



# Diagnóstico de capacidades de género en el programa ganadería y pesca: informe Nicaragua

Alejandra Mora y Joanna Wetherborn




Mayo 2015

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>

© 2015



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](mailto:ILRI-Kenya@cgiar.org)

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

# Índice de contenidos

Acrónimos y abreviaturas.....	1
Resumen ejecutivo.....	2
Objetivo.....	3
Metodología y proceso .....	3
Resultados .....	6
Contexto y entorno.....	6
Presentación de hallazgos por parámetro de capacidad de género .....	7
Presentación de hallazgos por parámetro de capacidad de género, niveles interrelacionados (entorno adecuado, organizacional e [individual]).....	10
Análisis y conclusiones .....	24
Conclusiones por parámetro de capacidad.....	28
Propuestas de acción y recomendaciones .....	30
Anexo a. Evaluación de capacidades de género socios de desarrollo .....	33
Anexo b. Evaluación de capacidades de género socios de investigación.....	134

# Acrónimos y abreviaturas

<b>ADDAC</b>	Asociación para la Diversificación y el Desarrollo Agrícola Comunal
<b>ADM</b>	Asociación de Desarrollo Municipal
<b>AEA</b>	Ayuda En Acción
<b>CC</b>	Cooperación Canadiense
<b>CGIAR</b>	Consultative Group on International Agricultural Research (Grupo Consultivo en Investigación Internacional Agrícola)
<b>CIAT</b>	Centro Internacional de Agricultura Tropical
<b>COSUDE</b>	Cooperación Suiza
<b>CV</b>	Cadenas de Valor
<b>ECA</b>	Escuelas de Campo
<b>GIZ</b>	Cooperación Alemana
<b>GFD</b>	Grupos Focales de Discusión
<b>GRUMIC</b>	Grupo de Mujeres para la Incidencia de Camoapa
<b>HIN</b>	Heifer International/ Nicaragua
<b>IDR</b>	Instituto de Desarrollo Rural
<b>IICA</b>	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura
<b>ILRI</b>	International Livestock Research Institute (Instituto internacional de investigación En Ganadería)
<b>INTA</b>	Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria
<b>LAF</b>	Livestock and Fish (Ganadería y Pesca)
<b>MAG</b>	Ministerio Agropecuario
<b>MEFCCA</b>	Ministerio de Economía Familiar, Comunitaria, Cooperativa y Asociativa
<b>MINED</b>	Ministerio de Educación de Nicaragua
<b>MINSA</b>	Ministerio de Salud de Nicaragua
<b>NITLAPAN</b>	Instituto de Investigación y Desarrollo Nitlapan
<b>ODEL</b>	Oficina de Desarrollo Económico Local
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>PMA</b>	Programa Mundial de Alimentos
<b>SLD</b>	Socios Locales de Desarrollo
<b>SLI</b>	Socios Locales de Investigación
<b>SNV</b>	Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo
<b>TI</b>	Transition International (Tranición Internacional)
<b>UNA</b>	Universidad Nacional Agraria
<b>UNAG</b>	Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos

## Resumen ejecutivo

Las mujeres juegan un papel crucial en la producción ganadera, pero a menudo no es reconocido y por esto, enfrentan mayores limitantes que los hombres. Tomar en cuenta los asuntos de género en el acceso a educación, recursos y oportunidades es una manera clave para reducir las limitantes que enfrentan las mujeres e incrementar la producción agrícola, lo cual puede mejorar la seguridad alimentaria en el hogar y la sociedad en general. El desarrollo de capacidades de género es una prioridad para el Programa de Investigación del CGIAR (CRP) sobre Ganadería y Pesca (LAF). Los diagnósticos a profundidad y representativos son necesarios para poder desarrollar materiales adecuados de fortalecimiento de las capacidades de género y para futuras capacitaciones con organizaciones socias.

Este diagnóstico de capacidades de género se realizó para identificar cuáles son las capacidades de género existentes en los socios de LAF en Nicaragua, en sus zonas de intervención. Los resultados permitirán formular respuestas adecuadas de desarrollo de capacidades de género para incrementar la habilidad de los diferentes socios del programa, para que de manera efectiva y eficiente, puedan desarrollar funciones, resolver problemas, así como establecer y lograr objetivos con enfoque de género. Las capacidades organizacionales de los socios fueron evaluadas durante grupos focales de discusión, con el fin de obtener información más a fondo y desde diferentes perspectivas. Se realizó también un cuestionario individual con personal de nivel medio y expertos/as en género.

La evaluación de capacidades se realizó con siete organizaciones socias locales (cinco de desarrollo y dos de investigación), cuya zona de trabajo se encuentra en los municipios de Matiguás del departamento de Matagalpa y Camoapa del departamento de Boaco, en ambas zonas geográficas tiene presencia el Programa LAF. La cantidad de socios evaluados es muy pequeña y las diferencias entre ellas considerablemente grandes como para sacar conclusiones representativas de la región. Sin embargo, se presenta un análisis cualitativo por socio y también conclusiones y recomendaciones generales de cada una de las capacidades básicas de género evaluadas, tomando en cuenta tanto los elementos comunes como los diferenciados.

En general, algunas de las organizaciones incluidas tienen más conocimiento, experiencia, prioridades, herramientas y metodologías de género que otras. Durante el diagnóstico, aquellas organizaciones que cuentan con más experiencias fueron más críticas en sus puntajes que las que mostraron un menor desarrollo en sus capacidades de género, tanto a nivel individual como a nivel organizacional.

En promedio, las capacidades mejor puntuadas fueron: *Análisis de género y planificación estratégica*

*Y Género y liderazgo*. Mientras que las capacidades menos desarrolladas por la mayoría de organizaciones fueron la de *Enfoques Transformadores de Género y Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género*, a excepción de GRUMIC cuya fortaleza de trabajo es precisamente la incidencia social y política de las mujeres en el territorio.

Las capacidades con puntajes medios fueron Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género. Al igual que la capacidad anterior, la de Gestión del conocimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género recibió puntajes intermedios, en todos los casos igual o superior

a 3 de 5 puntos.

Las acciones propuestas para mantener y fortalecer las capacidades de género incluyen: Procesos constantes de capacitación y formación de los equipos de trabajo, implementación y fortalecimiento de marcos institucionales específicos (políticas y estrategias) para la equidad de género, contar con personas especializadas en género para asesorar y orientar los procesos a diferentes niveles, socializar información sobre los procesos, actividades y resultados obtenidos a nivel interno, Intercambio de información, herramientas y publicaciones con otras organizaciones y actores, y contar con documentación/sistematización de las experiencias para no perder de vista las buenas prácticas y los aprendizajes obtenidos.

## Objetivo

Este diagnóstico tiene como objetivo analizar las capacidades de género actuales en contraste con las capacidades de género futuras deseadas dentro de las cadenas de valor de los socios de LAF en Nicaragua, para posteriormente diseñar intervenciones a la medida del país y de cada organización. El objetivo de la misión Nicaragua es 1) Validar la metodología y las herramientas desarrolladas por **Transition International (TI)**<sup>1</sup> y 2) Hacer la evaluación de capacidades género con socios locales de Desarrollo y de Investigación del programa LAF.

## Metodología y proceso

Entre mediados de enero e inicios de febrero 2015, la Guía de evaluación de capacidades de género y las herramientas diseñadas por especialistas de TI a pedido de ILRI fueron traducidas al idioma español. El proceso de evaluación de capacidades de género fue llevado a cabo por Joanna Wetherborn (consultora de CIAT) y Alejandra Mora (especialista en género de CIAT).

Previo a iniciar las actividades de campo (entrevistas de entorno, grupos focales y encuestas individuales), se revisaron los siguientes documentos:

- Nitlapan 2011. Las cadenas de lácteos y su interacción con la dinámica de género: La experiencia en Matiguás y en Muy Muy, Nicaragua. / Selmira Flores et al. Managua: Nitlapan- UCA, 2011. 102 p.: il. (Cuaderno de Investigación No. 39).
- Patricia Lindo 2010. Las Mujeres en las Cadenas de Valor. II Conversatorio Internacional Mujeres rurales en procesos productivos. San José, 27 – 29 octubre.
- Patricia Lindo Jerez 2014. Transversalización del enfoque de género en programas y proyectos/ Razones y argumentos para trabajar la igualdad de género & Perspectiva de género en las cadenas de valor. Talleres internos de género (Livestock and Fish research Program-CIAT-ILRI).
- Romero López, Milagros; Collado Solís, Carmen 2013. Acercamiento a las estrategias de vida de las familias rurales de Matiguás y Río Blanco. 1a. Ed.-Managua: Nitlapan-UCA. 98P: il (Cuaderno de investigación No. 47).
- CIAT 2014. Carreras de Género en cadenas de ganadería, Hallazgos a partir de estudios de

---

<sup>1</sup> Firma consultora basada en los Países Bajos, especializada en enfrentar los retos de las transiciones. Para mayor información ver [www.transitioninternational.com](http://www.transitioninternational.com)

caso. Presentación de Mieke Vanderschaeghe, 21 enero.

- LAF. 2013. Estrategia de Género.

La metodología para este diagnóstico se basa en la implementación de una guía de cuestionarios y parámetros desarrollados por Transition International con un enfoque sistémico para el desarrollo de capacidades. El marco tridimensional diseñado para la evaluación de capacidades de género y su proceso de desarrollo distinguió tres grupos de variables:

- a) Diagnóstico de tres niveles de capacidades (entorno adecuado, organizacional e individual). El primer nivel consistió en entrevistas abiertas a personas que trabajan a nivel nacional e internacional y que fueran expertas en temas de género o desarrollo de capacidades en el sector agropecuario. El segundo nivel se basó en grupos focales con las organizaciones socias a nivel local y finalmente, se realizaron encuestas a nivel individual al personal de las organizaciones locales.
- b) Tipo de organización socia de acuerdo a sus funciones: Para el caso de Nicaragua, este proceso se centró en dos tipos de organizaciones socias y sus funciones: Socios Nacionales de Investigación (universidades, institutos de investigación), y Socios Nacionales de Desarrollo (oficinas de gobiernos locales, oficinas de extensión, ongs locales/Nacionales, proveedores de Servicios), No obstante, es importante mencionar que en la práctica, los socios y actores de LAF realizan diversas funciones combinadas, por ejemplo investigación y también trabajo de extensión.
- c) Capacidades de género fundamentales, formuladas en base a conocimientos y experiencias de las evaluaciones de capacidades de género y el tipo de trabajo que los socios de LAF realizan.

Se tenía previsto que previo a la realización de los grupos focales con cada organización, se enviaría el link para que respondieran en línea las Encuestas individuales. Sin embargo esa opción no fue viable ya que no en todos los casos los socios contaban con acceso a internet y se optó por llevar los cuestionarios impresos y administrarlos inmediatamente después de la realización de los grupos focales (entre el 26 de febrero y el 19 de marzo 2015), con las mismas personas participantes pues para ese momento tenían más claridad de los conceptos manejados y de los criterios para asignar los puntajes. En algunos casos a sugerencia de participantes de los GF, se compartió el enlace con otras personas de la organización que podrían responderlas para complementar la información.

Se priorizó y seleccionó a las organizaciones socias locales a incluir en el diagnóstico, que mejor se adaptaban a los perfiles de Desarrollo y de Investigación; así como a las personas a quienes se entrevistaría<sup>2</sup>. La evaluación inició con la realización de ocho entrevistas a profundidad durante el mes de febrero, con informantes claves familiarizadas/os con las cadenas de valor y las organizaciones socias involucradas (PMA, GIZ, UNAG, CC, COSUDE, IICA, HIN y SNV). Para luego realizar los grupos focales entre el 26 de febrero y el 19 de marzo con los socios de Desarrollo (ADDAC, ADM, AEA, GRUMIC y ODEL); y los socios de Investigación (NITLAPAN y UNA). Se intentó concertar entrevistas y grupos focales con instancias públicas como INTA, MAG, MEFCA pero no

---

2 Las organizaciones entrevistadas para el entorno son las que las organizaciones socias identificaron como sus aliadas y que tienen algún tipo de vínculo e injerencia en los territorios.

fue posible.

Al desarrollar las entrevistas con organizaciones aliadas nacionales e internacionales, se observó que no todos los organismos consultados cuentan con personal especializado en género (SNV, IICA, UNAG, HEIFER). Salvo excepciones como CC, PMA, COSUDE y GIZ no son cargos focalizados. No obstante, hay ejemplos de voluntad a nivel personal que favorecen enfoques de género como en HIN donde el director prioriza un abordaje profundo.

Socios	Entorno	Evaluación Organizacional	Evaluación Individual
<b>Socios Nacionales de Desarrollo (SND)</b>			
ADDAC	No	Sí	Sí
ADM	No	Sí	Sí
AEA	No	Sí	Sí
GRUMIC	No	Sí	Sí
ODEL	No	Sí	Sí
Cooperación Canadiense	Sí	No	No
IICA	Sí	No	No
Heifer	Sí	No	No
PMA	Sí	No	No
COSUDE	Sí	No	No
SNV	Sí	No	No
UNAG	Sí	No	No
GIZ	Sí	No	No
<b>Socios Nacionales de Investigación (SNI)</b>			
NITLAPAN	No	Sí	Sí
UNA	No	Sí	Sí



# Resultados

## Contexto y entorno

Las cadenas de valor agrícolas en Nicaragua enfrentan varios retos, principalmente relacionados al acceso a la tierra, la legalización de la propiedad y el acceso a crédito. Además, el acceso al mercado está en manos de intermediarios, quienes fijan los precios, cobran intereses de hasta el 50% afectando la capacidad de competir de pequeñas productoras y pequeños productores.

Entre los principales temas y cuestiones de género en las cadenas de valor y ganadería en Nicaragua, no se puede obviar la división sexual del trabajo, con la identificación de los roles productivos, reproductivos y comunitarios. Las funciones comunitarias y reproductivas tienen fuerte impacto en cada uno de los eslabones de la cadena. Las creencias, los mitos y los paradigmas idealizan al sector productivo y ganadero como “tema meramente masculino”, lo cual refiere una necesidad urgente de profundizar en los roles y dinámicas de acceso y control de recursos en el campo (Entrevistas con informantes claves GIZ y PMA).

Al respecto, los informantes de IICA y COSUDE refieren que en el tema de la comercialización es importante analizar dónde están ubicadas y visibilizadas las mujeres, tomar en cuenta si están recibiendo información, si tienen acceso al crédito, cómo están siendo apoyadas y por quién, si cuentan con asistencia técnica, si tienen acceso a la tecnología y al conocimiento. En las entrevistas realizadas a HIN y SNV, los/as informantes mencionaron que a pesar de que las mujeres participan en todo el proceso, no son reconocidas como productoras ni se benefician individualmente de los beneficios. Hay evidencia de que cuando ocurren transformaciones de género en esas dinámicas, impactan directamente en la agricultura familiar más allá de considerarse como economía de subsistencia.

En cuanto a la influencia del entorno a nivel local, las/os entrevistadas/os coinciden con que un factor crucial para el desarrollo de las cadenas de valor son las políticas públicas, pues no se puede avanzar, mejorar y hacer más eficiente la cadena de valor si éstas no se formulan e implementan adecuadamente para desarrollar capacidades y brindar servicios eficientes para las productoras y productores. Nicaragua cuenta con un marco jurídico en el que se ha avanzado en el tema de género, en la creación de instrumentos, leyes y programas, pero aún hace falta mucho más, es necesario destinar suficientes recursos, y crear mayor conciencia para una buena ejecución de dichas políticas. El vacío en las políticas públicas, limita de gran manera el desarrollo de capacidades de género de las organizaciones a nivel local. Según la informante clave del PMA, los pequeños y medianos productores no son tomados en cuenta de manera suficiente para la formulación de políticas, y en ese sentido, mucho menos las mujeres.

Dentro de los programas de las organizaciones e instituciones que participaron en el diagnóstico, aun se reflejan una baja participación de las mujeres y una baja inclusión de enfoque de género. Hay una percepción compartida de las entidades entrevistadas, respecto a que hay mucha restricción y limitaciones en cuanto a recursos y capacitación para acompañar estos esfuerzos. Además, el financiamiento en temas de género se ha reducido para las comunidades y las organizaciones locales principalmente debido a la reducción de financiamiento por parte de la cooperación internacional.

No obstante, CC señala que aún hay iniciativas de desarrollo de capacidades de género desde la cooperación y también desde las instituciones públicas y desde la empresa privada. Por ejemplo, la cooperación ha impulsado el desarrollo de políticas y estrategias con el enfoque de género de organizaciones a nivel local; pero la adopción y apropiación de las mismas ha sido un gran reto debido a que la sociedad, por el peso de la construcción social refuerza las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, y esto tiende a generar resistencia, a reproducir la desigualdad, es por eso muchas se han quedado engavetadas y los procesos son más lentos. Adicionalmente, faltan indicadores que midan la transversalización del enfoque de género, muchas organizaciones si toman en cuenta algunas actividades de género dentro de su planificación, pero al momento de la evaluación, nos encontramos que no saben cómo medir ni reportar sus avances. Para desarrollar capacidades de género se necesitan recursos humanos, recursos presupuestarios, para ejecución y recursos tecnológicos. Además, se necesita desarrollar un sistema de gestión (Informantes claves, PMA, Heifer y CC).

Para impulsar el desarrollo de capacidades de género a nivel local, hace falta que los técnicos y los líderes confíen un poco más en la preparación académica y laboral de las mujeres con las que se relacionan a nivel de organización y de comunidad, así como también en impulsar el tema de género a nivel interno, entre el personal de la organización. Pero también es labor de las organizaciones externas de tomar los asuntos de género, más que un principio, como un asunto práctico y hacer un poco más de incidencia dentro de las organizaciones locales. Asimismo, es importante que las organizaciones que se dedican a la investigación puedan tener interacción con organizaciones que se dedican a la producción agrícola. Para esto, la cooperación y ongs internacionales y nacionales necesitan adoptar estrategias, formación e información sobre los asuntos de género y poder identificar la realidad cultural, de lo contrario, se seguirán reproduciendo conductas de desigualdad de género (Informantes claves, Heifer y COSUDE). En correspondencia, el informante clave de la UNAG considera indispensable orientar más acciones al empoderamiento de las mujeres y a su involucramiento integral en los planes de desarrollo humano, garantizando su acceso a bienes y servicios básicos como educación, salud, vivienda y oportunidades para que ellas mismas protagonicen procesos, identifiquen y aprovechen los recursos.

En el proceso de promover la equidad de género las organizaciones a nivel local pueden jugar un papel clave ya que pueden influir en su entorno en dependencia de su nivel de acceso a información, formación, capacidad organizativa y el nivel de intercambio que puedan establecer con el gobierno, con la cooperación, la sociedad civil u otro factor externo. Asimismo, es importante mencionar que los movimientos de mujeres como sistema de red local puede ser una influencia importante en el cuestionamiento de las construcciones sociales de género y la asignación de roles tradicionales a mujeres y hombres.

## **Presentación de hallazgos por parámetro de capacidad de género**

Las siete organizaciones evaluadas muestran diferencias entre sí en cuanto a experiencia, prioridades y necesidades de género. Cabe mencionar que en las organizaciones socias donde hay políticas, estrategias e instrumentos institucionales para implementar, monitorear y valorar las capacidades de género, los puntajes auto-asignados fueron más críticos que en aquellas donde la perspectiva de género tiene un abordaje más superficial o que se centran en cantidad de participación. Se notó mucha variedad en cuanto al manejo de la información respecto a los

procesos y actividades de género realizados, los recursos destinados y los impactos generados a corto, mediano y largo plazo en la transformación de roles.

Hubo diferencias notables en cuanto a las valoraciones, puntajes y observaciones realizadas a nivel organizacional y a nivel individual. Una de las razones es que durante los grupos focales las respuestas y en especial los puntajes para cada capacidad debían consensuarse y en caso de no llegar a consenso, promediarse; mientras que en las respuestas individuales cada participante consideraba únicamente su criterio según su propia experiencia.

En promedio, la capacidad de *Análisis de género y planificación estratégica* fue bien puntuada tanto a nivel organizacional como individual, pues la mayoría de organizaciones trabaja con la modalidad de diseño de proyectos con protocolos que establecen como requisito transversalizar la perspectiva de género; seguida de la capacidad de *Género y liderazgo* por la cantidad de personal femenino que forma parte de la organización e influye en las decisiones. Mientras que las capacidades menos desarrolladas por la mayoría de organizaciones fueron la de *Enfoques Transformadores de Género* y la segunda más baja la de *Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género*, a excepción de GRUMIC cuya fortaleza de trabajo es precisamente la Incidencia social y política de las mujeres en el territorio.

La *capacidad de Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género* aunque en promedio obtuvo también puntaje relativamente alto, al analizar en detalle los ejemplos y las experiencias puntuales de las organizaciones se evidencia que al identificar y destinar diferentes recursos para la implementación de género, en la mayoría de los casos no hay rubros o recursos específicos para género, sino que se asume que al ser un enfoque transversal, no se precisa asignarle una partida presupuestaria individual.. Los presupuestos y recursos financieros para género no siempre son asignaciones fijas ni en porcentajes proporcionales, además no en todas las organizaciones el personal técnico y de campo conoce el detalle de la distribución y además la disponibilidad de recursos depende de las pautas del proyecto que financia las acciones.

Al igual que la capacidad anterior, la de *Gestión del conocimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género* recibió puntajes intermedios, en todos los casos igual o superior a 3 de 5 puntos. Excepto en el caso de la UNA/ Camoapa, que tiene un puntaje inferior. Esto tiene relación con que aunque en las organizaciones se realizan informes periódicos que dan cuenta de las actividades y procesos que contabilizan y describen algunos parámetros de género, no siempre los formatos incluyen apartados específicos para registrar, dar seguimiento y además analizar con precisión los hallazgos de género para incorporarlo en futuras intervenciones.

Tabla de parámetros de capacidades de género a nivel organizacional

Parámetros de Capacidades de Género a nivel Organizacional	Socios Locales de Desarrollo						Socios Locales de Inversión	
	Promedio	ADDAC	ADM	AEA	GRUMIC	ODEL	NITLAPAN	UNA
Análisis de género y planificación estratégica	3.5	3.8	3.9	4.7	3.2	3.7	3.9	1.6
Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género	3.4	3.8	4.0	4.6	3.2	2.2	3.6	2.5
Gestión de conocimiento y Monitoreo/evaluación con enfoque de género	3.4	4.0	4.1	3.8	2.7	2.5	3.5	2.9
Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género	2.6	1.8	3.4	2.7	2.5	2.3	3.2	2.5
Género y liderazgo	3.9	4.6	4.4	4.4	4.3	3.7	3.6	2.4
Enfoques de género innovadores	2.8	3.3	4.5	4.1	2.8	1.6	1.3	1.8

Tabla de parámetros de capacidades de género a nivel Individual

Parámetro de capacidades de Género a nivel Individual	Socios Locales de Desarrollo						Socios Locales de Inversión	
	Promedio	ADDAC	ADM	AEA	GRUMIC	ODEL	NITLAPAN	UNA
Análisis de género y planificación estratégica	3.3	2.7	4.2	3.5	3.9	3.0	3.1	2.5
Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género	3.4	3.2	4.0	4.0	3.5	3.4	3.8	2.2
Gestión de conocimiento y Monitoreo/evaluación con enfoque de género	3.2	2.9	4.0	3.1	3.4	2.9	3.7	2.5
Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género	2.9	2.0	3.5	3.0	3.5	3.2	3.0	2.1
Género y liderazgo	3.3	2.8	4.0	3.5	4.1	2.8	3.0	2.6
Enfoques de género innovadores	2.9	1.0	4.0	3.0	3.9	3.3	2.5	2.8

Valores promediados entre respuestas organizacionales y respuestas individuales

Parámetro de capacidades de Género Organizacional e Individual	Socios Locales de Desarrollo						Socios Locales de Inversión	
	Promedio	ADDAC	ADM	AEA	GRUMIC	ODEL	NITLAPAN	UNA
Análisis de género y planificación estratégica	3.4	3.4	4.0	4.2	3.5	3.4	3.6	2.0
Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género	3.4	3.6	4.2	4.4	3.2	2.6	3.5	3.5
Gestión de conocimiento y Monitoreo/evaluación con enfoque de género	3.3	3.5	4.1	3.5	3.0	2.6	3.5	3.5
Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género	2.7	1.9	3.5	2.8	2.9	2.7	3.2	3.2
Género y liderazgo	4.1	4.2	4.3	4.2	4.3	3.5	3.5	3.5
Enfoques de género innovadores	3.0	2.8	4.4	3.9	3.0	2.0	1.6	1.6

## **Presentación de hallazgos por parámetro de capacidad de género, niveles interrelacionados (entorno adecuado, organizacional e [individual])**

### **A. Análisis de género y planificación estratégica.**

De las organizaciones de desarrollo participantes en el diagnóstico, la única que cuenta con herramientas específicas para el análisis de género es ADM. El análisis de género es elemento transversal en sus acciones e intervenciones, hay directrices y lineamientos institucionales que orientan el marco de acción en materia de género. Se cuenta con una serie de formatos, guías y rutas que facilitan el análisis de género y dentro de los procesos de capacitación y de inducción del personal, se aborda el género como eje transversal. Además, en sesiones formales y conversaciones cotidianas con compañeras/os de trabajo se analizan diferentes dinámicas y alternativas para el abordaje de género.

