó que la temática del taller fue de relevancia para su trabajo y que tanto los conocimientos de la facilitadora como la interacción con los participantes fueron excelentes.

En cuanto a los contenidos aprendidos en el taller, entre los más importantes se mencionaron: ver lo poco visible (el trabajo de las mujeres), las iniciativas y trabajos que se están realizando en el tema de género en Nicaragua, herramientas para el análisis de género en cadenas de valor, conceptos, metodologías y datos cuantitativos de análisis de género.

La mayoría coincidió en que lo mejor del taller fue la libertad para expresarse e interactuar con la facilitadora, lo cual permitió una mayor fluidez de los temas y un rico intercambio de experiencias.

Por otro lado, el tiempo fue un factor limitante que las y los participantes identificaron al preguntarles lo que menos les gustó del taller.

Todos y todas las y los participantes expresaron que asistirían nuevamente en un taller similar.



Yoga para energizar al grupo!