En GRUMIC mientras tanto, el enfoque de género se aplica al orientar procesos y proyectos con mujeres para nivelar las posibilidades de acceso en relación con los hombres. Dentro de las prioridades, se aplica el análisis del impacto de los procesos y resultados en la vida de las mujeres de forma diferenciada, contaminación, infraestructura, vulnerabilidad en salud y ambiental, etc. El perfil comunitario incluye enfoque de género aunque aún no cuentan con un plan estratégico, política ni estrategia de género. No obstante, se busca ampliar siempre las posibilidades de incidencia y de innovación, tanto desde el fortalecimiento interno de capacidades como para la proyección e incidencia social. La coordinadora tiene estudios de especialización en género. La junta directiva conoce y aplica los mandatos del reglamento pero no todas las integrantes de la asamblea los conocen y aplican.

A ese respecto, ADDAC ha desarrollado la capacidad a través de discusiones y análisis que profundizan en la necesidad de trato diferenciado hacia las mujeres, tomando en cuenta criterios vinculados al rendimiento productivo, el perfil y la capacidad de competencia en el mercado local. De las organizaciones de desarrollo participantes en esta evaluación, tres cuentan con una Política Institucional de Género. La de ADDAC tiene más de 10 años y fue actualizada en el 2011. Esta política rige las estrategias para cada proyecto, involucra el eje transversal un objetivo específico para acciones de género y en cada componente se aborda de manera integral. Además existe una estrategia de género que tiene 3 años y que se pretende evaluar para el 2015 por parte de un equipo consultor externo. También cuenta con una matriz de indicadores de género. Hay material didáctico de capacitación para promotoras de género y para el personal. Se están formulando guiones por tema y por taller (guías técnicas) para uso en todas las zonas con un proceso y secuencia lógica de contenidos. Cuando eventualmente ocurre rotación o cambio de personal se retoman los procesos de inducción en género.

ADM también cuenta con una política institucional de género desde el 2003. Todos los proyectos y programas se planifican e implementan con perspectiva de género como eje transversal prioritario.

Y en AEA el análisis de género y la planificación estratégica se enmarca en los espacios de capacitación y sensibilización sobre roles que se realizan en las comunidades, priorizando por ejemplo a mujeres solteras y jefas de familia. Además del fortalecimiento de capacidades se está

trabajando en promotorías en varios aspectos productivos con el eje transversal de género. Se cuenta con una Línea de Base y herramienta de género que se aplica en todas las planificaciones aunque a nivel técnico falta un poco de apropiación de las herramientas. A ello se suman las ferias municipales orientadas a la promotoría y liderazgo de mujeres y hombres, corresponsabilidad y trabajo, actividad desarrollada en coordinación con el MINSA. La política de género de AEA existe desde la fundación misma de la organización y plantea criterios generales de equidad. El análisis se va haciendo a diferentes niveles como una práctica permanente. Hay una matriz de indicadores que incluyen el componente de género. Se ha intentado transversalizar el enfoque de género desde la participación hasta el análisis de los roles. No obstante, la lectura, reevaluación y retroalimentación de la política son procesos pendientes.

Tabla de Resultados-Socios de Desarrollo:

Análisis de Género y Planificación Estratégica	Org	Ind
	2.7	2.8
La capacidad de analizar las dinámicas de género dentro de la cadena de valor.	2.3	
La capacidad de aplicar las herramientas y marcos de análisis de género.	2.5	
La capacidad de analizar las dinámicas de género en la organización y desarrollar estrategias para hacerles frente.	3.1	
Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género para el personal femenino y masculino.	3.1	
El conocimiento del personal de los marcos y herramientas analíticas de género, y la capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor.		3.0
La capacidad de comprender y utilizar las herramientas y marcos de análisis de género.		2.5
La capacidad de aplicar y traducir la capacitación de género (análisis) en la práctica.		3.0

Las organizaciones de Investigación que participaron en el diagnóstico tampoco cuentan con herramientas específicas para hacer análisis de género a nivel institucional. Más bien toman en cuenta algunos elementos de género al analizar o planificar acciones pero no es de manera sistemática.

En el caso de las organizaciones de Investigación, NITLAPAN ha avanzado en sus procesos de análisis de género y planificación estratégica. Es importante mencionar que a nivel local los procesos de investigación se dan a través de participación de los técnicos en la parte reflexiva para tratar de modificar su forma de pensar en cómo actuar, pero no tanto en cómo generar conocimiento ya que eso se realiza desde el nivel central (Informante clave, Nitlapán). Para construir la política se toman en cuenta los técnicos que están en el campo, o sea, se construye a nivel local. Se ha desarrollado un proceso de capacitación de género a nivel local y se espera que al finalizar el 2015 se cuente con una Política de Género. Entre tanto, se trabaja con el empoderamiento, la adquisición de bienes y el protagonismo de las mujeres como pilares de los programas de desarrollo y el de investigación. La institución se enfoca en las mujeres y jóvenes desde la misión institucional, se realizan cursos de organización comunitaria para incluir a las mujeres en los espacios de participación ciudadana y que participen en las comisiones municipales. Para ello se utiliza la metodología de talleres con perspectiva de género y se trabaja con propuestas de proyecto donde el 70% de la población destinataria son mujeres.

En el caso de la UNA/Camoapa el mandato de enfoque de género no está escrito formalmente en un documento institucional, sino depende de la voluntad del personal. No hay mecanismos concretos establecidos para garantizar el análisis y la transversalización de la equidad de género en todas las áreas. A nivel de postgrados o temáticas específicas se abordan temas con enfoque de género. En la universidad no han establecido espacios de capacitación, pero se ha participado en cursos de género de otras instituciones. El IDR y el MEFCCA han capacitado sobre enfoques de medios de vida sostenibles y a nivel de postgrados o temáticas específicas también se aborda.

Tabla de Resultados-Socios de Investigación

<b>Análisis de Género y Planificación Estratégica</b>	<b>Org.</b>	<b>Ind.</b>
	<b>2.7</b>	<b>2.8</b>
La capacidad de incluir sistemáticamente el análisis de género en todas las inversiones de la CV objetivo	<b>2.3</b>	
La capacidad para desarrollar y aplicar marcos y herramientas de análisis de género en la inversión	<b>2.5</b>	
La capacidad de analizar las dinámicas de género en la organización y el desarrollo de estrategias para hacerles frente, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	<b>3.1</b>	
Facilitar el acceso a capacitación de género (análisis) a científicos y científicas.	<b>3.1</b>	
La capacidad y el compromiso de los científicos para incluir el análisis de género en su trabajo de investigación		<b>3.0</b>
La capacidad de comprender y utilizar las herramientas y marcos de análisis de género		<b>2.5</b>
La capacidad de aplicar los aprendizajes (análisis) de las capacitaciones de género en el trabajo		<b>3.0</b>

#### B. Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género.

Para contribuir a la reducción de la brecha de género y equilibrar el acceso a créditos para las mujeres, ADDAC cuenta con un área y programa específico desde donde se aplican políticas diferenciadas para mujeres de acuerdo con sus necesidades y condiciones socioeconómicas.

A la vez que ODEL reporta que en la comunidad de Pancasán por ejemplo, las mujeres están empoderadas dentro de la Cadena de Valor como resultado de intervenciones directas destinadas a ese fin. No obstante, en el sector ganadero y en las actividades de acopio predomina la presencia y el control de recursos por parte de hombres.

En el caso de ADM, los resultados y experiencias de los proyectos generan nuevas propuestas y necesidades de readecuación en las diferentes actividades y proyectos. Hay una prioridad de trabajar con mujeres dentro de los grupos beneficiarios para disminuir la brecha de inequidad social que tienen en relación con los hombres. Siempre se traslada el análisis de género en cuanto a roles, responsabilidades y beneficios en los procesos con familias y comunidades, lo que se traduce en sensibilización y produce paulatinamente cambios de percepciones y actitudes. No hay un documento en sí identificado como estrategia de implementación del enfoque de género, pero la Política de Género proporciona líneas y directrices estratégicas para el abordaje e implementación de género. Es una prioridad institucional establecida y asimilada por los equipos de trabajo en las diferentes áreas y niveles. Hay tres personas de la asociación que tienen estudios de postgrado con enfoque de género, aplican y asesoran los procesos. Hay voluntad política

manifestada y expresada, no necesariamente como mandato. Se gestiona y coordina comunicación, materiales y recursos para garantizar la transversalización de género

De forma similar, dentro de GRUMIC se hacen esfuerzos pero a nivel de impacto hace falta desarrollar más capacidad. No cuentan con una estrategia formal, pero en los planes de trabajo se prioriza la inclusión del enfoque de género.

ODEL tampoco cuenta con una política o estrategia de género en particular, pero realizan diversas actividades culturales y artísticas en las cuales se aborda la temática. A nivel de la alcaldía la equidad es un criterio que se maneja como necesario y se actúa en sintonía con la legislación y las políticas públicas nacionales como la Ley de municipios (50/50) que se refiere a la participación equitativa de mujeres y de hombres en cargos públicos. A nivel de estructura de funcionamiento, en el Consejo de Liderazgo Sandinista (CLS) y en el Sindicato de los trabajadores se promueve la participación activa de las mujeres y en los planes de negocios desarrollados (en coordinación con Nitlapan), se contemplan que los 10 negocios sean de mujeres para reducir la brecha de género en las cadenas de valor.

Todas las organizaciones toman el enfoque de género como eje transversal en la programación y planificación de sus procesos, proyectos y acciones. No obstante, sólo en casos concretos se tienen rubros y recursos específicos con porcentajes determinados del presupuesto para la implementación efectiva.

En AEA por ejemplo, hay un puesto y presupuesto para una persona experta en género. Hay una responsable regional y un puesto a nivel nacional. A nivel local no hay nadie pero la llamada "Estructura de bolas" tiene como principio de comunicación que todas/os deben estar informadas/os de los procesos y en los TDR se especifican responsabilidades de género.

Mientras que en ODEL por ejemplo, hay proyectos de cuajaderas y de cacao orientados específicamente a mujeres, para que incrementen sus ingresos propios. Hay un componente de presupuesto municipal que es solo para género y también hay recursos gestionados en el marco de alianzas con otras instancias de gobierno, con AEA y Tecum Umani (COSUDE). Pero no se ha tenido financiamiento suficiente para contar con especialistas en género y programas como el de obras de teatro que cuestionan los roles de género tradicionales han quedado suspendidos.



## Resultados-Socios de Desarrollo

Programación, presupuesto e implementación con Enfoque de Género	Org	Ind
	-	4.1
La capacidad para implementar programas en línea con las políticas y los marcos nacionales de género.	3.4	
La capacidad de desarrollar programas con enfoque de género.	1.5	
La capacidad de utilizar los resultados de las investigaciones para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	2.5	
La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual.	2.4	
La capacidad de sensibilizar a las comunidades en asuntos de género.	4.0	
Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género.	3.3	
La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera que incluyan el enfoque de género y acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	4.5	3.2
Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros del personal en la transversalización del género.		2.8

### Socios de Investigación

NITLAPAN disponen de un comité de género y una especialista con título de maestría. Esta persona se encuentra en la sede central, pero indicaron que es accesible y se puede acudir a ella para asesorías y acompañamientos puntuales. En términos de formulación de resultados se realizan esfuerzos para ser una organización más sensible al género. Aún cuando todavía no está aprobada una política de género, como parte de las políticas de trabajo, el 20% del incentivo salarial se asigna por trabajar con enfoque de género, en caso contrario se realizan los descuentos respectivos. Esto se mide a partir de indicadores de inclusión y participación de las mujeres en los grupos metas.

En la UNA/ Camoapa por otro lado, no todo el personal conoce acerca de la disponibilidad o no de recursos para desarrollar las actividades. En los protocolos de investigación se matiza la perspectiva de género pero no hay evidencia de la capacidad para asegurar que los resultados de las investigaciones con enfoque de género sean utilizadas por agentes de desarrollo en sus intervenciones. Más bien se da al compartir entre colegas información y comentarios sobre el desarrollo de las actividades y proyectos, pero esto es a nivel de relaciones personales y espacios informales. En la misión y visión de la universidad se refleja intención de igualdad, pero el perfil de la universidad no está orientado explícitamente a la equidad de género.

En las asignaturas se discuten aspectos culturales y de roles, sobre todo trastocando temas tabú. Todavía no es sistemático. Algunos docentes tienen formación y postgrados en género y refieren que desde la dirección, cuerpo docente y estudiantes hay mucha disposición y diligencia.

## Resultados-Socios de Investigación

Programación, presupuesto e implementación con Enfoque de Género	Org.	Ind.
	3.1	3.0
La capacidad para llevar a cabo la investigación con enfoque de género	3.4	
La capacidad para asegurar que los resultados de la investigación con enfoque de género sean utilizados por los agentes de desarrollo y proveedores de servicios en sus intervenciones en la CV.	1.5	
La capacidad de utilizar la retroalimentación de las intervenciones con enfoque de género en nuevas investigaciones.	2.5	
Existencia, calidad y alcance de una estrategia de género (transversalización), incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos	2.4	
La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluyendo el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que tengan más enfoque de género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género	4.0	
La presencia de científicos/as de género que cuentan con la capacidad de hacer una investigación específica de género	3.3	
Posición y mandato de los/as científicos/as de género y/o puntos focales	4.5	3.2
Capacidad de los científicos y otros empleados para implementar la investigación con enfoque de género		2.8

### C. Gestión de conocimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género.

ADDAC tiene más experiencia en esta línea pues hay un equipo responsable de monitorear todos los proyectos, con un sistema y encuestas específicas que monitorean impactos y evoluciones específicas y diferenciadas entre mujeres y hombres en cuanto a rendimiento y productividad. Además se realiza un encuentro anual de dos días con aproximadamente 60 mujeres participantes. De cada zona las delegaciones presentan logros y dificultades de género a nivel de municipios y comunidades. Cada año hay un tema general de reflexión para orientar el análisis. Ese espacio es un filtro para evaluar el trabajo de ADDAC, evalúan al equipo técnico, evalúan los cambios a nivel familiar, comunitario y a nivel de la organización. Además, se hace el foro cooperativo con participación de todas las áreas que aportan y se involucran. También hay un encuentro anual con jóvenes que evalúan los procesos a diferentes niveles al igual que las mujeres.

Adicionalmente, se hacen bolsas de recursos para actividades y se producen revistas, sistematizaciones, videos y otros materiales que reflejan el enfoque de género y sus dimensiones, para uso en las zonas. Algunas publicaciones están disponibles en la página de internet. La apuesta ahora es promover que en las cooperativas también la práctica de análisis, monitoreo y evaluación con enfoque de género se implemente, asesorándoles para que se llenen de herramientas, políticas, manuales, planes, etc. No sólo en datos de cuántas mujeres y hombres hay en las cooperativas sino cómo son sus particularidades en cuanto al acceso. También en el marco del proyecto ACORDAR se compartieron sistematizaciones y criterios para que otras organizaciones desarrollen sus políticas institucionales de género.

Por su cuenta ADM también cuenta con un sistema de M&E estructurado donde se recolectan los datos de manera desagregada que se usar para evaluar el impacto de género y analizar las relaciones de género que sirven para operar cambios. Una de las formas de documentar los procesos es a través de la revista "Paso a paso", también se han sistematizado experiencias y se

elaboró un libro que recopila testimonios, vivencias e historias de impacto de cuatro mujeres del municipio. Estos materiales se distribuyen a otros actores y organizaciones del territorio.

AEA no tiene sistema de M&E, pero en los informes periódicos registran avances. Hay boletines institucionales donde se visibiliza el trabajo de género en los microproyectos. Hay dos documentos semestrales que también destacan información transversalizada. En 2014 se realizaron esfuerzos institucionales para instalar capacidades y promover formadoras/es en Género, intercambiando documentos y otras herramientas. Además se desarrolló un proceso sostenido de tres encuentros en seis meses, un curso de formación para formadores con enfoque de género, otros procesos con organizaciones aliadas y se está planificando un curso de formulación de proyectos con enfoque de género.

En GRUMIC es práctica habitual recolectar y procesar datos desagregados y con análisis de género. No hay un sistema, el monitoreo se realiza desde el seguimiento y auditoría de control ciudadano sobre los proyectos. El Plan Operativo Anual y el Plan Estratégico son las principales herramientas para la ejecución, monitoreo y evaluación. No se forma a otros actores, más bien se recibe asesoría de ADM. No se cuenta con producciones propias de materiales porque no hay disponibilidad de fondos. Se incluye el análisis de cómo los proyectos o los procesos han impactado de forma diferenciada a mujeres y a hombres y cómo corresponde con la agenda de desarrollo.

Entre tanto en ODEL, el control se hace registrando datos desagregados por sexo de la población beneficiaria. En las actividades casi siempre llegan más varones que mujeres. El control de cuantos participantes son hombres y u cuantos mujeres lo realiza el personal técnico del proyecto y debe ir diferenciado.

#### Resultados- Socios de Desarrollo

Gest ón de conocimiento y monitoreo/ evaluación con Enfoque de Género	Org	Ind
		3.1
Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo.	4.7	
La capacidad de entrenar a otros actores en el M&E del enfoque de género.	3.2	
El acceso y la producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	2.0	
Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones.	3.0	
La capacidad del personal para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo.	3.0	
La capacidad del personal para desarrollar/trabajar con sistemas sensibles al género y herramientas para el seguimiento, la evaluación y el aprendizaje y la medición de los cambios de las intervenciones de género.		3.3
El acceso y habilidad del personal de producir documentos y publicaciones de calidad sobre género.		2.8
El acceso del personal masculino y femenino a capacitaciones sobre M&E con enfoque de género.		3.1

#### Socios de Investigación

NITLAPAN es la única organización donde el seguimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género está reglamentado y se manejan incentivos (morales y económicos) para el efecto, como se refirió anteriormente. Además se tienen establecidos objetivos y un plan anual con perspectiva de género como componente indispensable. Con el proyecto de iniciativas económicas por ejemplo,

el 70% deben ser beneficiarias y en los talleres de organización comunitaria el 80% deben ser mujeres.

A ese respecto, en la UNA/ Camoapa la medición de los proyectos se realiza no sólo como un requisito técnico, también se toma en cuenta como parte de la programación futura. Hasta ahora sólo se hacen dentro del marco de proyectos específicos, pero se ha identificado el potencial de recursos como la radio universitaria para la promoción y difusión de los temas. La producción de documentos y publicaciones es baja. Los informes y publicaciones incluyen por lo general algunos datos en cuanto a participación de mujeres y hombres y roles de género, pero aún no hay suficiente análisis.

#### Resultados-Socios de Investigación

<b>Gestión de conocimiento y monitoreo/ evaluación con Enfoque de Género</b>	<b>Org.</b>	<b>Ind.</b>
	<b>3.1</b>	<b>3.1</b>
La capacidad para recoger, interpretar e informar sobre los datos desagregados por sexo en todas las investigaciones	<b>4.7</b>	
Existencia y calidad de un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	<b>3.2</b>	
La capacidad para proporcionar insumos para las políticas nacionales y la legislación sobre la gestión del conocimiento con enfoque de género dentro de las cadenas de valor	<b>2.0</b>	
La capacidad para recolectar, elaborar y hacer documentos y publicaciones accesibles y de calidad, con información sobre género	<b>3.0</b>	
Capacidad para realizar aportes y perspectivas de género, a los informes y publicaciones de otras organizaciones	<b>3.0</b>	
Capacidad y compromiso de los científicos para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo		<b>3.3</b>
Existencia y calidad de un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo		<b>2.8</b>
La capacidad para proporcionar insumos para las políticas nacionales y la legislación sobre la gestión del conocimiento con enfoque de género dentro de las cadenas de valor		<b>3.1</b>

#### D. Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género.

En GRUMIC la incidencia se trabaja con mucha diligencia y capacidad para aplicar y promover la igualdad. Se realizan coordinaciones y alianzas estratégicas para gestionar recursos y capacitaciones con ADM, GTZ y CIAT. Se han coordinado diferentes actividades en alianza y coordinación con otras organizaciones y actores del municipio, de cara a promover políticas públicas (ADM, ADINJA -grupo de jóvenes de obras de teatro-, Cruz Roja, grupo de mujeres parteras y salud comunitaria que también son integrantes del grupo de salud del MINSA). La mayoría de alianzas y coordinaciones con otras organizaciones y actores tienen como eje central la equidad de género y la incidencia a través de la promoción de las mujeres, pero el énfasis de trabajo es más de cara a la incidencia social y política que en las cadenas de valor.

ADM también participa en procesos de consulta ciudadana y se promueve la información e implementación de la legislación a favor de la equidad y la igualdad. En el marco de las alianzas con cooperativas y otras organizaciones se producen diferentes materiales. Se han desarrollado planes estratégicos, diagnósticos, proyectos crediticios, proyectos para mujeres en el sector agropecuario y elementos de estudio. Es parte de la dinámica de trabajo el establecer alianzas para garantizar la sostenibilidad de los procesos y de los actores involucrados.

ODEL juega un papel más neutral en este sentido. Se promueve constantemente la igualdad de género a nivel de discurso pero no especificada en alianzas ni actividades concretas. Las capacitaciones fueron más enfocadas a la convivencia familiar. En el tema de género específicamente no se observa la capacidad de generar alianzas con otras instancias de gobierno para promover temas de género. Las alianzas que existen (aunque no en temas de género específicamente) se hace en el marco de la Comisión de Desarrollo Económico Local que está constituida, donde se ha incluido el enfoque de género de manera transversal.

Mientras que organizaciones como AEA, como entidad de cooperación, se enmarca en los planes de desarrollo del gobierno y se han desarrollado proyectos concretos con enfoque de género con la Alcaldía pero la incidencia política en sí, no es una de las áreas de trabajo. Pero. El tema de género se aborda de manera transversal a nivel local en el marco de coordinaciones con MINSA, MINED, la alcaldía, cooperativas, Ministerio de Mi Familia y el MEFCA.

ADDAC tampoco tiene como eje de trabajo hacer incidencia política. La intervención se enfoca en la validación de metodologías y análisis de género en algunas comunidades. A nivel local las acciones de incidencia se realizan desde el marco de articulaciones con instituciones públicas. Se hizo una incursión promoviendo las comisiones de género en las municipalidades para acercar a las mujeres a espacios de gobierno local, pero no ha habido eco. Cada organización maneja a veces enfoques diferentes, se ha tenido la práctica de formular proyectos en conjunto con el movimiento comunal colectivo de mujeres pero no se ha consolidado.

#### Resultados-Socios de Desarrollo

Alianzas efectivas e incidencia para promover la Equidad de Género	Org	Ind
	2.7	2.6
La capacidad de participar en la promoción de la igualdad de género.	2.4	
La capacidad de producir, junto con otras organizaciones, material de promoción de género y usar los resultados de investigaciones y otros materiales a la promoción de la equidad de género en la cadena de valor.	3.1	
La capacidad de desarrollar y mantener alianzas efectivas con el gobierno (en las intervenciones de equidad de género, entre otras) e influenciar que las políticas sean más equitativas en género.	3.1	
Competencia del personal para construir alianzas y coaliciones		2.6

NITLAPAN no cuenta con alianzas donde se trabaje de manera específica el tema de género, pero al ser uno de los ejes centrales se aborda dentro de la alianza territorial de la que se es parte (Grupo impulsor del desarrollo económico local<sup>3</sup>) y se incluye en procesos con organizaciones aliadas, como Biogas.

En la UNA/Camoapa, mantiene alianzas con diversas organizaciones para el desarrollo de estudios y proyectos agropecuarios (ADM, NITLAPAN, Cooperativas). Al igual que la mayoría de las

<sup>3</sup> Grupo formado a partir de la articulación de los actores locales, capacitaciones sobre el Desarrollo Económico territorial-local, cadenas de valor y diagnóstico económico, que permitiera analizar la situación de los sectores económicos; para definir de manera objetiva la visión, temas estratégicos (entre ellos, género) y acciones prioritarias.

organizaciones participantes, no mantiene ninguna alianza que su razón de ser sea el tema de género.

#### Resultados-Socios de Investigación

<b>Alianzas efectivas e incidencia para promover la Equidad de Género</b>	<b>Org.</b>	<b>Ind.</b>
	<b>2.7</b>	<b>2.6</b>
La capacidad de participar en la promoción de la igualdad de género	<b>2.4</b>	
La capacidad de producir material de investigación que pueda ser utilizado por otros socios para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	<b>3.1</b>	
La capacidad de desarrollar y mantener alianzas efectivas con los actores a lo largo de la CV dirigidas a la promoción y el fomento de la igualdad de género junto con el organizaciones socias	<b>3.1</b>	
Scientists' competency to build partnerships and coalitions		<b>2.6</b>

#### E. Género y liderazgo.

GRUMIC acompaña procesos comunitarios, apoya liderazgos locales para resolución de conflictos y acceso a la justicia. En el caso de los acompañamientos a procesos judiciales y derechos humanos, se busca generar liderazgos saludables (equidad, credibilidad, honestidad, participación). Se gestiona en la alcaldía y con instancias que administran fondos públicos y se acompaña la contrapartida comunitaria (con trabajo, tiempo). Es la naturaleza de la institución, de hecho el grupo salió a raíz de esa necesidad identificada de incidir directamente en la igualdad de género, tocando puertas en instituciones públicas, sociales y privadas. Todas las estrategias tienen esta relevancia. La prioridad de trabajo y de incidencia son las mujeres. Lo mismo en el caso de contrataciones directas y en la incorporación de nuevas integrantes.

En ADM por su cuenta, se han observado cambios cualitativos favorables en las mujeres de la organización respecto a perder la vergüenza a hablar en público, mejorar capacidades para expresarse con las autoridades y ejercer el derecho ciudadano a través de procesos de capacitación. También se han visto mejoras en relaciones interpersonales estratégicas entre comunidades, a partir de las cuales se han formado nuevos liderazgos y generación de información, conocimientos, destrezas y habilidades. El enfoque de género y liderazgo no se queda en la voluntad personal, se hacen esfuerzos institucionales para espacios de discusión y validación de las políticas y herramientas. Los procesos no solo ayudan al personal, se traslada a los ámbitos familiares y comunitarios. Existe facilidad de integración del personal técnico con los grupos. Siempre se busca el equilibrio. Los procesos de formación no sólo se aplican en el trabajo, trascienden. Se han mandado a formar jóvenes en diplomados de incidencia política, a través de gestionar becas de participación con otras instituciones.

Sobre esta capacidad en ADDAC hay un compromiso palpable ya que cuentan con una política de género que soporta la visión organizacional para la inclusión de género en el trabajo, este compromiso se refleja en la relación con las cooperativas y las expectativas de equilibrar su desarrollo económico con su desarrollo humano. Hay responsabilidad asumida y apropiación favorable a nivel institucional.

Mientras que en AEA aunque no existe un reglamento específico interno sobre relaciones de género, lenguaje sexista y demás, los espacios de sensibilización y formación han aportado al cuestionamiento de estos temas, y desde la dirección existe un compromiso para trabajar en la

autorregulación. Hay proyectos específicos para empoderamiento de mujeres y familias campesinas promoviendo seguridad alimentaria y en la promotoría y comités comunitarios de salud alimentaria se prioriza el liderazgo de las mujeres. Hay voluntad y esfuerzos, es una exigencia el balance 50/50 entre mujeres y hombres en puestos de coordinación. A nivel nacional no hay mujeres en cargos de toma de decisión. En las coordinaciones departamentales hay más mujeres (60/40).

Caso similar es el de ODEL, que aplica el criterio de 50/50 en cuanto a participación, lo cual es un esfuerzo importante pero no suficiente para asegurar el liderazgo de las mujeres en la organización. En los proyectos siempre se incluye un componente de género que cuenta con presupuesto propio. Desde la misión y visión está establecido como un valor o principio la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. Siguiendo el mandato de 50/50 de participación, hay mujeres y hombres en los diferentes cargos. Hay más mujeres que hombres contratadas en la alcaldía. A nivel del consejo municipal hay bastante equilibrio en la toma de decisiones, en los otros puestos varía. Se promueve el empoderamiento y protagonismo de las mujeres especialmente.

#### Resultados-Socios de Desarrollo

Género y liderazgo	Org	Ind
	3.0	2.8
Competencia del personal para el desarrollo de materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones.	3.5	
Género y liderazgo	2.2	
El efecto del entorno (políticas, normas y legislación, los reglamentos, las relaciones de género y las normas sociales) que facilita o dificulta la capacidad en la organización de influenciar los discursos locales y nacionales sobre las normas sociales de género en relación con el liderazgo femenino y el poder de decisión de las mujeres.	4.0	
El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género.	1.5	
El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género.	3.0	
La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	3.3	
La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo.		2.8
Ef ecta en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, y en posiciones de liderazgo para adquirir el equilibrio de género.	3.5	

En el caso de NITLAPAN, las directrices se establecen y coordinan “desde arriba” y todo el personal está apropiado. La política de contratación por ejemplo, inició desde el consejo de dirección de Nitlapan, después ellos se reunieron con supervisores para planificar y ellos con los técnicos. A nivel local sólo se ha alcanzado hasta equilibrar la participación cuantitativamente. Las Escuelas de campo proporcionaron herramientas para desarrollar el liderazgo de las mujeres, realizando dinámicas inclusivas para mujeres y para hombres. Generalmente a nivel local hay menos permanencia de las mujeres en el trabajo de campo. Uno de los argumentos es que es un trabajo muy pesado (físicamente) pero según la directora a nivel central, existe aún cierta hostilidad y peligro en el campo para las técnicas lo cual ha influido negativamente en la cantidad de personal

femenino. A nivel central si se contratan más mujeres (70%). La mayoría de mujeres está en el área administrativa y la mayoría de recursos se concentra en los programas de desarrollo y productivos.

En cuanto a la UNA/ Camoapa, existe claridad y disposición respecto a la necesidad de manejar igualdad y equidad de género en el relacionamiento, pero hacen falta más insumos y herramientas para desarrollar las intenciones y potenciar las buenas prácticas. Esto depende del rol que juega la universidad en el marco de los diferentes proyectos, ya que algunos se desarrollan en coordinación con organizaciones y otros sectores sociales. Hay una apuesta institucional y una visión favorable a la igualdad y equidad y es transversal a todo el acontecer y funcionamiento de la universidad a nivel de toda su estructura. No se cuenta con estrategias específicas recogidas en un documento pero dentro de los criterios de convocatoria y contratación se procura mantener igualdad.

En cuanto a cantidad de personas en la comunidad universitaria (cuerpo docente, áreas de dirección y coordinación, personal administrativo y estudiantes) hay una presencia bastante equilibrada de mujeres y hombres, pero en los puestos de dirección y coordinación hay más hombres ubicados

#### Resultados-Socios de Investigación

<b>Género y Liderazgo</b>	<b>Org.</b>	<b>Ind.</b>
	<b>3.0</b>	<b>2.8</b>
El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género.	<b>3.5</b>	
El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	<b>2.2</b>	
La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	<b>4.0</b>	
La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo y como hacer estas más equilibradas	<b>1.5</b>	
Ef iacia en la contratación de mujeres como invest gadores/as y colegas y adquirir un equilibrio de género en toda la organización	<b>3.0</b>	
Presencia de las mujeres en el liderazgo (administración, cient ficos seniors) y representación equilibrada	<b>3.3</b>	
Capacidad para invest gar el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo y los órganos de toma de decisiones.		<b>2.8</b>
Conocimientos, act tudes y práct tas para est mular posiciones de mujeres en el liderazgo.	<b>3.5</b>	

#### F. Enfoques de género transformadores (Innovación).

En organizaciones como ADDAC se analizan las cargas de trabajo de mujeres y hombres, las condiciones de las labores domésticas, participación de las mujeres en la toma de decisiones en cualquier inversión que se haga en la casa y la reproducción de roles como resultado de actividades de participación, etc. Se acompañan procesos respecto a que las mujeres deben tener la capacidad de negociar con sus parejas en cualquier circunstancia y que los hombres reconozcan que la negociación es un compromiso mutuo. No todas las personas saben cómo verbalizar los cambios que se van observando. Para analizar los cambios en materia de actitudes o autoestima, hay que prestar atención y percibir las diferencias en relación al punto inicial, sobre cómo



participan las mujeres, expresan su opinión, muestran más seguridad y confianza en público, etc. Lo que hace falta todavía es evidenciar los cambios y contar con más herramientas para reflejarlo.

ADM promueve la equidad de género con los grupos y actores con los que se relaciona para sensibilizar, capacitar y producir cambios cualitativos significativos en cuanto a actitudes y cambios de conducta. Se han hecho sistematizaciones y recopilación de historias de impacto y se ha apoyado la creación de nuevas organizaciones de mujeres, como el Grupo de Mujeres para la Incidencia de Camoapa (GRUMIC) las cuales tienen como razón de ser la búsqueda de la incidencia para la equidad de género y promoción de oportunidades y desarrollo para las mujeres.

En sintonía con las innovaciones, en AEA la misión institucional promueve cambios estructurales al nivel de transformaciones y hacia allí se enfocan las intervenciones. Se trabaja el componente de dinamización de la economía donde las mujeres puedan ser protagonistas y tomen decisiones sobre el manejo de sus parcelas.

En esa misma línea desde GRUMIC se ha evidenciado impactos favorables en el protagonismo, liderazgo y autonomía de las mujeres en diferentes aspectos, pero ha sido básicamente porque las mujeres se capacitan y se posicionan desde la lógica de derechos, no necesariamente porque los hombres asuman corresponsabilidad. No se ha desarrollado aún el ejercicio de procesar y analizar resultados concretos. Se ha participado en procesos de sistematización y aprendizaje en colaboración o coordinación con otras organizaciones. Algunas de las experiencias de GRUMIC están siendo replicadas por organizaciones en otros municipios.

ODEL utiliza metodologías creativas para motivar y promover la reflexión sobre los roles tradicionales de género y las transformaciones necesarias, pero hasta el momento no hay evidencia de intervenciones directas con enfoques de género transformadores recopiladas en informes específicos ni se han sistematizado prácticas novedosas o innovadoras.

#### Resultados-Socios de Desarrollo

Enfoques de Género Transformadores (Innovadores)	Org	Ind
	1.6	2.6
La capacidad para aplicar los enfoques de género transformadores (EGT).	1.8	
La capacidad de reconocer y analizar los resultados de transformación de género.	1.5	
La capacidad para documentar y aprender de los EGT.	1.5	
La capacidad del personal para aplicar los enfoques de género transformadores (EGT) y otros enfoques y métodos que empoderan a las mujeres.		2.6

La UNA/Camoapa desarrolla y promueve innovaciones agrarias y enfoques transformadores en la investigación y producción, así como en la docencia, pero escasos contenidos o temas se refieren específicamente a análisis de género. Hasta ahora hay muchos esfuerzos e iniciativas, pero ha sido bajo criterio e interés propio de docentes que han recibido capacitaciones en temas de género y que tienen un compromiso personal con el tema, hace falta institucionalizarlo. Se va garantizando en función de la relación y coordinaciones con otros actores sociales, pero también en las actividades de práctica de campo con las y los estudiantes es una exigencia.

De igual manera en NITLAPAN hasta ahora en cuanto a las acciones de intervención la perspectiva de género sólo ha llegado hasta garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres e incluir determinados parámetros y criterios para el análisis de género en los procesos de investigación. Se ha comenzado con la facilitación de talleres a nivel institucional para reducir la resistencia para trabajar de manera más inclusiva con mujeres, especialmente en los técnicos de campo. La tendencia ha sido que los grupos metas son en su mayoría hombres, y por eso la organización creó el criterio de asignar incentivos a los técnicos si logran incluir a las mujeres tanto en participación como en protagonismo.

#### Resultados-Socios de Investigación

<b>Enfoques de Género Transformadores (Innovadores)</b>	<b>Org.</b>	<b>Ind.</b>
	<b>1.6</b>	<b>2.6</b>
La capacidad de desarrollar, probar y aplicar Enfoques de Género Transformadores (EGT)	<b>1.8</b>	
La capacidad de evaluar y compartir ideas de Enfoques de Género Transformadores (EGT)	<b>1.5</b>	
La capacidad para asegurar que los EGT son usados y ampliados por otros	<b>1.5</b>	
La capacidad del científico para desarrollar la investigación con un Enfoque de Género Transformador (EGT) y otros enfoques y métodos innovadores que empoderen a las mujeres.		<b>2.6</b>

## Análisis y conclusiones

A continuación se presenta el detalle de las capacidades de género más desarrolladas y las más débiles por cada organización, de acuerdo con los puntajes obtenidos a nivel organizacional e individual.

### ADDAC

Es una asociación que promueve el desarrollo agropecuario, productivo, comercial y asociativo sustentable en el norte del país, en alianza con grupos de mujeres, hombres y jóvenes en condiciones de desventaja socioeconómica. Además, propicia el desarrollo asociativo desde la gestión empresarial y gerencial, con sentido de equidad y perspectiva e incidencia en el desarrollo humano y local.

La evaluación de ADDAC muestra que las capacidades de género más desarrolladas en la organización son: Desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor; Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal); Acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género; Compromiso institucional para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder; Liderazgo y responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder; Visión hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; Desarrollo de estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo; Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas; Sensibilización de las comunidades sobre las cuestiones de género; y Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo.

Mientras que las capacidades de género más débiles son: Abogar por la igualdad de género; Desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor; Desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género.

### ADM

Ha tenido presencia en el Departamento de Boaco por veinte años. Empezó en Camoapa en 1995 con la finalidad de contribuir a consolidar un proceso de desarrollo sostenible en el municipio.

Sus capacidades de género mejor desarrolladas son: Aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género; Utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género; Asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual; Implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo; Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas; Eficacia en la

contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género; Presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada; Reconocer y analizar resultados transformadores de género; y Documentar y aprender de los EGT.

Cabe destacar que en el caso de ADM no hay ninguna capacidad puntuada con 1 (sin evidencia o sólo evidencia anecdótica), por lo que se ubicaron las tres capacidades con puntaje 2 que corresponde a capacidades existentes pero no suficientemente desarrolladas: Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal); Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género; y Formar a otros actores en M&E con enfoque de género.

Organizaciones como ADM tienen enfoque de Género Transformador al crear otros grupos de mujeres para hacer incidencia. Algunas personas y organizaciones no lo identifican como tal pero la transferencia de capacidades para construir espacios autónomos y protagónicos para promover la igualdad y la equidad va más allá de capacidades de liderazgo y transita en innovación

#### Ayuda en Acción

Es una Organización de cooperación al desarrollo que promueve programas de desarrollo integral y territorial a familias de comunidades más desfavorecidas.

Estas fueron las capacidades más desarrolladas: Desarrollo de estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor; Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino; Analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas; Sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género; Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género; Implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo; Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo; Recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo; y Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo.

En tanto que las capacidades menos desarrolladas fueron: Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones; Abogar por la igualdad de género; Desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor; y Aplicar EGT.

#### GRUMIC

Es una agrupación integrada exclusivamente por mujeres, pero trabaja con grupos mixtos especialmente juveniles en procesos de desarrollo, empoderamiento, incidencia política y sensibilidad social, con el fin de reducir las brechas de género, priorizando nivelar el acceso y

participación de las mujeres en diferentes ámbitos y a diferentes niveles. Surgió como iniciativa de ADM y ha logrado consolidarse como organización autónoma. La Asamblea inició con 80 pero por distintas razones migración, cambios familiares, etc), fijas activas son 20 mujeres y la Directiva de 7.

En la evaluación de capacidades las más desarrolladas hasta el momento son: Visión hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; Desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo; Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género; Presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada; Aplicar herramientas y marcos de análisis de género; Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino; Sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género; Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal); Implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Abogar por la igualdad de género.

Las capacidades más débiles identificadas son: Utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género; Acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género; Desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor; y Reconocer y analizar resultados transformadores de género.

#### NITLAPAN

La organización realiza sus intervenciones a través de cuatro (4) programas: investigación, servicio empresarial, incubación de empresas y servicios legales. El Programa de Investigación no tiene presencia en Matiguás pero sí a nivel central. Este año 2015 los programas de investigación y de desarrollo están trabajando con mayor armonía y coordinación.

Nitlapan es la única organización que cuenta con incentivos económicos para garantizar y evaluar el enfoque de género. Cuando éste último inclusive toca los salarios de las personas (principalmente de los técnicos), genera más conciencia de las medidas y mecanismos necesarios para integrar la perspectiva de género, incluyendo la participación activa de mujeres en los grupos metas. Es una muestra de voluntad política y demuestra que los incentivos económicos son muy efectivos para que el personal asuma la necesidad de tomar en cuenta a las mujeres en los procesos o actividades.

En ese sentido sus fortalezas en cuanto a capacidades más desarrolladas son: Posición y mandato de los/as científicos/as de género y/ o puntos focales; Recoger, interpretar e informar sobre los datos desagregados por sexo en todas las investigaciones; Visión hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; Llevar a cabo la investigación con enfoque de género; Implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluyendo el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que tengan más enfoque de género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Compromiso

institucional para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; Facilitar el acceso a capacitación de género (análisis) a científicos y científicas; Analizar las dinámicas de género en la organización y el desarrollo de estrategias para hacerles frente, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Presencia de científicos/as de género que cuentan con la capacidad de hacer una investigación específica de género; y Recolectar, elaborar y hacer documentos y publicaciones accesibles y de calidad, con información sobre género.

En tanto que las debilidades más evidentes en cuanto a capacidades de género son: Evaluar y compartir ideas de Enfoques de Género Transformadores (EGT); y Asegurar que los EGT son usados y ampliados por otros.

ODEL/ Municipalidad de Matiguás

Esta oficina pertenece a la estructura de la Municipalidad de Matiguás. Se observó que en aquellas respuestas donde hay puntajes muy altos hay diferentes razones de fondo. Por un lado se notó una actitud más optimista que crítica respecto a los alcances, impactos y necesidades, y por otro, como había personal de cargos muy diversos (conserje, responsables de proyectos puntuales, planificación, administración y recursos humanos), el nivel de información y comprensión es igualmente diversa. Esto significó que quienes por la naturaleza de sus funciones no tienen conocimiento cercano de los procesos y formas de implementar la perspectiva de género, reflejaron una tendencia a especular de manera más optimista que realista.

Las capacidades de género mejor evaluadas fueron: Analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor; Desarrollar estrategias que abordan dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor; Analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas; Implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo; Desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV; Compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder; Visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; Desarrollo de estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo; y Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género.

Las capacidades más débiles identificadas son: La falta de presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género; Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género; Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal); Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género; Proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones; Desarrollar materiales de

promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor; Desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género; Reconocer y analizar resultados transformadores de género; Documentar y aprender de los EGT; Asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros; y Aplicar herramientas y marcos de análisis de género.

#### UNA/ Camoapa

La UNA se caracteriza por ser la única Alma máter en Nicaragua orientada a carreras y especialidades referentes a la agricultura. En 1990 se constituyó como universidad autónoma por decreto de Ley. En su calidad de casa de estudios superiores su misión es formar profesionales y desarrollar programas de investigación y extensión agropecuaria, respondiendo a los diferentes modelos de desarrollo del país.

Las capacidades de género más desarrolladas en la UNA son: Recoger, interpretar e informar sobre los datos desagregados por sexo en todas las investigaciones; Existencia y calidad de un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo; Posición y mandato de los/as científicos/as de género y/ o puntos focales; Implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluyendo el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que tengan más enfoque de género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género; Visión hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; Conocimientos, actitudes y prácticas para estimular posiciones de mujeres en el liderazgo; Presencia de las mujeres en el liderazgo (administración, científicos seniors) y representación equilibrada; Utilizar la retroalimentación de las intervenciones con enfoque de género en nuevas investigaciones; Compromiso para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género; y Participar en la promoción de la igualdad de género.

Sus capacidades de género menos desarrolladas son: Asegurar que los resultados de la investigación con enfoque de género sean utilizados por los agentes de desarrollo y proveedores de servicios en sus intervenciones en la CV; Desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo y como hacer estas más equilibradas, la capacidad de desarrollar, probar y aplicar Enfoques de Género Transformadores (EGT); Existencia, calidad y alcance de una estrategia de género (transversalización), incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos; Incluir sistemáticamente el análisis de género en todas las investigaciones de la CV objetivo; y Desarrollar y aplicar marcos y herramientas de análisis de género en la investigación.

## **Conclusiones por parámetro de capacidad**

### A. Análisis de género y planificación estratégica

En todas las organizaciones hay un marco, directrices o criterios que refieren la importancia y necesidad de implementar el enfoque de género, en la mayoría de los casos, estos no existen de manera formal (escrita) sino más bien existen de manera discursiva. En este sentido, a falta de

medidas, procedimientos e instrumentos específicos las posibilidades quedan reducidas a las voluntades individuales sin promoción ni sanción.

Por otro lado, el análisis de género no se realiza de manera profunda, es decir, no se están cuestionando las relaciones de género, sino que se comprende este análisis de manera más básica, como la desagregación de datos por sexo y en algunos casos, identificando diferencias entre estos.

#### B. Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

Un mecanismo para fortalecer y mantener las capacidades es institucionalizar el compromiso e intención de transversalizar género es a través de políticas y estrategia de género. Las organizaciones que cuentan con marcos institucionales para implementar y garantizar el enfoque de género reflejaron por lo general criterios más amplios y una mayor sensibilidad organizacional hacia la equidad de género, lo que les permite planificar y adaptar sus intervenciones de manera más efectiva.

Una necesidad latente para las organizaciones locales es continuar las gestiones de presupuesto y recursos con agencias de cooperación para transversalizar el enfoque de género en los presupuestos, ya sea estableciendo porcentajes en los rubros o incrementando los recursos destinados para actividades e intervenciones de género.

No hay recursos propios para investigación, las ONGs están sub-financiadas para desarrollar esa área e instituciones como universidades no están haciendo suficiente producción de investigaciones en general y de género es menos. También hace falta la nivelación de conocimiento con áreas no tan vinculadas al trabajo de campo (administración y finanzas).

#### C. Gestión de conocimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género

Los procesos de capacitación continua permiten crear una atmósfera de acceso a recursos e información y disposición favorable al enfoque de género. Los recursos metodológicos facilitan el desarrollo de capacidades y permiten nivelar el conocimiento a nivel de equipos y personal de trabajo.

Las necesidades de capacitación en género más evidentes se refieren a: conceptos y definiciones de género, presupuestos participativos y planificación con enfoque de género, capacitaciones para desarrollo de políticas y estrategias de género, capacitaciones para hacer M&E con enfoque de género, capacitación para usar las herramientas institucionales existentes, capacitaciones sobre políticas públicas e incidencia para promover la equidad de género; capacitaciones para implementar EGT, y también diseños metodológicos y recursos pedagógicos para facilitar los temas en el campo con las familias y comunidades.

Una de las debilidades y ausencias en capacidades de género es documentar y sistematizar las experiencias. Algunas de las formas más efectivas para gestionar conocimiento, dar seguimiento y evaluar las capacidades de género son los análisis externos para identificar avances concretos y retos, intercambios de experiencias con otras organizaciones y la documentación y sistematización de los procesos y actividades desarrolladas para registrar las buenas prácticas y las lecciones



aprendidas.

#### D. Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género

Existe una tendencia a duplicar esfuerzos porque la cultura de alianza y articulación efectiva entre organizaciones no se ha consolidado. Varias organizaciones están trabajando los mismos temas en los territorios pero no se coordinan y los impactos quedan limitados a las posibilidades y recursos individuales de cada organización.

#### E. Género y liderazgo

Aunque todas las organizaciones que participaron en el diagnóstico tienen género como componente o eje transversal de trabajo y toman en cuenta las políticas, programas y marcos nacionales de igualdad y equidad, no todas tienen la experiencia ni prioridad de hacer incidencia política para promover la equidad de género.

#### F. Enfoques de género transformadores

En la mayoría de las organizaciones no hay suficiente claridad y análisis respecto a las actividades y procesos que realizan y su relación con fortalecer o transformar roles tradicionales de género. Por tanto su capacidad para identificar, registrar, proponer, desarrollar y medir EGT es limitada en quehacer institucional y ámbito de acción.

## **Propuestas de acción y recomendaciones**

Las sugerencias y recomendaciones a continuación resultan del análisis de los datos procesados de cada organización y de las inquietudes y solicitudes planteadas por las personas que participaron en los diferentes niveles (entorno, organizacional e individual), de acuerdo con su dinámica, experiencia y prioridades.

#### A. Análisis de género y planificación estratégica

Es necesario crear y desarrollar plataformas integrales para analizar y profundizar en la apropiación de la equidad de género, fortalezas, necesidades y debilidades institucionales. Para ello es útil contar con herramientas sencillas que permitan identificar las brechas y acciones afirmativas de respuesta a cada brecha, cómo medirlas y cómo evidenciarlas para fortalecer las intervenciones.

De igual manera es útil contar con un repertorio de guías, procedimientos, metodologías y rutas concretas para planificar y desarrollar procesos sistemáticos con enfoque de género en las diferentes áreas y a distintos niveles. Así como Instrumentos de línea de base y de cierre sobre la temática, los ejes de trabajo y registro.

#### B. Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

Una propuesta es gestionar recursos (humanos, tiempo, económicos, tecnológicos, etc), para la elaboración de Políticas y Estrategias Institucionales de Género, con sus propios reglamentos y/o normas de control. En el caso de las organizaciones que ya cuentan con Políticas y Estrategias de

Género, garantizar la revisión periódica y actualización de las mismas con participación y aportes de todo el personal.

Una alternativa saludable es gestionar recursos económicos con la cooperación internacional y/o el gobierno o de asignar los existentes para impulsar el enfoque de género y contratar a personas expertas que acompañen y asesoren los procesos. Paralelamente se vuelve necesario identificar estrategias para la permanencia de las personas capacitadas y/o especializadas que puedan replicar y transferir capacidades.

#### C. Gestión de conocimiento, monitoreo y evaluación con enfoque de género

Dentro de los equipos locales, nacionales y regionales se debe desarrollar procesos sistemáticos e integrales de capacitación y desarrollo de capacidades de género desde lo básico hasta lo estratégico, así como definir metodologías de capacitación tanto para las áreas técnicas y de campo, como para las administrativas y financieras.

Identificar opciones de capacitación internas y externas en temas de género (transversalización a nivel institucional, integración del enfoque de género en los proyectos, análisis de género, M&E de género, etc.) Para que el personal pueda adquirir y mejorar capacidades. En ese sentido la formación de promotoras/es y comisiones de género a nivel institucional puede facilitar la multiplicación de conocimientos tanto dentro de la institución como con los grupos y actores con los que se trabaja.

Una buena manera de registrar, dar seguimiento y aprender de las acciones e intervenciones es sistematizar las experiencias de género, documentarlas con medios audiovisuales y publicaciones y socializar las informaciones y recursos producidos para que todo el personal y también otras organizaciones e instancias tengan acceso a ello.

Adicionalmente, el desarrollo y la utilización de un buen sistema de monitoreo y seguimiento puede apoyar en enfocar la implementación de los programas en los temas de equidad de género.

#### D. Alianzas efectivas e incidencia para promover la equidad de género

Las organizaciones independientemente de que estén perfiladas como de desarrollo o de investigación, deben establecer alianza y coordinación para no duplicar esfuerzos, potenciar su impacto y diversificar sus capacidades de género a nivel institucional y de proyección social, y enriquecerse con la experiencia, materiales y recursos metodológicos de las otras instituciones.

Una manera de solventar las necesidades presupuestarias y de recursos para la promoción e implementación de equidad de género es gestionar proyectos en alianza con otros actores sociales ya que la gestión de financiamiento puede ser más exitosa si las propuestas o mecanismos se realizan en conjuntos con otras organizaciones afines. Además esas alianzas funcionan como espacios de intercambio para retomar y fortalecer capacitaciones específicas de género en los temas prioritizados y áreas de trabajo.

#### E. Género y liderazgo

Es importante aprovechar las plataformas institucionales que tienen las organizaciones para desarrollar estrategias de incentivo y negociación con los sectores productivo y ganadero para visibilizar y ampliar la participación de las mujeres en los proyectos y en especial en los puestos de toma de decisiones.

Por otro lado, el compromiso discursivo de los directivos y del personal de las organizaciones aún debe materializarse en actividades y presupuestos concretos que no solo contemplen la participación de las mujeres al igual que la de los hombres, sino que busquen cuestionar y transformar las relaciones de poder.

#### F. Enfoques de género transformadores

En todas las organizaciones hace falta un esfuerzo institucional (con mecanismos establecidos, personas responsables e incentivos específicos) para revisar y ampliar sus innovaciones de género, aunque aún la idea de enfoques de género transformadores es muy poco conocida a nivel local. Se propone un intercambio de experiencias y aprendizaje entre organizaciones que no desarrollan ningún tipo de EGT y aquellas que ya están desarrollando innovaciones de género aunque no se utilice tal término para referirse a las acciones, como ejemplo, NITLAPAN, que está incentivando a sus técnicos a incluir género a través de la asignación de un porcentaje salarial. También la creación del Grupo de mujeres para la incidencia de Camoapa bajo el apoyo y guía de ADM es un ejemplo de innovación de género a nivel organizacional.

# Anexo a. Evaluación de capacidades de género socios de desarrollo

ADDAC

País:	Nicaragua
Nombre de la organización:	Asociación para la Diversificación y el Desarrollo Agrícola Comunal (ADDAC)
Nombre(s), cargos y géneros del personal participante:	Felicia Lanuza, Programa de Desarrollo Humano y Local
Entrevistador/a	
Fecha	2 de marzo de 2015
Hora	16:00 hrs
Notas	Oficina de ADDAC, Matagalpa

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

## Capacidad Básica de Género: El análisis de género y planificación estratégica

**Definición** La capacidad de diseñar y conducir el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso a y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo de las actividades del programa y ampliaciones eventuales.

<b>DGF</b>	<p>Asegúrese de que todos entiendan la definición de análisis de género y las herramientas analíticas de género.</p> <p>Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor específica?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La división del trabajo por género (productivo, reproductivo, roles comunitarios) y los roles;</li><li>• Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos, tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;</li><li>• Las diferencias de género en la toma de decisiones y liderazgo;</li><li>• Naturaleza y nivel de participación de hombres y mujeres en la CV de la ganadería y pesca;</li><li>• Diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos</li></ul> <p>Dé algunos ejemplos.</p> <p>¿Son estos temas/cuestiones de género analizados por la organización?</p>	<p>Puntuación actual (1-5)</p> <p>Comentarios</p>
------------	--	---

A.II.1	<p>La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de 3.5 valor</p>	<p>Hay una Política Institucional de Género que rige las estrategias Cada proyecto involucra eje transversal de género y un objetivo específico para acciones de género y en cada componente se aborda de manera integral. Los proyectos son esencialmente productivos y de seguridad alimentaria, desde la formulación se formulan objetivos e indicadores específicos. Se aborda participación de mujeres en todos los espacios, acceso y control a recursos y medios, salud sexual y reproductiva, formación y capacitación, sensibilización en temáticas de género. Dentro de la estrategia están definidos los temas a abordar con un orden lógico</p>
	<p>¿En qué medida están las dinámicas de género dentro de la cadena de 3 valor, incluyendo la interpretación de los diversos roles de género que desempeñan los hombres y mujeres, el acceso y control de recursos y beneficios, y otras cuestiones de género que potencian o dificultan que los hombres y las mujeres se beneficien equitativamente de la cadena de valor, analizadas y comprendidas por la organización? ¿Cómo conoce la organización acerca de estos temas de género?</p>	<p>Hay una Política Institucional de Género que rige las estrategias Cada proyecto involucra eje transversal de género y un objetivo específico para acciones de género y en cada componente se aborda de manera integral. Los proyectos son esencialmente productivos y de seguridad alimentaria, desde la formulación se formulan objetivos e indicadores específicos. Se aborda participación de mujeres en todos los espacios, acceso y control a recursos y medios, salud sexual y reproductiva, formación y capacitación, sensibilización en temáticas de género. Dentro de la estrategia están definidos los temas a abordar con un orden lógico</p>

¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que el personal aplique el análisis de género en su trabajo? ¿En qué medida el personal siempre aplica el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto o intervención? ¿Los proyectos son evaluados en base a la existencia y la calidad del análisis de género?

4

Cada año hay un proceso de formación en temas de género para todo el personal. Además en los consejos técnicos que se analizan cada mes por área, el equipo corrobora el avance. También hay espacios semestrales de evaluación interna y espacios con mujeres organizadas para evaluar avances de trabajo con ellos. También hacen diagnósticos específicos de género al año. Muestra de 25% de socias y socios y con los resultados identifican estrategias para el siguiente semestre y/o año de acuerdo con los avances y retrocesos tanto en el espacio público como en el seno familiar. Analizan roles y labores domésticos y tareas estereotipadas.

A.II.2 La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor.

5.0

La Política tiene más de 10 años, fue actualizada en el 2011. Existe una estrategia de género que tiene 3 años. En este 2015 se va a evaluar por parte de un equipo consultor externo. La puesta en práctica de la misma

¿Hasta qué punto están las estrategias desarrolladas para hacer frente a la dinámica de género en la cadena de valor? ¿Qué tipo de intervenciones se han desarrollado e implementado en el 2014?

5.0

La Política tiene más de 10 años, fue actualizada en el 2011. Existe una estrategia de género que tiene 3 años. En este 2015 se va a evaluar por parte de un equipo consultor externo. La puesta en práctica de la misma

A.II.3 La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género

3.5

Se cuenta con una matriz de indicadores de género. Además, hay material didáctico de capacitación para promotoras de género y para el personal. Se están formulando guiones por tema y por taller (guías técnicas) para uso en todas las zonas con un proceso y secuencia lógica sincronizada en cuanto a contenidos. Cuando eventualmente ocurre rotación o cambio de personal, hay que retomar los procesos de inducción en género.

	¿En qué medida están desarrollados y se aplican marcos analíticos y herramientas de género para identificar y abordar las limitantes y oportunidades de género en la tecnología y en el desarrollo de la cadena de valor? ¿Qué marcos y herramientas se utilizan normalmente?	4.0	Hay material didáctico de capacitación para promotoras de género y para el personal. Se están formulando guiones por tema y por taller (guías técnicas) para uso en todas las zonas con un proceso y secuencia lógica sincronizada en cuanto a contenidos. Cuando eventualmente ocurre rotación o cambio de personal, hay que retomar los procesos de inducción en género.
	¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas ?	3.0	Además hay una matriz de indicadores de género que se llena anualmente. Esta matriz aborda las diferentes dimensiones: participación, acceso y control de recursos, etc. Esto es por zona y se realizan grupos focales para recoger elementos cualitativos y de percepciones.
A.II.4	Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.	3.0	En el 2014 se realizaron dos talleres de género. Hay mucha discusión interna, pero al menos una vez al año se realiza un proceso de capacitación a cargo de personas externas. Siempre hay que renovar y actualizar las capacitaciones. De alguna manera el personal se va especializando.
	¿Hasta qué punto todo el personal ha recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?	3	En el 2014 se realizaron dos talleres de género. Hay mucha discusión interna, pero al menos una vez al año se realiza un proceso de capacitación a cargo de personas externas. Siempre hay que renovar y actualizar las capacitaciones. De alguna manera el personal se va especializando.
A.II.5	La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas.	4.0	Hay un área de crédito con un programa específico y se aplican políticas diferenciadas para mujeres, de acuerdo con sus necesidades y condiciones socio-económicas para equilibrar el acceso. Las discusiones y análisis llegan a ese nivel de reflexión sobre el trato diferenciado según si están comercializando, el



rendimiento productivo, el perfil y la capacidad de competencia en el mercado local.

¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para hacerles frente, incluyendo el ajuste de las políticas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean más sensibles al género, acciones afirmativas de género hacia un mayor equilibrio de género? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?

4.0

Hay un área de crédito con un programa específico y se aplican políticas diferenciadas para mujeres, de acuerdo con sus necesidades y condiciones socio-económicas para equilibrar el acceso. Las discusiones y análisis llegan a ese nivel de reflexión sobre el trato diferenciado según si están comercializando, el rendimiento productivo, el perfil y la capacidad de competencia en el mercado local.

#### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

**Definición** La capacidad de implementar programas con perspectiva de género de acuerdo a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, asignando recursos financieros y humanos para ello, con una estructura y una cultura organizativa sensible al género, que se refleja en un equilibrio de género a nivel interno, entre otras cosas.

**DGF** Debata sobre el tipo de programas/proyectos que esta organización lleva a cabo. ¿Son tomados en consideración los temas de género?  
Ejemplos:  
- Participación en la CV de la ganadería y pesca en base a género;  
- Los roles y las relaciones de género en la asignación de recursos destinados a la alimentación y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones, y la crianza;  
- El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos, las tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su trabajo;

**Puntuación actual** Comentarios  
(1-5)

- Nivel y equidad en el consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres;
- Preferencias de los productores y las productoras para criar determinadas razas; etcétera.

B.II.1 La capacidad para aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género. 2.0

En el tema de violencia intrafamiliar, se hacen alianzas y se promueve que las cooperativas y promotoras se acerquen con la Comisaría de la Mujer y la Policía. Por ejemplo se ha buscado apoyo en capacitaciones de El Movimiento Maria Elena Cuadra. También se da seguimiento a la ley de igualdad, a la ley de acceso a tierras para las mujeres. En el tema de salud sexual y reproductiva hay alianzas con hospitales, con el MINSA y apoyo a las ferias de salud.

¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas en línea con las políticas y los marcos nacionales de género? ¿Las políticas y los marcos nacionales de género son conocidos y estudiados? En el caso de las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto están las políticas nacionales de género implementadas y activamente comunicadas y difundidas por la organización? 2

En el tema de violencia intrafamiliar, se hacen alianzas y se promueve que las cooperativas y promotoras se acerquen con la Comisaría de la Mujer y la Policía. Por ejemplo se ha buscado apoyo en capacitaciones de El Movimiento Maria Elena Cuadra. También se da seguimiento a la ley de igualdad, a la ley de acceso a tierras para las mujeres. En el tema de salud sexual y reproductiva hay alianzas con hospitales, con el MINSA y apoyo a las ferias de salud.

B.II.2	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	4.0	Se tienen alianzas locales con organismos que puedan dar charlas sobre temas vinculantes. El tema de masculinidad se ha abordado en procesos desde hace 2 años y se está trabajando una estrategia. La proyección es crear una promotoría de hombres para que ellos también promuevan los temas y sensibilizaciones de género en las comunidades. Actualmente un 36% de mujeres participan en los procesos. Todos los programas tienen indicadores de género que el equipo asume como metas a cumplir. En Matiguás por ejemplo hay un proyecto de asistencia técnica en el cual el enfoque de género está muy apropiado desde la segregación de datos por sexo hasta las cualidades de la participación.
	¿En qué medida desarrolla la organización programas que sean sensibles al género? ¿Cuántos proyectos/programas implementados en el último año tienen un enfoque explícito de género? ¿Qué tipo de proyectos se desarrollaron el año pasado?	4	Se tienen alianzas locales con organismos que puedan dar charlas sobre temas vinculantes. El tema de masculinidad se ha abordado en procesos desde hace 2 años y se está trabajando una estrategia. La proyección es crear una promotoría de hombres para que ellos también promuevan los temas y sensibilizaciones de género en las comunidades. Actualmente un 36% de mujeres participan en los procesos. Todos los programas tienen indicadores de género que el equipo asume como metas a cumplir. En Matiguás por ejemplo hay un proyecto de asistencia técnica en el cual el enfoque de género está muy apropiado desde la segregación de datos por sexo hasta las cualidades de la participación.
	¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para las intervenciones o proyectos con perspectiva de género? ¿Cuánto en el 2014? (Puede ser en porcentaje al total)	3	Los fondos destinados a equidad de género en los proyectos se han ido reduciendo porque los organismos de cooperación no siempre lo priorizan. A veces se planifican acciones de género pero sin fondos

y toca hacer traslapes presupuestarios.

	¿Hasta qué punto los sistemas, procedimientos e incentivos son establecidos para asegurar que todas las intervenciones sean sensibles al género? Dar ejemplos concretos de cada uno utilizados en el 2014. ¿Se revisa la perspectiva de género en las propuestas e informes? ¿Quién los revisa?	5	Desde la formulación de los proyectos se garantiza. De 15 proyectos quizá 3 no involucran fondos para acciones de género. Aun así en los POAS institucionales internos siempre se incluye, aunque signifique asumirlo como contrapartida local.
B.II.3	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	2.0	Hay voluntad y práctica de conocer publicaciones diversas sobre temas relacionados para consulta y apoyo de las acciones. Aunque depende de interés particular de algunas personas. Con Trocaire hay más tradición de compartir documentos en el marco de alianzas pero con otras org es menos.
	¿En qué medida la organización utiliza los resultados de investigación de organizaciones socias nacionales de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género? ¿Qué estudios se han utilizado? ¿Qué tan relevante es la investigación realizada en el programa de LAF para la organización?	2.0	Hay voluntad y práctica de conocer publicaciones diversas sobre temas relacionados para consulta y apoyo de las acciones. Aunque depende de interés particular de algunas personas. Con Trocaire hay más tradición de compartir documentos en el marco de alianzas pero con otras org es menos.
B.II.4	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	4.0	30% de mujeres accediendo al crédito para tierras, si se compara con estadísticas es un porcentaje alto tomando en cuenta que contextualmente hay enormes brechas de desigualdad en cuanto al acceso a tierras. El porcentaje supera al del nivel nacional que es un 23%
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de la prestación de servicios, insumos, capacitación y tecnologías? Dar ejemplos.	4	30% de mujeres accediendo al crédito para tierras, pero si se compara con estadísticas es un porcentaje alto tomando en cuenta que contextualmente hay enormes brechas de desigualdad en cuanto al acceso a tierras. A nivel nacional es un 23%

	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los impactos del programa, como en el aumento de los ingresos familiares, el aumento de la participación de agricultores/as en la cadena de valor, la mejora en el acceso y consumo de alimentos de origen animal, etc.? Dar ejemplos.	4	Se realiza un proceso de monitoreo por zona, a través de encuestas de ingresos, seguridad alimentaria, bienes y capital de fincas por sexo. Siempre se está revisando y promoviendo las iniciativas empresariales de mujeres para que mejoren sus ingresos propios. Se analiza el uso que dan de esos ingresos, por ejemplo muchas lo destinan para beneficio del hogar no para ellas mismas o para su propia salud y control médico.
	¿Existen mecanismos, como las políticas y procedimientos, establecidos para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y los hombres? ¿Son eficaces, por ejemplo ¿todo el personal los comprende e implementa?	4	Los procesos de formación y capacitación se realizan para que puedan orientar a las familias y comunidades en el campo. Reciben capacitaciones y las replican.
B.II.5	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	4.5	Los principales ejemplos se ven en el marco de la salud y la cultura de prevención de enfermedades y atención oportuna (Papanicolau y Exámenes de Próstata). También en cuanto a la igualdad y equilibrio en la participación ciudadana. Se trabajan con grupos de mujeres, de hombres y mixtos.
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos?	4	Los principales ejemplos se ven en el marco de la salud y la cultura de prevención de enfermedades y atención oportuna (Papanicolau y Exámenes de Próstata). También en cuanto a la igualdad y equilibrio en la participación ciudadana. Se trabajan con grupos de mujeres, de hombres y mixtos.
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para fortalecer los grupos de agricultores/as, cooperativas, organizaciones y asociaciones de productores/as, con una perspectiva de igualdad de género? ¿Qué tipo de intervenciones, por ejemplo, en formación? ¿Con qué efecto?	5	El equipo replica los conocimientos aprendidos en el campo. Se están promoviendo las políticas de género de las cooperativas. Actualmente dos de ellas tienen políticas y están implementando el plan de acción de género. Las políticas de crédito van entrelazadas con las políticas de género. El programa de fortalecimiento operativo promueve la membresía de las mujeres. Se promueven concursos ecológicos con las familias con

criterios de género para la selección y premiación. En los territorios se promueve el teatro comunitario como mecanismo para abordar temas más complejos para motivar las reflexiones, desde la lúdica. El equipo de Pancasán de jóvenes tiene una obra sobre el tema de embarazo adolescente por ejemplo.

B.II.8	La presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género	4.0	La práctica ha ido generando expertis en género por parte especialmente del personal más antiguo. Pero se utilizan diferentes mecanismos para que la población joven se capacite y vaya especializando. Han participado en talleres con otros movimientos y colectivos de mujeres y CECESMA, proyecto Dos generaciones, etc.
	¿Hasta qué punto tiene la organización expertos/as en género en el territorio? ¿Cuáles son sus grados más altos de especialización? (mayores y menores)	5	La práctica ha ido generando expertis en género por parte especialmente del personal más antiguo. Pero se utilizan diferentes mecanismos para que la población joven se capacite y vaya especializando. Han participado en talleres con otros movimientos y colectivos de mujeres y CECESMA, proyecto Dos generaciones, etc.
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia en género de fuera? ¿Cuántos buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	3	Por parte de Trocaire y Grupo Gaviota y Giorgina López una Consultora, Marta Illescas, Aracely García, Fátima López. Con ellas se han realizado procesos de capacitación y han facilitado espacios de diagnóstico y evaluación de capacidades de género. Para el tema de masculinidades se buscan personas externas que tienen experiencia y materiales didácticos para abordar los temas. Se cuenta con una guía y un rotafolio de masculinidad para las/os promotoras/es de género

B.II.6	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	3.8	En el 2014 se realizó como parte del proceso permanente de capacitación en género, una matriz de identificación de problemas de género en el campo. Hay una cultura de análisis y críticas bastante fuerte y buscando siempre más avances y mejores resultados. Al igual que se evalúan todos los otros procesos, se dimensiona el análisis de género. Recursos humanos hay, porque el compromiso personal institucional está.
	¿Tiene una política de género (una declaración intención en materia de igualdad de género) desarrollada? Descríbala.	4	En el 2014 se realizó como parte del proceso permanente de capacitación en género, una matriz de identificación de problemas de género en el campo. Hay una cultura de análisis y críticas bastante fuerte y buscando siempre más avances y mejores resultados. Al igual que se evalúan todos los otros procesos, se dimensiona el análisis de género.
	¿Tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada? Por favor denos una copia.	4	
	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal la conoce y entiende la política de género?	4	
	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	3	Recursos humanos hay, porque el compromiso personal institucional está. Desde los procesos de contratación se perfila el interés y capacidades de género. El personal anda con los lentes de género puestos.
B.II.9	Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal)	5.0	El compromiso está interiorizado
	¿Hasta qué punto los/as expertos/as en género y/o puntos focales tienen un mandato para asegurar que el género sea incorporado?	5	El compromiso está interiorizado
B.II.10	Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género.	4.0	

¿En qué medida las responsabilidades para la transversalización de género se comparten dentro de la organización? ¿Los otros miembros del personal tienen responsabilidades formales para integrar el género en su trabajo, por ejemplo, en sus descripciones de puesto?

4

B.II.7 La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.

4.0

Se toman en cuenta la participación equitativa de mujeres, hombres y jóvenes y sus niveles de acceso y beneficio en los diferentes proyectos y actividades. Se discuten criterios básicos y se dejan reglamentados. Se lleva control y análisis de la participación y permanencia de las mujeres en los procesos, al nivel de hombres con mucha experiencia en cooperativismo y comercialización.

¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible de género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en 2014 y ¿con qué resultados?

4

Se toman en cuenta la participación equitativa de mujeres, hombres y jóvenes y sus niveles de acceso y beneficio en los diferentes proyectos y actividades. Se discuten criterios básicos y se dejan reglamentados. Se lleva control y análisis de la participación y permanencia de las mujeres en los procesos, al nivel de hombres con mucha experiencia en cooperativismo y comercialización.

¿En qué medida son las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?

4

#### Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E enfoque de género

**Definición** La capacidad para recoger y analizar datos desagregados por sexo, para supervisar e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la administración de la información, la divulgación y la capacidad de comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.



DGF	Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar).	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
C.II.1	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	3.7	ADDAC ya lo tiene interiorizado.
	¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?	4	ADDAC ya lo tiene interiorizado.
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados por sexo? ¿Cuáles son?	4	
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos proyectos se reportaron en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recolectados en el 2014. ¿Qué análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién (cualificación)?	3	Casi sólo la experta local en género hace los análisis y comparaciones
C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	4.3	Hay un equipo responsable de monitorear todos los proyectos, con un sistema y encuestas específicas que monitorean impactos y evoluciones específicas y diferenciadas entre mujeres y hombres en cuanto a rendimiento, productividad
	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es con enfoque de género? De un ejemplo específico.	3	Hay un equipo responsable de monitorear todos los proyectos, con un sistema y encuestas específicas que monitorean impactos y evoluciones específicas y diferenciadas entre mujeres y hombres en cuanto a rendimiento, productividad
	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos utilizados en el informe.	5	La dirección pide un informe por área con un acápite específico con análisis de género. La experta en género hace un consolidado con valoraciones, comparaciones y recomendaciones que se elevan a la

junta directiva.

¿Hasta qué punto las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género son adecuadas? 5

C.II.3	Capacidad para formar a otros actores en M&E con enfoque de género	4	Se hace un encuentro anual con aproximadamente 60 mujeres de dos días. De cada zona las delegaciones presentan logros y dificultades de género a nivel de municipios y comunidades. Cada año hay un tema general de reflexión para orientar el análisis. Ese espacio es un filtro para evaluar el trabajo de ADDAC, evalúan al equipo técnico, evalúan los cambios a nivel familiar, comunitario y a nivel de ADAC. También se hace el foro cooperativo con participación de todas las áreas que aportan y se involucran. Hay un encuentro anual también con jóvenes que evalúan los procesos a diferentes niveles al igual que las mujeres.
--------	--	---	--

¿Hasta qué punto la organización entrena otros actores en el M&E con 4 enfoque de género? ¿Cuántas organizaciones/personas han sido capacitadas?

Se hace un encuentro anual con aproximadamente 60 mujeres de dos días. De cada zona las delegaciones presentan logros y dificultades de género a nivel de municipios y comunidades. Cada año hay un tema general de reflexión para orientar el análisis. Ese espacio es un filtro para evaluar el trabajo de ADDAC, evalúan al equipo técnico, evalúan los cambios a nivel familiar, comunitario y a nivel de ADAC. También se hace el foro cooperativo con participación de todas las áreas que aportan y se involucran. Hay un encuentro anual también con jóvenes que evalúan los procesos a diferentes niveles al igual que las mujeres.

C.II.4	El acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	5	Se producen revistas, sistematizaciones, videos y otros materiales que reflejan el enfoque de género y sus dimensiones, para uso en las zonas. Se hacen bolsas de recursos para actividades. Algunas publicaciones están disponibles en la página de internet.
	¿Hasta qué punto la organización recolecta, desarrolla y hace accesibles los documentos y publicaciones de información en materia de género? ¿Cuántos publicaron en el 2014? ¿Quién proporcionó la experiencia de género para cada uno? ¿Podemos obtener una o dos copias?	5	Se producen revistas, sistematizaciones, videos y otros materiales que reflejan el enfoque de género y sus dimensiones, para uso en las zonas. Se hacen bolsas de recursos para actividades. Algunas publicaciones están disponibles en la página de internet.
C.II.5	Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones.	3	La apuesta ahora es promover que en las cooperativas también la práctica de análisis, monitoreo y evaluación con enfoque de género se implemente, asesorandoles para que se llenen de herramientas , Políticas, Manuales, Planes, etc. No sólo en datos de cuántas mujeres y hombres hay en las cooperativas sino cómo son sus particularidades en cuanto al acceso. También en el marco del proyecto Acordar se compartieron sistematizaciones y criterios para que otras org desarrollen sus políticas institucionales de género
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?	3	La apuesta ahora es promover que en las cooperativas también la práctica de análisis, monitoreo y evaluación con enfoque de género se implemente, asesorandoles para que se llenen de herramientas , Políticas, Manuales, Planes, etc. No sólo en datos de cuántas mujeres y hombres hay en las cooperativas sino cómo son sus particularidades en cuanto al acceso. También en el marco del proyecto Acordar se compartieron sistematizaciones y criterios para que otras org desarrollen sus políticas institucionales de género

## Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género

Definición	La capacidad de construir alianzas, influenciar en el gobierno y los socios externos, y para abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.		
FGD	Asegúrese que todos entiendan la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Discusión: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género, con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género?	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
D.II.1	La capacidad para abogar por la igualdad de género	1	No aplica directamente a la dinámica de intervención que realiza la organización. El trabajo que se realiza es a nivel de validación de metodologías y análisis de género en algunas comunidades. A nivel local se hace incidencia a través de las articulaciones con instituciones públicas.
	¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende incidir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos a nivel local, nacional? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto la organización colabora con grupos de la sociedad civil vinculados al tema de género?	1	No aplica directamente a la dinámica de intervención que realiza la organización. El trabajo que se realiza es a nivel de validación de metodologías y análisis de género en algunas comunidades. A nivel local se hace incidencia a través de las articulaciones con instituciones públicas.

D.II.2	La capacidad de desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	1	
	¿En qué medida la organización desarrolla materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones? ¿Qué tipo de materiales se desarrollaron? Dar ejemplos a partir del 2014.	1	
	¿En qué medida la organización usa los resultados de la investigación y otros materiales para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor? Dar ejemplos a partir de 2014.	1	
D.II.3	La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género.	1	
	¿Hasta qué punto la organización trabaja en colaboración con el gobierno? ¿Están las asociaciones público-privadas en el territorio? ¿Son estas asociaciones sensibles al género, por ejemplo, se incluyen organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Son las cuestiones de género fundamentales en la alianza? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿En qué medida la organización colabora con el enfoque de género en las asociaciones público-privadas?	1	
	¿Las asociaciones con el gobierno son utilizadas para incidir en las políticas? Da un ejemplo del 2014.	1	
D.II.4	La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV	4	Se comenzó a promover comisiones de género en las municipalidades, para acercar a las mujeres a espacios de gobierno local, pero no hay eco. Cada organización maneja a veces enfoques diferentes, se ha tenido la práctica de formular proyectos conjuntos con movimiento comunal colectivo de mujeres. Está abierta la posibilidad de dialogar y articular con mucho respeto.

¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas? 4  
 ¿Están las alianzas siendo aplicadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios?  
 ¿Son las asociaciones o colaboraciones de Investigación para el Desarrollo claves para cualquier éxito en la promoción de la igualdad de género? ¿Qué otras iniciativas tienen capacidades de género?

Se comenzó a promover comisiones de género en las municipalidades, para acercar a las mujeres a espacios de gobierno local, pero no hay eco. Cada organización maneja a veces enfoques diferentes, se ha tenido la práctica de formular proyectos conjuntos con movimiento comunal colectivo de mujeres. Está abierta la posibilidad de dialogar y articular con mucho respeto.

¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabaja con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago)? 4

Hasta que punto promueve la organización la equidad de género con sus socios? Podría proporcionar ejemplos específicos del 2014? 4

Capacidad Básica de Género: Género y Liderazgo.

Definición El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, la capacidad del liderazgo de la organización para proporcionar una visión adecuada y una orientación para mejorar las políticas de integración de la perspectiva de género.

DGF Ninguno

Puntuación actual (1-5) Comentarios

E.II.1 El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.

5

Hay un compromiso palpable, se refleja en la relación con las cooperativas y las expectativas de equilibrar su desarrollo económico con su desarrollo humano.

¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? De dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de género. 5

Hay un compromiso palpable, se refleja en la relación con las cooperativas y las expectativas de equilibrar su desarrollo económico con su desarrollo humano.

	¿Hasta qué punto está el compromiso hacia la igualdad de género compartido con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?	5	El mandato ya está dado, todo el personal debe cumplirlo. Aunque haya diferentes niveles de apropiación, hay una meta común.
	¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)	5	Dentro de la política de género se establece el uso de lenguaje incluyente para ser tomado en cuenta en el relacionamiento cotidiano. También se realizó un diagnóstico interno para identificar la ocurrencia de bromas sexistas, acoso sexual y hay un mecanismo de reportar periódicamente sobre situaciones que puedan ocurrir a nivel de convivencia y se hace una intervención
E.II.2	El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder	5	Hay responsabilidad asumida y apropiación favorable a nivel institucional
	¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?	5	
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?	5	
	¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?	5	
E.II.3	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	5	
	¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?	5	
E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo	5	

	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas/proyectos sobre el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo? De un ejemplo del 2014.	5	
E.III.3	Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas	5	Dentro de la junta directiva se aprobó que el 40% por lo menos esté integrada por mujeres. En los últimos años se ha logrado un 50-50.
	¿Hasta qué punto el personal apoya a la toma de decisiones de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	5	Dentro de la junta directiva se aprobó que el 40% por lo menos esté integrada por mujeres. En los últimos años se ha logrado un 50-50.
E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género	4	
	¿Hasta qué punto existen mecanismos tales como acciones afirmativas para contratar a mujeres y promoverlas en posiciones de liderazgo?	4	
E.II.6	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	3	A nivel general en 2014 había un 38% de participación de mujeres y al primer trimestre 2015 hay un 41%
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	3	A nivel general en 2014 había un 38% de participación de mujeres y al primer trimestre 2015 hay un 41%
	¿Cuál fue el número de hombres y mujeres que estuvieron en el 2014 en la gerencia y en el nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrado?	2	De siete cargos a nivel de toma de decisiones hay tres mujeres 45-55. Aunque de cinco proyectos sólo uno es coordinado por una mujer
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres (véase la tabla) en el 2014 en las diferentes posiciones no gerenciales ¿Es equilibrado?	4	En el área de campo se ha ido disminuido la brecha en cuanto a participación de mujeres de un 13% en 2013 a 36% en 2014.



Definition	Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.		
FGD	Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los enfoques de género transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género? Dé ejemplos.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
F.II.1	La capacidad de aplicar EGT.	4	Se analizan las cargas de trabajo de mujeres y hombres, las condiciones de las labores domésticas, participación de las mujeres en la toma de decisiones en cualquier inversión que se haga en la casa. Reproducción de roles como resultado de actividades de participación, etc. Se acompañan procesos respecto a que las mujeres deben tener la capacidad de negociar con sus parejas en cualquier circunstancia y que los hombres reconozcan que la negociación es un compromiso mutuo.
	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques de género transformadoras (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	4	Se analizan las cargas de trabajo de mujeres y hombres, las condiciones de las labores domésticas, participación de las mujeres en la toma de decisiones en cualquier inversión que se haga en la casa. Reproducción de roles como resultado de actividades de participación, etc. Se acompañan procesos respecto a que las mujeres deben tener la capacidad de negociar con sus parejas en cualquier circunstancia y que los hombres reconozcan que la negociación es un compromiso mutuo.

	¿Hasta qué punto son establecidos los incentivos, manuales y procedimientos para asegurar que se apliquen los EGT?	4	En todos los talleres se proporciona material didáctico y recursos de apoyo para la implementación del enfoque transformador.
F.II.2	La capacidad de reconocer y analizar resultados transformadores de género	3	No todas las personas saben cómo verbalizar los cambios que se van observando. Para analizar los cambios en materia de actitudes, autoestima, hay que prestar atención, percibir las diferencias en relación al punto inicial, sobre cómo participan las mujeres, expresan su opinión, muestran más seguridad y confianza en público, etc. Evidenciar los cambios hace falta y también contar con más herramientas para reflejarlo
	¿Hasta qué punto la organización reconoce los resultados transformadores de género cuando suceden? Dar ejemplos concretos del 2014.	3	No todas las personas saben cómo verbalizar los cambios que se van observando. Para analizar los cambios en materia de actitudes, autoestima, hay que prestar atención, percibir las diferencias en relación al punto inicial, sobre cómo participan las mujeres, expresan su opinión, muestran más seguridad y confianza en público, etc. Evidenciar los cambios hace falta y también contar con más herramientas para reflejarlo
F.II.3	La capacidad para documentar y aprender de los EGT	3	
	¿En qué medida la organización documenta y aprende de los enfoques de género transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado experiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	3	
F.II.4	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	3	Es más evidente a nivel de las cooperativas. Se han acercado diversas organizaciones a conocer la experiencia de ADDAC y eso ha derivado en creación de políticas de género y procedimientos propios. Hay una propuesta de cómo elaborar el proceso de creación de política institucional de género, con

¿En qué medida la organización ha ampliado los enfoques innovadores ¿cuántos enfoques fueron ampliados en el 2014? ¿Estas innovaciones se han ampliado por otros? Dar ejemplos concretos del 2014.

3

Es más evidente a nivel de las cooperativas. Se han acercado diversas organizaciones a conocer la experiencia de ADDAC y eso ha derivado en creación de políticas de género y procedimientos propios. Hay una propuesta de cómo elaborar el proceso de creación de política institucional de género, con detalle de actividades y costos

#### Insumos para la Estrategia de Desarrollo de capacidades

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella. Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar

Puntaje Deseado (1-5)

Propuesta de desarrollo de la capacidad

1

Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género

5

Profundizar en la apropiación y contar con herramientas sencillas que permitan identificar las brechas de género y acciones afirmativas de respuesta a cada brecha, cómo medirlas y cómo evidenciarlas para fortalecer las capacidades

2	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	5	Más posibilidades de contar con análisis externos para identificar avances concretos y retos
3	La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor	5	Gestión de financiamiento, propuestas o mecanismos conjuntos con otras organizaciones afines
4	La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género	5	Incrementar los presupuestos para actividades e intervenciones de género
5	Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.	5	
6	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	5	
7	La capacidad para documentar y aprender de los EGT	5	
8	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	5	
9	La capacidad para aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género.	4	
10	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	4	

## ADM

País:	Nicaragua
Nombre de la organización:	Asociación para el Desarrollo Municipal (ADM), Camoapa
Nombre(s), cargos y géneros del personal participante:	Mayra Uyoa Pérez, responsable territorial Camoapa; y Lucía Sequeira, responsable proyecto alianza para el fortalecimiento de capacidades empresariales , asociativas y cooperativas en Camoapa
Entrevistador/a:	Joanna Wetherborn
Fecha:	18 de marzo de 2015
Hora:	3 – 6 PM
Notas:	

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

## Capacidad Básica de Género: El análisis de género y planificación estratégica

**Definición** La capacidad de diseñar y conducir el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso a y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo de las actividades del programa y ampliaciones eventuales.

**DGF** Asegúrese de que todos entiendan la definición de análisis de género y las herramientas analíticas de género. Puntuación actual (1-5) Comentarios

Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor específica?

- La división del trabajo por género(productivo, reproductivo, roles comunitarios) y los roles;
- Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos , tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;
- Las diferencias de género en la toma de decisiones y liderazgo;
- Naturaleza y nivel de participación de hombres y mujeres en la CV de la ganadería y pesca;
- Diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos

Dé algunos ejemplos.

¿Son estos temas/cuestiones de género analizados por la organización?

A.II.1 La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor 4.0

El análisis de género es elemento transversal en las acciones e intervenciones

¿En qué medida están las dinámicas de género dentro de la cadena de valor, incluyendo la interpretación de los diversos roles de género que desempeñan los hombres y mujeres, el acceso y control de recursos y beneficios, y otras cuestiones de género que potencian o dificultan que los hombres y las mujeres se beneficien equitativamente de la cadena de valor, analizadas y comprendidas por la organización? ¿Cómo conoce la organización acerca de estos temas de género?

Inicialmente tenían sesiones de trabajo, talleres y seminario específicamente de género, masculinidades y división sexual del trabajo. Ahora no se dan talleres pero se aplica de manera transversal en todos los proyectos. Se coordinan espacios de capacitación con otras organizaciones interesadas. Se promueve la equidad de género en cada acción en las comunidades, a nivel municipal e internamente como personal de trabajo para que hombres y mujeres asumen responsabilidades de toma de decisión y de cuidado.

¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que el personal aplique el análisis de género en su trabajo? ¿En qué medida el personal siempre aplica el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto o intervención? ¿Los proyectos son evaluados en base a la existencia y la calidad del análisis de género?

Todo el personal cuando entra, en el marco del fortalecimiento institucional (que tienen presupuesto asignado) y se busca que todo el personal, sobre todo el nuevo participen

A.II.2 La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor. 3.6

Hay directrices y lineamientos institucionales que orientan el marco de acción en materia de género

¿Hasta qué punto están las estrategias desarrolladas para hacer frente a la dinámica de género en la cadena de valor? ¿Qué tipo de intervenciones se han desarrollado e implementado en el 2014? 3.6

Hay una política institucional de género que plantea una serie de lineamientos y aspectos que tienen que ver con el relacionamiento

A.II.3 La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género 3.8

Se cuenta con una serie de formatos, guías y rutas que facilitan el análisis de género

¿En qué medida están desarrollados y se aplican marcos analíticos y herramientas de género para identificar y abordar las limitantes y oportunidades de género en la tecnología y en el desarrollo de la cadena de valor? ¿Qué marcos y herramientas se utilizan normalmente? 3.6

Los procesos de formación brindan herramientas para promover la igualdad y equidad de género. Las evaluaciones anuales tienen un formato que recoge aspectos de género y hay un sondeo de opinión

	¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas ?	4.0	Se hacen y facilitan metodologías y dinámicas . Se han hecho materiales, revistas y documentos de consulta. También materiales elaborados internamente.
A.II.4	Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.	4.0	Dentro de los procesos de capacitación y de inducción del personal, se aborda el género como eje transversal
	¿Hasta qué punto todo el personal ha recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?	4	Las capacitaciones se enfocan principalmente al personal de campo. El personal administrativo por la naturaleza de sus funciones participa menos en esas capacitaciones, pero sí en las reuniones.
A.II.5	La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas.	4.0	Entre compañeras y compañeros de trabajo se analizan en sesiones formales y en conversaciones cotidianas diferentes dinámicas y alternativas para el abordaje de género
	¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para hacerles frente, incluyendo el ajuste de las políticas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean más sensibles al género, acciones afirmativas de género hacia un mayor equilibrio de género? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?	4.0	Entre compañeras y compañeros de trabajo se analizan en sesiones formales y en conversaciones cotidianas diferentes dinámicas y alternativas para el abordaje de género. Se intercambian experiencias que han funcionado y retos comunes

#### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

**Definición** La capacidad de implementar programas con perspectiva de género de acuerdo a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, asignando recursos financieros y humanos para ello, con una estructura y una cultura organizativa sensible al género , que se refleja en un equilibrio de género a nivel interno, entre otras cosas.



DGF	<p>Debata sobre el tipo de programas/proyectos que esta organización lleva a cabo. ¿Son tomados en consideración los temas de género?</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la CV de la ganadería y pesca en base a género;</li> <li>- Los roles y las relaciones de género en la asignación de recursos destinados a la alimentación y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones, y la crianza;</li> <li>- El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos, las tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su trabajo;</li> <li>- Nivel y equidad en el consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres;</li> <li>- Preferencias de los productores y las productoras para criar determinadas razas; etcétera.</li> </ul>	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
B.II.1	La capacidad para aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género.	5.0	Se cuenta con una política institucional de género desde el 2003
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas en línea con las políticas y los marcos nacionales de género? ¿Las políticas y los marcos nacionales de género son conocidos y estudiados? En el caso de las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto están las políticas nacionales de género implementadas y activamente comunicadas y difundidas por la organización?	5	Se cuenta con una política institucional de género desde el 2003, que ha sido revisada, retroalimentada y validada en varias oportunidades, la más reciente en 2014.
B.II.2	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	4.7	Todos los proyectos y programas se planifican e implementan con perspectiva de género como eje transversal prioritario
	¿En qué medida desarrolla la organización programas que sean sensibles al género? ¿Cuántos proyectos/programas implementados en el último año tienen un enfoque explícito de género? ¿Qué tipo de proyectos se desarrollaron el año pasado?	4	Como organización se muestra el compromiso de implementar las acciones, hace falta quizá un poco más de divulgación. Todo el personal está obligado a conocer y aplicar la política

	¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para las intervenciones o proyectos con perspectiva de género? ¿Cuánto en el 2014? (Puede ser en porcentaje al total)	5	El componente de fortalecimiento institucional tiene un presupuesto asignado y el componente de género es siempre transversal. Además se acompañan procesos organizativos de grupos de mujeres y de jóvenes
	¿Hasta qué punto los sistemas, procedimientos e incentivos son establecidos para asegurar que todas las intervenciones sean sensibles al género? Dar ejemplos concretos de cada uno utilizados en el 2014. ¿Se revisa la perspectiva de género en las propuestas e informes? ¿Quién los revisa?	5	Si son proyectos agrícolas por ejemplo se garantiza que por lo menos 50% de beneficiarias son mujeres. En lo organizativo para la incidencia política está destinado específicamente a mujeres y hombres, no se excluye a hombres adultos, pero la prioridad son las mujeres y jóvenes
B.II.3	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	5.0	De los resultados y prácticas que se van observando, van saliendo propuestas y necesidades de readecuación en las diferentes actividades y proyectos
	¿En qué medida la organización utiliza los resultados de investigación de organizaciones socias nacionales de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género? ¿Qué estudios se han utilizado? ¿Qué tan relevante es la investigación realizada en el programa de LAF para la organización?	5	Se elabora una revista cada año que se llama paso a paso y a cada beneficiaria/o se le entrega un ejemplar, para que puedan conocer el contenido y compartirlo. La revista es sobre experiencias de las mujeres y de los hombres en los diferentes municipios
B.II.4	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	5.0	Hay una prioridad de trabajar con mujeres dentro de los grupos beneficiarios, para disminuir la brecha de inequidad social que tienen en relación con los hombres
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de la prestación de servicios, insumos, capacitación y tecnologías? Dar ejemplos.	5	Los proyectos tienen indicadores que privilegian porcentajes de mujeres beneficiarias, de tal manera que se pueda ver el cambio tanto de participación como de actitudes, relacionamiento
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los impactos del programa, como en el aumento de los ingresos familiares, el aumento de la participación de agricultores/as en la cadena de valor, la mejora en el	5	Como son proyectos de incidencia política, los indicadores están en función de la cantidad de mujeres en cargos de dirección en organizaciones comunitarios (mujeres en comités de agua potable,

	acceso y consumo de alimentos de origen animal, etc.? Dar ejemplos.		gabinets de la familia -antes CPC-)
	¿Existen mecanismos, como las políticas y procedimientos, establecidos para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y los hombres? ¿Son eficaces, por ejemplo ¿todo el personal los comprende e implementa?	5	Se tiene un sistema de monitoreo sobre la cantidad de espacios de toma de decisión a nivel comunitario ocupados por mujeres, también cargos de coordinación y la calidad de su gestión, qué tan eficaz es su participación dentro de esas estructuras
B.II.5	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	4.5	Siempre se traslada el análisis de género en cuanto a roles, responsabilidades y beneficios en los procesos con familias y comunidades, lo que se traduce en sensibilización y produce paulatinamente cambios de percepciones y actitudes
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos?	5	Hay actividades, grupos focales, asambleas y reuniones comunitarias donde se levanta esa información. Se ha trabajado el análisis de la situación y problemáticas con la elaboración de agendas comunitarias y uno de los problemas que salió fue la violencia. Así surgieron los talleres sobre género, división sexual del trabajo, necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, autoestima, etc. Se han hecho actividades específicas con hombres sobre masculinidades. En cada taller sobre huertos familiares se reflexiona sobre quién produce, quién consume, quién trabaja y dedica su tiempo a las labores del huerto sin importar el sexo y se habla en lenguaje de derechos humanos e igualdad.
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para fortalecer los grupos de agricultores/as, cooperativas, organizaciones y asociaciones de productores/as, con una perspectiva de igualdad de género? ¿Qué tipo de intervenciones, por ejemplo, en formación? ¿Con qué efecto?	5	Desde un inicio, los grupos de trabajo han sido mixtos, con liderazgos comunitarios pero observando que generalmente los hombres tenían más protagonismo y control de los espacios, se fue atendiendo la demanda particular de las mujeres y su interés de procesos y talleres específicos para ellas

B.II.8	La presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género	4.4	Hay tres personas de la asociación que tienen estudios de postgrado con enfoque de género, aplican y asesoran los procesos
	¿Hasta qué punto tiene la organización expertos/as en género en el territorio? ¿Cuáles son sus grados más altos de especialización? (mayores y menores)	5	No hay un puesto de especialista en género en sí, dentro de la estructura de la asociación; pero tres personas que están en puestos de coordinación y representación territorial tienen estudios de postgrado con enfoque de género, aplican y asesoran los procesos y proveen de herramientas al equipo.
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia en género de fuera? ¿Cuántos buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	4	Se han gestionado colaboraciones de talleres institucionales, también se ha solicitado asesoría de otras organizaciones para que acompañen a los grupos con sensibilización, talleres, metodologías y materiales sobre derechos sexuales y reproductivos, autoestima, etc.
B.II.6	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	4.0	No hay un documento en sí identificado como estrategia, pero la Política de Género proporciona líneas y directrices estratégicas para el abordaje e implementación de género
	¿Tiene una política de género (una declaración intención en materia de igualdad de género) desarrollada? Descríbala.	4	Derecho Económico, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) es una temática dentro del proyecto de incidencia, para que vayan las propuestas comunitarias con enfoque de derechos y equidad. Para que las propuestas estén fundamentadas en derechos de mujeres y hombres por igual.
	¿Tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada? Por favor denos una copia.	4	Surgió de las necesidades de los grupos metas
	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal la conoce y entiende la política de género?	4	Transversal en todos los niveles

	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	4	Como es un eje transversal, dentro de todas las actividades se pueden identificar recursos para viabilizar la perspectiva de género
B.II.9	Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal)	2.0	Hay voluntad política manifiesta y expresada, no necesariamente como mandato
	¿Hasta qué punto los/as expertos/as en género y/o puntos focales tienen un mandato para asegurar que el género sea incorporado?	2.0	Se elaboran guías de reflexión para trabajar con los grupos, aún no está institucionalizada, se asume de manera personal. Se va tomando lo que se considere que se adapte
B.II.10	Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género.	2.0	Se gestiona y coordina comunicación, materiales y recursos para garantizar la transversalización de género
	¿En qué medida las responsabilidades para la transversalización de género se comparten dentro de la organización? ¿Los otros miembros del personal tienen responsabilidades formales para integrar el género en su trabajo, por ejemplo, en sus descripciones de puesto?	2.0	Se gestiona y coordina comunicación, materiales y recursos para garantizar la transversalización de género
B.II.7	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	5.0	Es una prioridad institucional establecida y asimilada por los equipos de trabajo en las diferentes áreas y niveles
	¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible de género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en 2014 y ¿con qué resultados?	5	Constantemente hay esfuerzos institucionales para garantizar ese fin
	¿En qué medida son las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?	5	La política de género y los procedimientos son eficaces y constantemente se revisan, actualizan y adecuan cuando es necesario, de acuerdo con nuevas necesidades y demandas identificadas a partir de la realidad en el campo

Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E enfoque de género

Definición	La capacidad para recoger y analizar datos desagregados por sexo, para supervisar e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la administración de la información, la divulgación y la capacidad de comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.		
DGF	Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar).	Puntuación actual	Comentarios
C.II.1	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	5.0	Siempre se recolectan los datos de manera desagregada
	¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?	5	Siempre va la información desagregada por sexo y edad
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados sexo? ¿Cuáles son?	5	Los formatos de recolección, los listados de asistencia y otros instrumentos de recolección llevan específicamente
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos proyectos se reportaron en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recolectados en el 2014. ¿Qué análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién (cualificación)?	5	Los datos recolectados y analizados se reportan en los informes, a partir de los hallazgos se van identificando estrategias y acciones de seguimiento. También se toman en cuenta para tomar decisiones sobre adaptaciones necesarias en el trabajo con los grupos metas mujeres y jóvenes y su protagonismo en la participación e incidencia ciudadana y también para ser beneficiarias/os de los proyectos agrícolas.
C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	4.7	El sistema de M&E también evalúa el impacto de género

	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es con enfoque de género? De un ejemplo específico.	4.5	El sistema de M&E también evalúa el impacto de género
	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos utilizados en el informe.	5	Se tienen sesiones de trabajo para compartir por equipos las formas de planificación, monitoreo y evaluación sobre los contenidos de género es transversal
	¿Hasta qué punto las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género son adecuadas?	4.5	
C.II.3	Capacidad para formar a otros actores en M&E con enfoque de género	2	Más que todo enfocado a reflexiones, análisis de las relaciones de género y genéricas que les sirven a nivel personal para operar cambios
	¿Hasta qué punto la organización entrena otros actores en el M&E con enfoque de género? ¿Cuántas organizaciones/personas han sido capacitadas?	2	Más que todo enfocado a reflexiones, análisis de las relaciones de género y genéricas que les sirven a nivel personal para operar cambios
C.II.4	El acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	5	La revista Paso a paso citada anteriormente, también se han hecho sistematización de experiencias. Se elaboró un libro testimonial a nivel de contrapartes de una agencia Böll de Alemania, que contiene o recopila historias de impacto, vivencias de cuatro mujeres del municipio y las transformaciones en su vida a partir de las capacitaciones y procesos
	¿Hasta qué punto la organización recolecta, desarrolla y hace accesibles los documentos y publicaciones de información en materia de género? ¿Cuántos publicaron en el 2014? ¿Quién proporcionó la experiencia de género para cada uno? ¿Podemos obtener una o dos copias?	5	La revista Paso a paso citada anteriormente, también se han hecho sistematización de experiencias. Se elaboró un libro testimonial a nivel de contrapartes de una agencia Böll de Alemania, que contiene o recopila historias de impacto, vivencias de cuatro mujeres del municipio y las transformaciones en su vida a partir de las capacitaciones y procesos
C.II.5	Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones.	4	Se distribuye a otros actores y organizaciones conocidas y con quienes se tiene comunicación y coordinación, sobre todo a nivel de los municipios.

¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?

Se distribuye a otros actores y organizaciones conocidas y con quienes se tiene comunicación y coordinación, sobre todo a nivel de los municipios.

Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género			
Definición	La capacidad de construir alianzas, influenciar en el gobierno y los socios externos, y para abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.		
FGD	Asegúrese que todos entiendan la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Discusión: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género, con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género?	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
D.II.1	La capacidad para abogar por la igualdad de género	4	Se participa en procesos de consulta ciudadana y se promueve la información e implementación de la legislación en favor de la equidad y la igualdad
	¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende incidir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos a nivel local, nacional? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto la organización colabora con grupos de la sociedad civil vinculados al tema de género?	4	Se ha participado en consulta cuando están las propuestas de ley en formulación, también se promueve el conocimiento y la aplicación de las leyes por parte de los grupos comunitarios. En el caso de la Ley 779 por ejemplo se mandaron a reproducir y se repartieron ejemplares de la ley. Durante los procesos se entablan diálogos y análisis sobre la legislación y los resultados.



D.II.2	La capacidad de desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	3.5	En el marco de las alianzas con cooperativas y otras organizaciones se producen diferentes materiales
	¿En qué medida la organización desarrolla materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones? ¿Qué tipo de materiales se desarrollaron? Dar ejemplos a partir del 2014.	3.5	En el marco de las alianzas con cooperativas lecheras, ganaderas, radio Camoapa, tv local, universidad agraria, para promover y divulgar el quehacer y las propuestas ciudadanas de mujeres hacia las autoridades y presentar los resultados de su autogestión. No solo a nivel local, sino también a nivel nacional hay coordinaciones y alianzas con grupos y asociaciones de mujeres
	¿En qué medida la organización usa los resultados de la investigación y otros materiales para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor? Dar ejemplos a partir de 2014.	3.5	De acuerdo con los temas que se ejecutan, por ejemplo fortalecimiento de ciudadanía está relacionado, derechos, capacidades empresariales
D.II.3	La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género.	2.5	Se han desarrollado planes estratégicos, diagnósticos, proyectos crediticios, proyectos para mujeres en el sector agropecuario y elementos de estudio. Las agendas de mujeres y de jóvenes (contenidos, diseño, esquema, etc)
	¿Hasta qué punto la organización trabaja en colaboración con el gobierno? ¿Están las asociaciones público-privadas en el territorio? ¿Son estas asociaciones sensibles al género, por ejemplo, se incluyen organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Son las cuestiones de género fundamentales en la alianza? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿En qué medida la organización colabora con el enfoque de género en las asociaciones público-privadas?	4	Se han desarrollado planes estratégicos, diagnósticos, proyectos crediticios, proyectos para mujeres en el sector agropecuario y elementos de estudio. Las agendas de mujeres y de jóvenes (contenidos, diseño, esquema, etc)

¿Las asociaciones con el gobierno son utilizadas para incidir en las políticas? Da un ejemplo del 2014.

1

Se ha gestionado, pero no siempre se encuentran las puertas abiertas por parte de las autoridades. Se involucra la participación de concejales en los procesos, pero depende de coyunturas partidarias y políticas. Actualmente por mandato político hay rechazo por parte de las autoridades de establecer comunicación o coordinación con ongs, inclusive de compartir información.

D.II.4 La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV

3.7

Es parte de la dinámica de trabajo el establecer alianzas para garantizar la sostenibilidad de los procesos y de los actores involucrados

¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas?  
 ¿Están las alianzas siendo aplicadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios?  
 ¿Son las asociaciones o colaboraciones de Investigación para el Desarrollo claves para cualquier éxito en la promoción de la igualdad de género? ¿Qué otras iniciativas tienen capacidades de género?

3.5

Es parte de la dinámica de trabajo el establecer alianzas para garantizar la sostenibilidad de los procesos y de los actores involucrados

¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabaja con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago)?

3.5

Hasta que punto promueve la organización la equidad de género con sus socios? Podría proporcionar ejemplos específicos del 2014?

4

#### Capacidad Básica de Género: Género y Liderazgo.

**Definición** El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, la capacidad del liderazgo de la organización para proporcionar una visión adecuada y una orientación para mejorar las políticas de integración de la perspectiva de género.

DGF	Ninguno	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
E.II.1	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.	3.5	Se han observado cambios cualitativos favorables respecto a perder la vergüenza a hablar en público y la mejora en sus capacidades para interlocutar con las autoridades y ejercer su derecho ciudadano. También se han visto mejora a nivel de relaciones interpersonales estratégicas entre comunidades, destacan nuevos liderazgos y multiplicación de la información, conocimientos, destrezas y habilidades también a las bases
	¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? De dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de género.	3.5	Se han observado cambios cualitativos favorables respecto a perder la vergüenza a hablar en público y la mejora en sus capacidades para interlocutar con las autoridades y ejercer su derecho ciudadano. También se han visto mejora a nivel de relaciones interpersonales estratégicas entre comunidades, destacan nuevos liderazgos y multiplicación de la información, conocimientos, destrezas y habilidades también a las bases
	¿Hasta qué punto está el compromiso hacia la igualdad de género compartido con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?	3.5	Es bonito ver cómo interactúan en condiciones de mayor equidad mujeres y hombres de diferentes edades. También a nivel de relaciones de pareja se han observado cambios positivos, sobre todo favorables a la repartición de los quehaceres en el hogar y mayor participación de mujeres en espacios públicos

	¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)	3.5	Siempre se habla abiertamente de las relaciones de género en los espacios y procesos, en las dinámicas y prácticas la división de roles se transforman
E.II.2	El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder	4	No se queda en la voluntad personal, se hacen esfuerzos institucionales para espacios de discusión y validación de las políticas y herramientas
	¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?	4	Depende de los proyectos, en el 2014 hubo un presupuesto específico para valorar la efectividad de la política de género, se retroalimentó para hacerle aportes, mejorarla y adaptarla
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?	4	No se queda en la voluntad personal, se hacen esfuerzos institucionales para espacios de discusión y validación de las políticas y herramientas
	¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?	4	Los informes recogen análisis y comparaciones cuantitativas y cualitativas
E.II.3	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	4	Los procesos no solo ayudan al personal, se traslada a los ámbitos familiares y comunitarios. Existe facilidad de integración del personal técnico con los grupos
	¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?	4	Los procesos no solo ayudan al personal, se traslada a los ámbitos familiares y comunitarios. Existe facilidad de integración del personal técnico con los grupos
E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo	4	Siempre se busca el equilibrio, de hecho hay más mujeres que hombres en cargos de trabajo de campo, de responsables territoriales y de directivas/os
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas/proyectos sobre el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo? De un ejemplo del 2014.	4	Siempre se busca el equilibrio, de hecho hay más mujeres que hombres en cargos de trabajo de campo, de responsables territoriales y de directivas/os

E.III.3	Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas	5	Los procesos de formación no sólo se aplican en el trabajo, trascienden. Se han mandado a formar jóvenes en diplomados de incidencia política, a través de gestionar becas de participación con otras instituciones.
	¿Hasta qué punto el personal apoya a la toma de decisiones de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	5	Los procesos de formación no sólo se aplican en el trabajo, trascienden. Se han mandado a formar jóvenes en diplomados de incidencia política, a través de gestionar becas de participación con otras instituciones.
E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género	5	Para las contrataciones se toman en cuenta las capacidades de las personas, no se discrimina por edad ni por sexo, hay inclinación a privilegiar perfiles de mujeres. Actualmente se puede hablar de un 50-50
	¿Hasta qué punto existen mecanismos tales como acciones afirmativas para contratar a mujeres y promoverlas en posiciones de liderazgo?	5	Para las contrataciones se toman en cuenta las capacidades de las personas, no se discrimina por edad ni por sexo, hay inclinación a privilegiar perfiles de mujeres. Actualmente se puede hablar de un 50-50
E.II.6	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	5	La presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones es una de las prioridades y efectivamente se garantiza
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	5	Aproximadamente 14 mujeres y seis hombres. 20 en total
	¿Cuál fue el número de hombres y mujeres que estuvieron en el 2014 en la gerencia y en el nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrado?	5	De Ocho cargos de dirección, seis están ocupados por mujeres
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres (véase la tabla) en el 2014 en las diferentes posiciones no gerenciales ¿Es equilibrado?	5	Acción afirmativa que privilegia a mujeres en la contratación

Definition	Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.		
FGD	Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los enfoques de género transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género? Dé ejemplos.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
F.II.1	La capacidad de aplicar EGT.	4.5	Se promueve la equidad de género con los grupos y actores con los que se relaciona para sensibilizar, capacitar y producir cambios cualitativos significativos en cuanto a actitudes
	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques de género transformadoras (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	5	La creación de un grupo de mujeres para hacer incidencia política y la autonomía que muestran en sus decisiones.
	¿Hasta qué punto son establecidos los incentivos, manuales y procedimientos para asegurar que se apliquen los EGT?	4	Hay directrices concretas en las políticas y se producen rutas y guías de implementación
F.II.2	La capacidad de reconocer y analizar resultados transformadores de género	5	En los procesos de evaluación y capacitación se reconocen
	¿Hasta qué punto la organización reconoce los resultados transformadores de género cuando suceden? Dar ejemplos concretos del 2014.	5	En los procesos de evaluación y capacitación se reconocen
F.II.3	La capacidad para documentar y aprender de los EGT	5	Se han hecho sistematizaciones y recopilación de historias de impacto
	¿En qué medida la organización documenta y aprende de los enfoques de género transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado experiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	5	Se han hecho sistematizaciones y recopilación de historias de impacto

F.II.4	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	3.5	Se ha apoyado la creación de nuevas organizaciones de mujeres, las cuales tienen como razón de ser la búsqueda de la incidencia para la equidad de género y promoción de oportunidades y desarrollo para las mujeres
	¿En qué medida la organización ha ampliado los enfoques innovadores ¿cuántos enfoques fueron ampliados en el 2014? ¿Estas innovaciones se han ampliado por otros? Dar ejemplos concretos del 2014.	3.5	Desde acá se creó GRUMIC en Camoapa, también a nivel nacional han surgido grupos de mujeres con iniciativas económicas y el emprendedurismo económico de las mujeres que hacen mermeladas, tejidos, comercializan productos agrícolas, y ya gestionan recursos, apoyos y formación por su cuenta. Un consorcio de tres organizaciones acompañadas ha desarrollado la capacidad de elaborar sus propias agendas políticas, propuestas de proyectos y procesos de control de ciudadanía. De 35 demandas presentadas, les aprobaron 25. Se busca que sean totalmente independientes, su potencialidad es alta con los grupos que ya se trabaja, a nivel municipal la incidencia es baja porque aun no se llega a todas las comunidades.

#### Insumos para la Estrategia de Desarrollo de capacidades

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella. Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

	Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar	Puntaje Deseado (1-5)	Propuesta de desarrollo de la capacidad
1	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	5	Generar más alianzas con otras organizaciones y actores sociales para compartir experiencias
2	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	5	Retomar las capacitaciones específicas de género a través de las alianzas y coordinaciones con otras organizaciones y sectores
3	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	5	Diseñar e implementar estrategias de cara a la saturación de tiempo y priorización de las necesidades.
4	La capacidad de aplicar EGT.	5	Continuar las gestiones de presupuesto y recursos con agencias de cooperación
5	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	5	Generar más capacidades de multiplicación por parte de otras organizaciones y grupos a los que se acompaña
6	La presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género	5	Identificar estrategias para la permanencia de las personas capacitadas y procesos de réplica de los conocimientos aprendidos
7	Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.	5	
8	La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas.	5	
9	La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV	5	
10	La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor.	5	



AEA

País:	Nicaragua
Nombre de la organización:	Ayuda en Acción
Nombre(s), cargos y géneros del personal participante:	Saúl Centeno (técnico territorial en Río Blanco), Iveth Hernández (Técnica territorial en Matiguás), Ronald Flores (Coordinador de ADT en Río Blanco y Matiguas; Augusto Centeno, Área de Desarrollo en Matiguás), Masiel Cienfuegos (Administrativo en Río Blanco), Jairo Barreta (técnico en Matiguás), Rafael Vallecío (Técnico en Río Blanco), Wilber Castillo (ADT Río Blanco),
Entrevistador/a	Alejandra Mora y Joanna Wetherborn
Fecha	2 de marzo 2015
Hora	10:00 am
Notas	Trabajan especialmente en Seguridad Alimentaria y dinamización de la economía familiar y comunitaria

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

Capacidad Básica de Género: El análisis de género y planificación estratégica

Definición	<p>La capacidad de diseñar y conducir el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso a y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo de las actividades del programa y ampliaciones eventuales.</p>		
DGF	<p>Asegúrese de que todos entiendan la definición de análisis de género y las herramientas analíticas de género.</p> <p>Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor específica?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La división del trabajo por género(productivo, reproductivo, roles comunitarios) y los roles;</li> <li>• Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos , tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;</li> <li>• Las diferencias de género en la toma de decisiones y liderazgo;</li> <li>• Naturaleza y nivel de participación de hombres y mujeres en la CV de la ganadería y pesca;</li> <li>• Diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos</li> </ul> <p>Dé algunos ejemplos.</p> <p>¿Son estos temas/cuestiones de género analizados por la organización?</p>	<p>Puntuación actual (1-5)</p>	<p>Comentarios</p>
A.II.1	<p>La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor</p>	<p>4.0</p>	<p>Hay criterios de selección se prioriza mujeres solteras y en los espacios de capacitación siempre se retoma el análisis de roles</p>

¿En qué medida están las dinámicas de género dentro de la cadena de valor, incluyendo la interpretación de los diversos roles de género que desempeñan los hombres y mujeres, el acceso y control de recursos y beneficios, y otras cuestiones de género que potencian o dificultan que los hombres y las mujeres se beneficien equitativamente de la cadena de valor, analizadas y comprendidas por la organización? ¿Cómo conoce la organización acerca de estos temas de género?

¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que el personal aplique el análisis de género en su trabajo? ¿En qué medida el personal siempre aplica el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto o intervención? ¿Los proyectos son evaluados en base a la existencia y la calidad del análisis de género?

Hay criterios de selección se prioriza mujeres solteras y en los espacios de capacitación siempre se retoma el análisis de roles

El año pasado comenzaron a diseñarse herramientas específicas. Cada tres años se hace proceso de planeación general y hay instrumentos propios para diagnóstico y propuestas de desarrollo. Había en su momento una responsable del Género. Hay una Política de Género institucional. Hace falta una persona responsable de usar herramienta de seguimiento para medir y evaluar

A.II.2 La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor. 5.0

Se realizaron acciones de capacitación en las familias. Además se ha intentado transversalizar el enfoque de género desde la participación hasta el análisis de los roles. Además del fortalecimiento de capacidades se está trabajando en promotorías en varios aspectos productivos con el eje transversal de género.

También se trabajan ferias municipales para que más mujeres participen, promotoría y liderazgo mujeres y hombres, corresponsabilidad y se trabaja en coordinación con MINSA

¿Hasta qué punto están las estrategias desarrolladas para hacer frente 5 a la dinámica de género en la cadena de valor? ¿Qué tipo de intervenciones se han desarrollado e implementado en el 2014?

Se realizaron acciones de capacitación en las familias. Además se ha intentado transversalizar el enfoque de género desde la participación hasta el análisis de los roles. Además del fortalecimiento de capacidades se está trabajando en promotorías en varios aspectos productivos con el eje transversal de género.

También se trabajan ferias municipales para que más mujeres participen, promotoría y liderazgo mujeres y hombres, corresponsabilidad y se trabaja en coordinación con MINSA

A.II.3	La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género	4.3	Línea de Base y herramienta de género que se aplica a todas las planificaciones. A nivel técnico falta un poco de apropiación de las herramientas
	¿En qué medida están desarrollados y se aplican marcos analíticos y herramientas de género para identificar y abordar las limitantes y oportunidades de género en la tecnología y en el desarrollo de la cadena de valor? ¿Qué marcos y herramientas se utilizan normalmente?	5	Línea de Base y herramienta de género que se aplica a todas las planificaciones.
	¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas ?	3.5	A nivel técnico falta un poco de apropiación de las herramientas
A.II.4	Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.	5.0	En 2014 se realizaron esfuerzos institucionales para instalar capacidades y promover formadoras/es en Género, intercambiando documentos y otras herramientas. En el año se realizaron Un proceso sostenido de seis meses con 3 o 4 encuentros. Un curso de formación para formadores con enfoque de género, curso de género de Cantera y Diplomado de Género con Cuculmecca. Se está planificando un curso de formulación de proyectos con enfoque de género

¿Hasta qué punto todo el personal ha recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?

5

En 2014 se realizaron esfuerzos institucionales para instalar capacidades y promover formadoras/es en Género, intercambiando documentos y otras herramientas. En el año se realizaron Un proceso sostenido de seis meses con 3 o 4 encuentros. Un curso de formación para formadores con enfoque de género, curso de género de Cantera y Diplomado de Género con Cuculmeca. Se está planificando un curso de formulación de proyectos con enfoque de género

A.II.5 La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas. 5.0

La Política de Género está desde la creación de la fundación

¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para hacerles frente, incluyendo el ajuste de las políticas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean más sensibles al género, acciones afirmativas de género hacia un mayor equilibrio de género? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?

5.0

La Política de Género está desde la creación de la fundación

#### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

**Definición** La capacidad de implementar programas con perspectiva de género de acuerdo a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, asignando recursos financieros y humanos para ello, con una estructura y una cultura organizativa sensible al género, que se refleja en un equilibrio de género a nivel interno, entre otras cosas.

DGF	<p>Debata sobre el tipo de programas/proyectos que esta organización lleva a cabo. ¿Son tomados en consideración los temas de género?</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en la CV de la ganadería y pesca en base a género;</li> <li>- Los roles y las relaciones de género en la asignación de recursos destinados a la alimentación y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones, y la crianza;</li> <li>- El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos, las tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su trabajo;</li> <li>- Nivel y equidad en el consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres;</li> <li>- Preferencias de los productores y las productoras para criar determinadas razas; etcétera.</li> </ul>	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
B.II.1	La capacidad para aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género.	5.0	Se ha difundido el contenido de la Ley 779, La ley de fondo de tierra y el acceso de las mujeres
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas en línea con las políticas y los marcos nacionales de género? ¿Las políticas y los marcos nacionales de género son conocidos y estudiados? En el caso de las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto están las políticas nacionales de género implementadas y activamente comunicadas y difundidas por la organización?	5	Se ha difundido el contenido de la Ley 779, La ley de fondo de tierra y el acceso de las mujeres
B.II.2	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	4.0	Se lidera un consorcio en el marco de un proceso de trabajo sobre género y masculinidades, transversal pero no específico. A nivel local no hay un proyecto exclusivo
	¿En qué medida desarrolla la organización programas que sean sensibles al género? ¿Cuántos proyectos/programas implementados en el último año tienen un enfoque explícito de género? ¿Qué tipo de proyectos se desarrollaron el año pasado?	4	Se lidera un consorcio en el marco de un proceso de trabajo sobre género y masculinidades, transversal pero no específico. A nivel local no hay un proyecto exclusivo

	¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para las intervenciones o proyectos con perspectiva de género? ¿Cuánto en el 2014? (Puede ser en porcentaje al total)	3	En los proyectos transversales hay montos específicos para capacitaciones en género
	¿Hasta qué punto los sistemas, procedimientos e incentivos son establecidos para asegurar que todas las intervenciones sean sensibles al género? Dar ejemplos concretos de cada uno utilizados en el 2014. ¿Se revisa la perspectiva de género en las propuestas e informes? ¿Quién los revisa?	5	Hay responsable a nivel local, y nacional que revisan
B.II.3	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	4.0	Hay voluntad para usar cualquier material, metodologías y herramientas que puedan servir para transmitir conocimiento y apropiación de género, pero las coordinaciones para el efecto todavía no se han concretado.
	¿En qué medida la organización utiliza los resultados de investigación de organizaciones socias nacionales de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género? ¿Qué estudios se han utilizado? ¿Qué tan relevante es la investigación realizada en el programa de LAF para la organización?	4	Hay voluntad para usar cualquier material, metodologías y herramientas que puedan servir para transmitir conocimiento y apropiación de género.
B.II.4	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	4.7	Hay criterios a considerar y enfoques que priorizan el trabajo con mujeres como beneficiarias, mujeres solas, madres solteras, etc. El personal técnico hace visitas de verificación en cada vivienda. Las líneas de base se usan como insumos.
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de la prestación de servicios, insumos, capacitación y tecnologías? Dar ejemplos.	4	Hay criterios a considerar y enfoques que priorizan el trabajo con mujeres como beneficiarias, mujeres solas, madres solteras, etc. El personal técnico hace visitas de verificación en cada vivienda. Las líneas de base se usan como insumos.

¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los impactos del programa, como en el aumento de los ingresos familiares, el aumento de la participación de agricultores/as en la cadena de valor, la mejora en el acceso y consumo de alimentos de origen animal, etc.? Dar ejemplos.

5

Cada proyecto inicia con su línea de base y se le sigue el seguimiento trimestral o semestral y se busca identificar cambios en toma de roles, cuidados del hogar, participación en toma de decisiones, producción y qué se produce, cambios en dinámica productiva y alimenticia. Se han incentivado las producciones de patio y se estudia la diversidad dietética y la mejora nutricional, pero no enfocada a quién consume qué y en qué cantidades. También se usan encuestas para el seguimiento. En coordinación con el MINSA se ha trabajado la mejora de alimentación y nutrición para mujeres embarazadas.

¿Existen mecanismos, como las políticas y procedimientos, establecidos para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y los hombres? ¿Son eficaces, por ejemplo ¿todo el personal los comprende e implementa?

5

B.II.5 La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género 5.0

Se trabaja siempre con rondas de capacitación con metodologías se trabaja por grupos de mujeres y de hombres por separado y luego mixtos

¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos?

5

Se trabaja siempre con rondas de capacitación con metodologías se trabaja por grupos de mujeres y de hombres por separado y luego mixtos

¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para fortalecer los grupos de agricultores/as, cooperativas, organizaciones y asociaciones de productores/as, con una perspectiva de igualdad de género? ¿Qué tipo de intervenciones, por ejemplo, en formación? ¿Con qué efecto?

5

Se hacen comités comunitarios y red de promotoras/es 50/50, se han realizado encuentros de mujeres del campo y de la costa con hasta 200 participantes, encuentros departamentales de promotoría rural, dos veces al año se recolectan historias y testimonios de éxito mostrando experiencias de mujeres y niñas



B.II.8	La presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género	4.8	Hay un puesto y presupuesto para una persona experta den género. Hay una responsable regional (Violeta Centeno), a nivel nacional hay un puesto pero la persona renunció y no se ha contratado a nadie más. A nivel local no hay nadie pero hay muy buena estructura de comunicación (Estructura de Bolas: todas/os deben estar informadas/os de los procesos)
	¿Hasta qué punto tiene la organización expertos/as en género en el territorio? ¿Cuáles son sus grados más altos de especialización? (mayores y menores)	4.5	Hay un puesto y presupuesto para una persona experta den género. Hay una responsable regional (Violeta Centeno), a nivel nacional hay un puesto pero la persona renunció y no se ha contratado a nadie más. A nivel local no hay nadie pero hay muy buena estructura de comunicación (Estructura de Bolas: todas/os deben estar informadas/os de los procesos)
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia en género de fuera? ¿Cuántos buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	5	El rol debería ser seguimiento y acompañamiento, no necesariamente ejecución como se ha hecho, en cuanto a contratación de expertos se recurre para responder a las ejecuciones puntuales
B.II.6	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	4.0	Hay política de Género institucional. La lectura reevaluación y retroalimentación son procesos pendientes
	¿Tiene una política de género (una declaración intención en materia de igualdad de género) desarrollada? Descríbala.	4	Hay política de Género institucional. La lectura reevaluación y retroalimentación son procesos pendientes
	¿Tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada? Por favor denos una copia.	4	Hay Estrategia de genero institucional. La lectura reevaluación y retroalimentación son procesos pendientes
	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal la conoce y entiende la política de género?	4	

	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	4	
B.II.9	Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal)	4.0	
	¿Hasta qué punto los/as expertos/as en género y/o puntos focales tienen un mandato para asegurar que el género sea incorporado?	4	
B.II.10	Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género.	5.0	En los TDR se especifican responsabilidades de género
	¿En qué medida las responsabilidades para la transversalización de género se comparten dentro de la organización? ¿Los otros miembros del personal tienen responsabilidades formales para integrar el género en su trabajo, por ejemplo, en sus descripciones de puesto?	5	En los TDR se especifican responsabilidades de género
B.II.7	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	5.0	
	¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible de género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en 2014 y ¿con qué resultados?	5	
	¿En qué medida son las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?	5	

#### Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E enfoque de género

**Definición** La capacidad para recoger y analizar datos desagregados por sexo, para supervisar e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la administración de la información, la divulgación y la capacidad de

DGF	comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.	Puntuación actual	Comentarios
	Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar).	(1-5)	
C.II.1	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	5.0	El análisis se va haciendo a diferentes niveles, pero es una práctica permanente
	¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?	5	
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados sexo? ¿Cuáles son?	5	
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos proyectos se reportaron en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recolectados en el 2014. ¿Qué análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién (cualificación)?	5	El análisis se va haciendo a diferentes niveles, pero es una práctica permanente
C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	5.0	Hay una matriz de indicadores que involucran el componente de género
	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es con enfoque de género? De un ejemplo específico.	5	Hay una batería de indicadores que involucran el componente de género
	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos utilizados en el informe.	5	Hay indicadores medibles para el efecto
	¿Hasta qué punto las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género son adecuadas?	5	Hay indicadores medibles para el efecto

C.II.3	Capacidad para formar a otros actores en M&E con enfoque de género	4	Al ser socios son parte de las acciones de fortalecimiento de Género y otras temáticas, participan en los procesos de capacitación. A nivel local se trabaja con MINSA, MINED, alcaldía, cooperativas, Ministerio de Mi Familia
	¿Hasta qué punto la organización entrena otros actores en el M&E con enfoque de género? ¿Cuántas organizaciones/personas han sido capacitadas?	4	Al ser socios son parte de las acciones de fortalecimiento de Género y otras temáticas, participan en los procesos de capacitación. A nivel local se trabaja con MINSA, MINED, alcaldía, cooperativas, Ministerio de Mi Familia
C.II.4	El acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	4	Hay boletines institucionales donde se visibiliza el trabajo de género en los microproyectos. Hay dos documentos semestrales que también destacan información transversalizada.
	¿Hasta qué punto la organización recolecta, desarrolla y hace accesibles los documentos y publicaciones de información en materia de género? ¿Cuántos publicaron en el 2014? ¿Quién proporcionó la experiencia de género para cada uno? ¿Podemos obtener una o dos copias?	4	Hay boletines institucionales donde se visibiliza el trabajo de género en los microproyectos. Hay dos documentos semestrales que también destacan información transversalizada.
C.II.5	Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones.	1	
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?	1	

Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género

Definición	La capacidad de construir alianzas, influenciar en el gobierno y los socios externos, y para abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.	.	
FGD	Asegúrese que todos entiendan la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Discusión: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género, con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género?	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
D.II.1	La capacidad para abogar por la igualdad de género	1	No corresponde a las áreas de trabajo
	¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende incidir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos a nivel local, nacional? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto la organización colabora con grupos de la sociedad civil vinculados al tema de género?	1	No corresponde a las áreas de trabajo
D.II.2	La capacidad de desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	1	
	¿En qué medida la organización desarrolla materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones? ¿Qué tipo de materiales se desarrollaron? Dar ejemplos a partir del 2014.	1	

	¿En qué medida la organización usa los resultados de la investigación y otros materiales para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor? Dar ejemplos a partir de 2014.	1	
D.II.3	La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género.	5	Se trabaja de manera transversal con MINSA (hay alianza firmada), MINED, MEFCA se promueve transversalización. Con la Alcaldía se llevan proyectos concretos con enfoque de género
	¿Hasta qué punto la organización trabaja en colaboración con el gobierno? ¿Están las asociaciones público-privadas en el territorio? ¿Son estas asociaciones sensibles al género, por ejemplo, se incluyen organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Son las cuestiones de género fundamentales en la alianza? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿En qué medida la organización colabora con el enfoque de género en las asociaciones público-privadas?	5	Se trabaja de manera transversal con MINSA (hay alianza firmada), MINED, MEFCA se promueve transversalización. Con la Alcaldía se llevan proyectos concretos con enfoque de género
	¿Las asociaciones con el gobierno son utilizadas para incidir en las políticas? Da un ejemplo del 2014.	5	
D.II.4	La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV	3.7	Es una entidad de cooperación se enmarca en planes de desarrollo del gobierno
	¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas? ¿Están las alianzas siendo aplicadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios? ¿Son las asociaciones o colaboraciones de Investigación para el Desarrollo claves para cualquier éxito en la promoción de la igualdad de género? ¿Qué otras iniciativas tienen capacidades de género?	5	Es una entidad de cooperación se enmarca en planes de desarrollo del gobierno
	¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabaja con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago)?	1	
	Hasta que punto promueve la organización la equidad de género con sus socios? Podría proporcionar ejemplos específicos del 2014?	5	

Capacidad Básica de Género: Género y Liderazgo.

Definición	El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, la capacidad del liderazgo de la organización para proporcionar una visión adecuada y una orientación para mejorar las políticas de integración de la perspectiva de género.		
DGF	Ninguno	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
E.II.1	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.	4.5	No existe un reglamento específico interno sobre relaciones de género, lenguaje sexista, etc. Está la inquietud derivada de los espacios de sensibilización y formación se apuesta a la autoregulación
	¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? De dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de género.	5	
	¿Hasta qué punto está el compromiso hacia la igualdad de género compartido con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?	3.5	No existe un reglamento específico interno sobre relaciones de género, lenguaje sexista, etc. Está la inquietud derivada de los espacios de sensibilización y formación se apuesta a la autoregulación
	¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)	5	El centro de trabajo son las personas mujeres y hombres en igualdad
E.II.2	El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder	4	Hay proyectos específicos para empoderamiento de mujeres Familias campesinas promoviendo seguridad alimentaria y en la promotoría y comités comunitarios de salud alimentaria se prioriza liderazgo de las mujeres

	¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?	4	Hay proyectos específicos para empoderamiento de mujeres Familias campesinas promoviendo seguridad alimentaria y en la promotoría y comités comunitarios de salud alimentaria se prioriza liderazgo de las mujeres
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?	4	
	¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?	4	
E.II.3	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	5	
	¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?	5	
E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo	4	
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas/proyectos sobre el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo? De un ejemplo del 2014.	4	
E.III.3	Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas	4	
	¿Hasta qué punto el personal apoya a la toma de decisiones de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	4	
E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género	5	Hay voluntad y esfuerzos, es una exigencia el balance 50/50 entre mujeres y hombres en puestos de coordinación
	¿Hasta qué punto existen mecanismos tales como acciones afirmativas para contratar a mujeres y promoverlas en posiciones de	5	Hay voluntad y esfuerzos, es una exigencia el balance 50/50 entre mujeres y hombres en puestos de



liderazgo?

coordinación

E.II.6	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	4	A nivel nacional no hay mujeres en cargos de toma de decisión. En las coordinaciones departamentales hay más mujeres (60/40).
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	4	A nivel nacional no hay mujeres en cargos de toma de decisión. En las coordinaciones departamentales hay más mujeres.
	¿Cuál fue el número de hombres y mujeres que estuvieron en el 2014 en la gerencia y en el nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrado?	4	60% hombres 40% mujeres
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres (véase la tabla) en el 2014 en las diferentes posiciones no gerenciales ¿Es equilibrado?	4	

#### Capacidad Básica de Género: enfoques innovadores de género

Definition	Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.		
FGD	Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los enfoques de género transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género? Dé ejemplos.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
F.II.1	La capacidad de aplicar EGT.	2.5	La Misión institucional promueve cambios estructurales al nivel de transformaciones y hacia allí se enfocan las intervenciones. Se trabaja el componente de dinamización de la economía donde las mujeres puedan ser protagonistas y tomen decisiones sobre el manejo de sus parcelas

	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques de género transformadoras (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	4	La Misión institucional promueve cambios estructurales al nivel de transformaciones y hacia allí se enfocan las intervenciones. Se trabaja el componente de dinamización de la economía donde las mujeres puedan ser protagonistas y tomen decisiones sobre el manejo de sus parcelas
	¿Hasta qué punto son establecidos los incentivos, manuales y procedimientos para asegurar que se apliquen los EGT?	1	
F.II.2	La capacidad de reconocer y analizar resultados transformadores de género	5	
	¿Hasta qué punto la organización reconoce los resultados transformadores de género cuando suceden? Dar ejemplos concretos del 2014.	5	
F.II.3	La capacidad para documentar y aprender de los EGT	5	
	¿En qué medida la organización documenta y aprende de los enfoques de género transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado experiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	5	
F.II.4	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	4	
	¿En qué medida la organización ha ampliado los enfoques innovadores ¿cuántos enfoques fueron ampliados en el 2014? ¿Estas innovaciones se han ampliado por otros? Dar ejemplos concretos del 2014.	4	Cinco microproyectos, seis talleres que fomentan la reflexión y otras capacitaciones

#### Insumos para la Estrategia de Desarrollo de capacidades

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella. Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así

como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar

Puntaje Deseado (1-5)

Propuesta de desarrollo de la capacidad

1	La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor	5	Disponer de una caja de herramientas y guías concretas para integrar género a diferentes niveles
2	La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género	5	Más conocimiento e inducción para el uso de las herramientas institucionales existentes para la implementación de la perspectiva de género
3	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	5	Conocer e intercambiar material, metodologías y herramientas con otras organizaciones locales
4	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	5	Establecer coordinación y/o alianzas con organizaciones que tienen más experiencia implementando equidad de género en el trabajo de campo
5	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	5	Compartir experiencias exitosas y aprendizajes en género a nivel local, nacional y regional
6	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	5	
7	Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal)	5	
8	La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV	5	
9	La capacidad de aplicar Enfoques de Género Transformadores (EGT).	5	
10	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y participación equilibrada	5	

## GRUMIC

País:	Nicaragua
Nombre de la organización:	Grupo de Mujeres para la Incidencia de Camoapa (GRUMIC)
Nombre(s), cargos y géneros del personal participante:	Ivania Ampié, secretaria general; Emelina Jirón, vocal; Elsa María Angulo Ortega, integrante; Maria Guevara Ortega, integrante; Evangelina Picado López, Tesorera; Ramona del Carmen Murillo; Jamileth Aguilar Duarte, integrante
Entrevistador/a	Joanna Wetherborn
Fecha	19 de marzo de 2015
Hora	9 am – 12:30 M
Notas	

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

## Capacidad Básica de Género: El análisis de género y planificación estratégica

Definición	<p>La capacidad de diseñar y conducir el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso a y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo de las actividades del programa y ampliaciones eventuales.</p>		
DGF	<p>Asegúrese de que todos entiendan la definición de análisis de género y las herramientas analíticas de género.</p> <p>Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor específica?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La división del trabajo por género (productivo, reproductivo, roles comunitarios) y los roles;</li> <li>• Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos, tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;</li> <li>• Las diferencias de género en la toma de decisiones y liderazgo;</li> <li>• Naturaleza y nivel de participación de hombres y mujeres en la CV de la ganadería y pesca;</li> <li>• Diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos</li> </ul> <p>Dé algunos ejemplos.</p> <p>¿Son estos temas/cuestiones de género analizados por la organización?</p>	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
A.II.1	<p>La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor</p> <p>¿En qué medida están las dinámicas de género dentro de la cadena de valor, incluyendo la interpretación de los diversos roles de género que desempeñan los hombres y mujeres, el acceso y control de recursos y beneficios, y otras cuestiones de género que potencian o dificultan</p>	3.0	<p>Se hacen esfuerzos, a nivel de impacto falta un poco</p> <p>La mayoría de las veces aunque el ganado y la producción esta bajo el control de los hombres, son las mujeres las que asumen las responsabilidades, procesan y comercializan aunque no se beneficien</p>

que los hombres y las mujeres se beneficien equitativamente de la cadena de valor, analizadas y comprendidas por la organización?  
¿Cómo conoce la organización acerca de estos temas de género?

directamente de los ingresos o beneficios

¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que el personal aplique el análisis de género en su trabajo? ¿En qué medida el personal siempre aplica el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto o intervención? ¿Los proyectos son evaluados en base a la existencia y la calidad del análisis de género?

4

Se ha trabajado fuere en campañas de sensibilización, a través de jornadas radiales sobre la carga y recarga de trabajo que recae sobre la mujer. Se busca equilibrar la carga para el cuidado de animales, pastoreo, elaboración de cuajadas, etc. Hablatones, viñetas, programas radiales

A.II.2 La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor.

2.0

No se tiene una estrategia formal, pero en los planes de trabajo se prioriza la inclusión

¿Hasta qué punto están las estrategias desarrolladas para hacer frente a la dinámica de género en la cadena de valor? ¿Qué tipo de intervenciones se han desarrollado e implementado en el 2014?

2.0

En el plan estratégico del municipio está contemplada una estrategia y en la agenda de mujeres identificada como una necesidad

A.II.3 La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género

4.0

El POA, el Plan Estratégico son las principales herramientas para la ejecución, monitoreo y evaluación

¿En qué medida están desarrollados y se aplican marcos analíticos y herramientas de género para identificar y abordar las limitantes y oportunidades de género en la tecnología y en el desarrollo de la cadena de valor? ¿Qué marcos y herramientas se utilizan normalmente?

4.0

Una agenda de mujeres que se elaboró y presentó ante las autoridades, involucra diferentes componentes y la participación de las mujeres como protagonistas en los diferentes temas (medio ambiente, economía, social, cultural, institucional)

¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas ?

4.0

Como grupo se realiza un POA que especifica criterios de género y permite dar seguimiento las acciones de desarrollo de capacidades y de incidencia. No se cuenta con una caja de herramientas pero se siguen los procedimientos de las políticas públicas.

A.II.4 Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.

4.0

GRUMIC es un grupo exclusivo de mujeres, se trabaja con grupos mixtos de jóvenes

¿Hasta qué punto todo el personal ha recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?

4

Capacitación permanentes, donde se participa por invitación de otras instituciones: Facilitación judicial en tema de género, violencia intrafamiliar, salud, participación ciudadana. Quizá falta aplicar en las cadenas de valor

A.II.5 La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas. 3.0

Están presentes den 10 de 54 comunidades

¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para hacerles frente, incluyendo el ajuste de las políticas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean más sensibles al género, acciones afirmativas de género hacia un mayor equilibrio de género? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?

3.0

El análisis se orienta al enfoque de derechos, para garantizar la igualdad, siempre se procura involucrar también a hombres para que conozcan el trabajo y en análisis de género también

### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

**Definición** La capacidad de implementar programas con perspectiva de género de acuerdo a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, asignando recursos financieros y humanos para ello, con una estructura y una cultura organizativa sensible al género , que se refleja en un equilibrio de género a nivel interno, entre otras cosas.

**DGF** Debata sobre el tipo de programas/proyectos que esta organización lleva a cabo. ¿Son tomados en consideración los temas de género?  
Ejemplos:  
- Participación en la CV de la ganadería y pesca en base a género;  
- Los roles y las relaciones de género en la asignación de recursos destinados a la alimentación y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones, y la crianza;  
- El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos, las tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su

Puntuación  
Comentarios  
n  
actual  
(1-5)

trabajo;  
 - Nivel y equidad en el consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres;  
 - Preferencias de los productores y las productoras para criar determinadas razas; etcétera.

B.II.1 La capacidad para aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género. 3.0

¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas en línea con las políticas y los marcos nacionales de género? ¿Las políticas y los marcos nacionales de género son conocidos y estudiados? En el caso de las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto están las políticas nacionales de género implementadas y activamente comunicadas y difundidas por la organización?

3

Se realizan actividades de incidencia política en relación o respuesta a las políticas públicas. Se han presentado proyectos y alternativas de gestión con autoridades e instituciones públicas

B.II.2 La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género 3.3

¿En qué medida desarrolla la organización programas que sean sensibles al género? ¿Cuántos proyectos/programas implementados en el último año tienen un enfoque explícito de género? ¿Qué tipo de proyectos se desarrollaron el año pasado?

3

En 2014 se gestionaron 8 propuestas, de las cuales seis se concretaron: Adoquinado, letrina, electrificación,

¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para las intervenciones o proyectos con perspectiva de género? ¿Cuánto en el 2014? (Puede ser en porcentaje al total)

3

Se gestionaron fondos de la alcaldía, transferencias del gobierno central y fondos de cooperación (Ley de régimen presupuestario)

¿Hasta qué punto los sistemas, procedimientos e incentivos son establecidos para asegurar que todas las intervenciones sean sensibles al género? Dar ejemplos concretos de cada uno utilizados en el 2014. ¿Se revisa la perspectiva de género en las propuestas e

4

Es parte de las prioridades, se aplica el análisis del impacto de los procesos y resultados en la vida de las mujeres de forma diferenciada, contaminación, infraestructura, vulnerabilidad en salud y ambiental,



informes? ¿Quién los revisa?

etc

B.II.3	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género.	1.0	
	¿En qué medida la organización utiliza los resultados de investigación de organizaciones socias nacionales de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género? ¿Qué estudios se han utilizado? ¿Qué tan relevante es la investigación realizada en el programa de LAF para la organización?	1	
B.II.4	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	3.7	Es parte de las prioridades, se aplica el análisis del impacto de los procesos y resultados en la vida de las mujeres de forma diferenciada, contaminación, infraestructura, vulnerabilidad en salud y ambiental, etc. Se hace auditoría de control social.
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de la prestación de servicios, insumos, capacitación y tecnologías? Dar ejemplos.	3	Se siguen los procedimientos establecidos y se les da seguimiento de forma diligente, se hacen coordinaciones estratégicas
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los impactos del programa, como en el aumento de los ingresos familiares, el aumento de la participación de agricultores/as en la cadena de valor, la mejora en el acceso y consumo de alimentos de origen animal, etc.? Dar ejemplos.	3	Quioscos tecnológicos, cursos de capacitación, cursos de oficio, cursos de fotografía, etc las gestiones con la alcaldía y financiantes se hacen con enfoque de género
	¿Existen mecanismos, como las políticas y procedimientos, establecidos para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y los hombres? ¿Son eficaces, por ejemplo ¿todo el personal los comprende e implementa?	5	Para analizar las políticas públicas tienen reunión de asamblea para identificar vinculación de las políticas en relación con un problema priorizado, se identifica ante qué instancia o actores se debe gestionar y hacer incidencia, cuál es la ruta y los mecanismos, se solicitan reuniones y espacios con quien corresponde, etc. Luego se formula la propuesta que prioriza la necesidad más sentida a nivel comunitario. También

se hace auditoría social sobre la inversión pública para garantizar la calidad y eficiencia de las obras y proyectos y se han exigido cambios cuando se detectan deficiencias, malversación de fondos, etc

B.II.5	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	4.0	El perfil comunitario va con enfoque de género
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos?	4	Se realizan campañas de información y sensibilización sobre desarrollo, derechos humanos, ciudadanía e incidencia.
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para fortalecer los grupos de agricultores/as, cooperativas, organizaciones y asociaciones de productores/as, con una perspectiva de igualdad de género? ¿Qué tipo de intervenciones, por ejemplo, en formación? ¿Con qué efecto?	4	A través del medio radial sobre todo, que se usa como medio estratégico se tiene una cobertura del 80% en todo el municipio con las campañas, mensajes y hablatones
B.II.8	La presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género	3.0	La coordinadora tiene estudios de especialización en género
	¿Hasta qué punto tiene la organización expertos/as en género en el territorio? ¿Cuáles son sus grados más altos de especialización? (mayores y menores)	3	Diplomados, cursos, y otras certificaciones. En doce años han contado con tres especialistas, no están de manera permanente pero sí han acompañado y asesorado procesos puntuales. Tiene que ver con la disponibilidad de fondos.
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia en género de fuera? ¿Cuántos buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	3	Se coordinan asesorías específicas con entidades como CIAT, GIZ y otras agencias de cooperación
B.II.6	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	3.3	Plan estratégico, política y estrategia aún no

	¿Tiene una política de género (una declaración intención en materia de igualdad de género) desarrollada? Descríbala.	4	Tienen reglamento interno del grupo, desde 2006 se definen funciones, procedimientos, criterios de participación
	¿Tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada? Por favor denos una copia.	3	POA, Plan estratégico de desarrollo municipal municipal
	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal la conoce y entiende la política de género?	3	
	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	3	Se maneja mucho el concepto de autogestión
B.II.9	Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal)	4.0	La junta directiva conoce y aplica los mandatos del reglamento, no todas las integrantes de la asamblea conocen y aplican. La Asamblea inició con 80 pero fijas son 20 mujeres y la Directiva de 7
	¿Hasta qué punto los/as expertos/as en género y/o puntos focales tienen un mandato para asegurar que el género sea incorporado?	4.0	La junta directiva conoce y aplica los mandatos del reglamento, no todas las integrantes de la asamblea conocen y aplican. La Asamblea inició con 80 pero fijas son 20 mujeres y la Directiva de 7
B.II.10	Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género.	3.0	Como han quedado pocas integrantes por diferentes razones (migración, cambios familiares, etc), hay recarga de toma de decisiones y trabajo especialmente en la junta directiva
	¿En qué medida las responsabilidades para la transversalización de género se comparten dentro de la organización? ¿Los otros miembros del personal tienen responsabilidades formales para integrar el género en su trabajo, por ejemplo, en sus descripciones de puesto?	3.0	Como han quedado pocas integrantes por diferentes razones (migración, cambios familiares, etc), hay recarga de toma de decisiones y trabajo especialmente en la junta directiva
B.II.7	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de	4.0	Se busca ampliar siempre las posibilidades de incidencia y de innovación, tanto desde el fortalecimiento interno de capacidades como para la proyección e incidencia social

género.

¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible de género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en 2014 y ¿con qué resultados?

Se busca ampliar siempre las posibilidades de incidencia y de innovación, tanto desde el fortalecimiento interno de capacidades como para la proyección e incidencia social

¿En qué medida son las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?

4  
Cuando se hace incidencia en políticas públicas por ejemplo, se hacen encuentros y sesiones de análisis y profundización

#### Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E enfoque de género

**Definición** La capacidad para recoger y analizar datos desagregados por sexo, para supervisar e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la administración de la información, la divulgación y la capacidad de comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.

**DGF** Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar).

Puntuación actual (1-5) Comentarios

C.II.1 La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo

2.3

Siempre se recolectan y procesan datos desagregados y con análisis de género

¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?

3

Depende del perfil del proyecto y del rubro, los que son de infraestructura vial sí se hace por norma, en los otros proyectos no tanto

	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados sexo? ¿Cuáles son?	2	
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos proyectos se reportaron en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recolectados en el 2014. ¿Qué análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién (cualificación)?	2	
C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	2.3	No hay un sistema, el seguimiento se hace desde el seguimiento y auditoría de control ciudadano sobre los proyectos
	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es con enfoque de género? De un ejemplo específico.	2	No hay una base de datos, se coordina con ADM que ellas si recolectan y procesan esos datos y los comparten con GRUMIC cuando lo solicitan
	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos utilizados en el informe.	3	
	¿Hasta qué punto las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género son adecuadas?	2	
C.II.3	Capacidad para formar a otros actores en M&E con enfoque de género	4	No se forma a otros actores, más bien se recibe asesoría de ADM
	¿Hasta qué punto la organización entrena otros actores en el M&E con enfoque de género? ¿Cuántas organizaciones/personas han sido capacitadas?	4	Se multiplican las capacitaciones sobre auditoría de control ciudadano y se hacen devoluciones en las comunidades
C.II.4	El acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	1	No se cuenta con producciones propias de materiales porque no hay disponibilidad de fondos
	¿Hasta qué punto la organización recolecta, desarrolla y hace accesibles los documentos y publicaciones de información en materia de género? ¿Cuántos publicaron en el 2014? ¿Quién proporcionó la		Más que todo es mantas y pancartas. Se tiene la propuesta de elaborar un boletín pero aún no se cuenta con fondos

experiencia de género para cada uno? ¿Podemos obtener una o dos copias?

C.II.5	Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones.	4	Se incluye el análisis de cómo los proyectos o los procesos han impactado de forma diferenciada a mujeres y a hombres y cómo corresponde con la agenda de desarrollo
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?	4	Se incluye el análisis de cómo los proyectos o los procesos han impactado de forma diferenciada a mujeres y a hombres y cómo corresponde con la agenda de desarrollo

Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género			
Definición	La capacidad de construir alianzas, influenciar en el gobierno y los socios externos, y para abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.		.
FGD	Asegúrese que todos entiendan la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Discusión: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género, con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género?	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
D.II.1	La capacidad para abogar por la igualdad de género	4	Hay mucha diligencia y capacidad para aplicar y promover la igualdad

	<p>¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende incidir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos a nivel local, nacional?</p> <p>En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto la organización colabora con grupos de la sociedad civil vinculados al tema de género?</p>	4	Hay mucha diligencia y capacidad para aplicar y promover la igualdad
D.II.2	<p>La capacidad de desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor</p>	1	Con ADM, GTZ y CIAT
	<p>¿En qué medida la organización desarrolla materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones? ¿Qué tipo de materiales se desarrollaron? Dar ejemplos a partir del 2014.</p>	1	Con ADM, GTZ y CIAT
	<p>¿En qué medida la organización usa los resultados de la investigación y otros materiales para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor? Dar ejemplos a partir de 2014.</p>	1	
D.II.3	<p>La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género.</p>	2	Se han coordinado diferentes actividades en alianza y coordinación con otras organizaciones y actores del municipio, de cara a promover políticas públicas (ADM, ADINJA -grupo de jóvenes de obras de teatro-, Cruz Roja, grupo de mujeres parteras y salud comunitaria que también son integrantes del grupo de salud del MINSA)
	<p>¿Hasta qué punto la organización trabaja en colaboración con el gobierno? ¿Están las asociaciones público-privadas en el territorio? ¿Son estas asociaciones sensibles al género, por ejemplo, se incluyen organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Son las cuestiones de género fundamentales en la alianza? En el caso de</p>	3	Se han coordinado diferentes actividades en alianza y coordinación con otras organizaciones y actores del municipio, de cara a promover políticas públicas (ADM, ADINJA -grupo de jóvenes de obras de teatro-, Cruz Roja, grupo de mujeres parteras y salud

(para) las agencias gubernamentales: ¿En qué medida la organización colabora con el enfoque de género en las asociaciones público-privadas?

comunitaria que también son integrantes del grupo de salud del MINSA)

¿Las asociaciones con el gobierno son utilizadas para incidir en las políticas? Da un ejemplo del 2014. 1

A veces atienden a la organización, pero tienen una prohibición oficial de acercarse o vincularse con ongs y asociaciones civiles (MINSA)

D.II.4 La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV 3

La mayoría de alianzas y coordinaciones con otras organizaciones y actores tienen como eje central la equidad de género a través de la promoción de las mujeres, pero el énfasis de trabajo es más de cara a la incidencia social y política que en las cadenas de valor

¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas? 3  
¿Están las alianzas siendo aplicadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios?  
¿Son las asociaciones o colaboraciones de Investigación para el Desarrollo claves para cualquier éxito en la promoción de la igualdad de género? ¿Qué otras iniciativas tienen capacidades de género?

¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabaja con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago)? 3

Hasta que punto promueve la organización la equidad de género con sus socios? Podría proporcionar ejemplos específicos del 2014? 3



Capacidad Básica de Género: Género y Liderazgo.

Definición	El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, la capacidad del liderazgo de la organización para proporcionar una visión adecuada y una orientación para mejorar las políticas de integración de la perspectiva de género.		
DGF	Ninguno	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
E.II.1	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.	2.8	Se acompañan procesos comunitarios, se apoyan los liderazgos locales para resolución de conflictos y acceso. En el caso de los acompañamientos a procesos judiciales y derechos humanos; para generar liderazgos saludables (equidad, credibilidad, honestidad, participación)
	¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? De dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de género.	3	Se hacen reuniones comunitarias, se apoyan los liderazgos locales para resolución de conflictos y acceso. En el caso de los acompañamientos a procesos judiciales y derechos humanos; para generar liderazgos saludables (equidad, credibilidad, honestidad, participación)
	¿Hasta qué punto está el compromiso hacia la igualdad de género compartido con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?	3	Cuesta formar, mantener el grupo y lograr que las personas en las comunidades asuman responsabilidad. Hay compromiso desde GRUMIC, pero no siempre se tienen suficientes recursos para facilitar la movilización y fortalecimiento
	¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)	2.5	EN un 50% se ha avanzado en la toma de conciencia y cambio de actitudes a nivel comunitario, los cambios de pensamiento y comportamiento hay retos, fragilidades y toma tiempo

E.II.2	El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder	3.5	Se gestiona en la alcaldía y con instancias que administran fondos públicos y se acompaña la contrapartida comunitaria (con trabajo, tiempo)
	¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?	4	Se gestiona en la alcaldía y con instancias que administran fondos públicos y se acompaña la contrapartida comunitaria (con trabajo, tiempo)
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?	2.5	Se apuesta mucho a hacerlo desde los liderazgos saludables construidos
	¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?	4	
E.II.3	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	5	Es la naturaleza de la institución, de hecho el grupo salió a raíz de esa necesidad identificada de incidir directamente en la igualdad de género, tocando puertas en instituciones públicas, sociales y privadas
	¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?	5	Es la naturaleza de la institución, de hecho el grupo salió a raíz de esa necesidad identificada de incidir directamente en la igualdad de género, tocando puertas en instituciones públicas, sociales y privadas
E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo	5	Todas las estrategias tienen esta relevancia
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas/proyectos sobre el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo? De un ejemplo del 2014.	5	
E.III.3	Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas	4	Es parte de la naturaleza misma de la organización y la mística es asimilada por todas las integrantes
	¿Hasta qué punto el personal apoya a la toma de decisiones de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	4	
E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio	5	La prioridad de trabajo y de incidencia son las mujeres, por lo que siempre que hay contrataciones

	de género		directas se seleccionan mujeres, lo mismo en función de nuevas integrantes
	¿Hasta qué punto existen mecanismos tales como acciones afirmativas para contratar a mujeres y promoverlas en posiciones de liderazgo?	5	Hay una prioridad de contratar exclusivamente mujeres, pues son quienes en general tienen menos acceso a empleo y en ese sentido se genera más equilibrio a nivel local
E.II.6	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	5	Es un grupo exclusivo de mujeres
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	5	Se promueve y garantiza el liderazgo y protagonismo de las mujeres en todos los niveles
	¿Cuál fue el número de hombres y mujeres que estuvieron en el 2014 en la gerencia y en el nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrado?	5	
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres (véase la tabla) en el 2014 en las diferentes posiciones no gerenciales? ¿Es equilibrado?	5	
<b>Capacidad Básica de Género: enfoques innovadores de género</b>			
Definition	Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.		
FGD	Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los enfoques de género transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género? Dé ejemplos.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
F.II.1	La capacidad de aplicar EGT.	4	Se han evidenciado impactos favorables en el protagonismo, liderazgo y autonomía de las mujeres en diferentes aspectos, pero ha sido básicamente porque las mujeres se capacitan y se posicionan desde

			la lógica de derechos, no necesariamente porque los hombres asuman corresponsabilidad
	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques de género transformadoras (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	4	En Agricultura por ejemplo, el uso de abonos orgánicos, cosecha de agua y reforestación que se relaciona con el cuidado de la salud integral de las mujeres, que son las más vulnerables a los efectos contaminantes de los químicos. También a nivel de la distribución de quehaceres en el hogar, y disminución de la violencia intrafamiliar. Se ha visto el cambio en el sentido que las mujeres reconocen y denuncias prácticas de violencia de género que sufren; también a nivel de cómo negociar la planificación de hijas/os
	¿Hasta qué punto son establecidos los incentivos, manuales y procedimientos para asegurar que se apliquen los EGT?	4	La participación en procesos y actividades de emprendedurismo económico son un incentivo directo, no sólo por los ingresos propios que representa, sino en función del autoestima, la autonomía e independencia material de las mujeres
F.II.2	La capacidad de reconocer y analizar resultados transformadores de género	1	No se ha desarrollado aún el ejercicio de procesar y analizar resultados concretos
	¿Hasta qué punto la organización reconoce los resultados transformadores de género cuando suceden? Dar ejemplos concretos del 2014.	1	
F.II.3	La capacidad para documentar y aprender de los EGT	2	Se ha participado en procesos de sistematización y aprendizaje en colaboración o coordinación con otras organizaciones
	¿En qué medida la organización documenta y aprende de los enfoques de género transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado experiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	2	Se tiene la propuesta de sistematizar experiencias pero aún no se concreta. Se ha participado en sistematizaciones de otras instituciones. También Comités de Agua potable se contribuyo en la

F.II.4	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	4	Algunas de las experiencias de GRUMIC están siendo replicadas por organizaciones en otros municipios
	¿En qué medida la organización ha ampliado los enfoques innovadores ¿cuántos enfoques fueron ampliados en el 2014? ¿Estas innovaciones se han ampliado por otros? Dar ejemplos concretos del 2014.	4	Octupan, Chontandes están replicando la práctica de auditoría y control ciudadano bajo el nombre de “Ojo ciudadano”, documentando nuestra experiencia auditando y fiscalizando el quehacer y la inversión pública. Van a generar una caja de herramientas (sistematización completa)

#### Insumos para la Estrategia de Desarrollo de capacidades

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella. Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar

Puntaje Deseado (1-5)

Propuesta de desarrollo de la capacidad

1	La capacidad de aplicar EGT.	5	Materiales informativos y de divulgación e información
2	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	5	Hace falta documentar y sistematizar las experiencias
3	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	5.0	Levantar línea de base sobre la temática y los ejes de

4	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	5.0	trabajo y registro Mantener y ampliar las alianzas con otras instituciones que trabajen los temas
5	La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas.	5	Elaborar la política y estrategia institucional de género
6	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.	5.0	Intercambios de experiencias con otras organizaciones
7	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	5.0	Documentar con video las experiencias exitosas y hacer presentaciones
8	La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor.	5	Hacer más eco del trabajo que se realiza y de los impactos
9	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.	5	
10	El acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	5	

ODEL/ MUNICIPALIDAD MATIGUÁS

País:	Nicaragua
Nombre de la organización:	Oficina de Desarrollo Económico Local ODEL/ Dependencia de la Municipalidad de Matiguás
Nombre(s), cargos y géneros del personal participante:	Cirse Guardado (promotora de medio ambiente de Alcaldía de Matiguás) Imara Alvarado (conserje en la Alcaldía) , Maribel Rios (responsable de turismo de la Alcaldía de Matiguás), Carlos Alarcón (responsable de ODEL- atención a pequeños y medianos negocios), Tedoro Cruz Martinez (Centro de computación e idioma inglés-jovenes, en conjunto con la alcaldía), Mariela Ocón Jarquín (RRHH)
Entrevistador/a	Alejandra Mora y Joanna Wetherborn
Fecha	26 de febrero de 2015
Hora	10:20am
Notas	Matiguás, oficinas de Alcaldía

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

Capacidad Básica de Género: El análisis de género y planificación estratégica

Definición	<p>La capacidad de diseñar y conducir el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso a y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo de las actividades del programa y ampliaciones eventuales.</p>		
DGF	<p>Asegúrese de que todos entiendan la definición de análisis de género y las herramientas analíticas de género.                  Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor específica?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La división del trabajo por género(productivo, reproductivo, roles comunitarios) y los roles;</li> <li>• Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos , tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;</li> <li>• Las diferencias de género en la toma de decisiones y liderazgo;</li> <li>• Naturaleza y nivel de participación de hombres y mujeres en la CV de la ganadería y pesca;</li> <li>• Diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos</li> </ul> <p>Dé algunos ejemplos.                  ¿Son estos temas/cuestiones de género analizados por la organización?</p>	<p>Puntuación actual (1-5)</p>	<p>Comentarios</p>
A.II.1	<p>La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor</p>	<p>5.0</p>	<p>En Pancasán por ejemplo, las mujeres están empoderadas dentro de la Cadena de Valor. En el sector ganadero predomina mas el hombre porque las mujeres no tienen la misma fuerza para manipular animales. En lo que es acopio</p>



también predominan los hombres.

¿En qué medida están las dinámicas de género dentro de la cadena de valor, incluyendo la interpretación de los diversos roles de género que desempeñan los hombres y mujeres, el acceso y control de recursos y beneficios, y otras cuestiones de género que potencian o dificultan que los hombres y las mujeres se beneficien equitativamente de la cadena de valor, analizadas y comprendidas por la organización? ¿Cómo conoce la organización acerca de estos temas de género?

5

En Pancasán por ejemplo, las mujeres están empoderadas dentro de la Cadena de Valor. En el sector ganadero predomina mas el hombre porque las mujeres no tienen la misma fuerza para manipular animales. En lo que es acopio también predominan los hombres.

¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que el personal aplique el análisis de género en su trabajo? ¿En qué medida el personal siempre aplica el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto o intervención? ¿Los proyectos son evaluados en base a la existencia y la calidad del análisis de género?

5

Mujeres protagonistas en desarrollo socio productivo ODEL. Proyecto de gobernanza con cooperativa la campesina tiene un porcentaje de participación de las mujeres. Estructura municipal de JS en los cuales existe un coordinador de cada movimiento (50-50)

A.II.2 La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor.

5.0

Se realizan diversas actividades culturales y artísticas en las cuales se aborda la temática y a nivel de la alcaldía la equidad es un criterio que se maneja como necesario

¿Hasta qué punto están las estrategias desarrolladas para hacer frente a la dinámica de género en la cadena de valor? ¿Qué tipo de intervenciones se han desarrollado e implementado en el 2014?

5

Se realizan actividades en las cuales siempre se menciona que la participación debe ser igual de mujeres y hombres en todas las actividades

A.II.3 La capacidad de aplicar herramientas y marcos de análisis de género

1.5

Ley de municipios (50/50) que se refiere a la participación equitativa de mujeres y de hombres en cargos públicos

¿En qué medida están desarrollados y se aplican marcos analíticos y herramientas de género para identificar y abordar las limitantes y oportunidades de género en la tecnología y en el desarrollo de la cadena de valor? ¿Qué marcos y

2

Ley de municipios (50/50)

herramientas se utilizan normalmente?

	¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas ?	1	No hay un conjunto de herramientas en sí, más bien criterios que se socializan
A.II.4	Facilitar el acceso a capacitación (análisis) de género al personal femenino y masculino.	3.0	Se han realizado 2 capacitaciones puntuales (una en 2014 y otra en 2015)
	¿Hasta qué punto todo el personal ha recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?	3	Se han realizado 2 capacitaciones puntuales (una en 2014 y otra en 2015)
A.II.5	La capacidad de analizar dinámicas de género en la organización y de desarrollar estrategias para abordarlas.	4.0	El Consejo de Liderazgo Sandinista (CLS) y el Sindicato de los trabajadores- participación activa de las mujeres. En los planes de negocios desarrollados con Nitlapan se contemplan que los 10 sean de mujeres.
	¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para hacerles frente, incluyendo el ajuste de las políticas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean más sensibles al género, acciones afirmativas de género hacia un mayor equilibrio de género? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?	4	El Consejo de Liderazgo Sandinista (CLS) y el Sindicato de los trabajadores- participación activa de las mujeres. En los planes de negocios desarrollados con Nitlapan se contemplan que los 10 sean de mujeres.

#### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

**Definición** La capacidad de implementar programas con perspectiva de género de acuerdo a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, asignando recursos financieros y humanos para ello, con una estructura y una cultura organizativa sensible al género , que se refleja en un equilibrio de género a nivel interno, entre otras cosas.

DGF	Debata sobre el tipo de programas/proyectos que esta organización lleva a cabo. ¿Son tomados en consideración los temas de género? Ejemplos: - Participación en la CV de la ganadería y pesca en base a género; - Los roles y las relaciones de género en la asignación de recursos destinados a la alimentación y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones, y la crianza; - El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos, las tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su trabajo; - Nivel y equidad en el consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres; - Preferencias de los productores y las productoras para criar determinadas razas; etcétera.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
B.II.1	La capacidad para aplicar programas de conformidad con las políticas y los marcos nacionales de género.	3.0	Hay proyectos de cuajaderas y de cacao orientados específicamente a mujeres, para que incrementen sus ingresos propios.
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas en línea con las políticas y los marcos nacionales de género? ¿Las políticas y los marcos nacionales de género son conocidos y estudiados? En el caso de las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto están las políticas nacionales de género implementadas y activamente comunicadas y difundidas por la organización?	3	Cuajaderas y cacao
B.II.2	La capacidad de desarrollar programas con perspectiva de género	2.9	Hay un componente de presupuesto municipal que es solo para género
	¿En qué medida desarrolla la organización programas que sean sensibles al género? ¿Cuántos proyectos/programas implementados en el último año tienen un enfoque explícito de género? ¿Qué tipo de proyectos se desarrollaron el año pasado?	3	

	¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para las intervenciones o proyectos con perspectiva de género? ¿Cuánto en el 2014? (Puede ser en porcentaje al total)	2.8	Hay un componente de presupuesto municipal que es solo para género
	¿Hasta qué punto los sistemas, procedimientos e incentivos son establecidos para asegurar que todas las intervenciones sean sensibles al género? Dar ejemplos concretos de cada uno utilizados en el 2014. ¿Se revisa la perspectiva de género en las propuestas e informes? ¿Quién los revisa?	3	
B.II.3	La capacidad de utilizar los resultados de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género. ¿En qué medida la organización utiliza los resultados de investigación de organizaciones socias nacionales de investigación para definir y/o ajustar los programas con perspectiva de género? ¿Qué estudios se han utilizado? ¿Qué tan relevante es la investigación realizada en el programa de LAF para la organización?	3.0	En el marco de alianzas con aea y otras instancias de gobierno
		3	Si, con aea, otras orgs del gobierno.
B.II.4	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	3.3	Se levanta una ficha en cada proyecto para saber cuantos hombres/mujeres son beneficiadas
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de la prestación de servicios, insumos, capacitación y tecnologías? Dar ejemplos.	4	Se levanta una ficha en cada proyecto para saber cuantos hombres/mujeres son beneficiadas
	¿En qué medida y cómo asegura la organización que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los impactos del programa, como en el aumento de los ingresos familiares, el aumento de la participación de agricultores/as en la cadena de valor, la mejora en el acceso y consumo de alimentos de origen animal, etc.? Dar ejemplos.	3	Se levantan encuestas para saber quien es la cabeza del hogar. Hay proyectos en los que se aborda, pero no siempre. Se ofrecen incentivos para que se incluyan a las mujeres. La cooperación también solicita que se incluya género.
	¿Existen mecanismos, como las políticas y procedimientos, establecidos para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y los hombres? ¿Son eficaces, por ejemplo ¿todo el	3	

personal los comprende e implementa?

B.II.5	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	3.0	La alcaldía tiene promotoras y promotores de género
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos?	3	La alcaldía tiene promotores de género (hombres y mujeres)
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa intervenciones para fortalecer los grupos de agricultores/as, cooperativas, organizaciones y asociaciones de productores/as, con una perspectiva de igualdad de género? ¿Qué tipo de intervenciones, por ejemplo, en formación? ¿Con qué efecto?	3	Proyectos de asistencia técnica, insumos, herramientas con cooperativas. En el programa "Patio saludable" las beneficiarias son mujeres. Componentes: género, asistencia técnica
B.II.8	La presencia de expertos en género que tienen la capacidad de desarrollar e implementar programas con perspectiva de género	1.0	Aea y Tecum Umani (COSUDE) en proyectos en conjunto
	¿Hasta qué punto tiene la organización expertos/as en género en el territorio? ¿Cuáles son sus grados más altos de especialización? (mayores y menores)	1	
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia en género de fuera? ¿Cuántos buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	1	Aea y Tecum Umani (COSUDE) en proyectos en conjunto
B.II.6	Existencia, calidad y alcance de una estrategia (transversalización) de género, incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos, y la proporción del presupuesto del proyecto asignado a la transversalización de género	1.0	No hay recursos financieros pero si voluntad de realizarla.
	¿Tiene una política de género (una declaración intención en materia de igualdad de género) desarrollada? Descríbala.	1	
	¿Tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada? Por favor denos una copia.	1	

	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal la conoce y entiende la política de género?	1	
	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	1	No hay recursos financieros pero si voluntad de realizarla.
B.II.9	Posición y mandato del personal dedicado al género (experto o punto focal)	1.0	No hay una persona en específico para atender o dar seguimiento a la implementación de la perspectiva de género
	¿Hasta qué punto los/as expertos/as en género y/o puntos focales tienen un mandato para asegurar que el género sea incorporado?	1	
B.II.10	Equilibrio entre las responsabilidades de los/as expertos/as en género y miembros generales del personal en la incorporación del género.	1.0	
	¿En qué medida las responsabilidades para la transversalización de género se comparten dentro de la organización? ¿Los otros miembros del personal tienen responsabilidades formales para integrar el género en su trabajo, por ejemplo, en sus descripciones de puesto?	1	
B.II.7	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	4.0	Programa Voz Joven en 2014 habían reglamentos de respeto e igualdad de género. Grupo de danza, charlas a colegios, campamentos, convivencia, intercambio de experiencias, obras de teatro. Ya no existe porque no hay financiamiento.
	¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible de género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en 2014 y ¿con qué resultados?	4	Programa Voz Joven en 2014 habían reglamentos de respeto e igualdad de género. Grupo de danza, charlas a colegios, campamentos, convivencia, intercambio de experiencias, obras de teatro. Ya no existe porque no hay financiamiento.
	¿En qué medida son las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?	4	

Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E enfoque de género

Definición	La capacidad para recoger y analizar datos desagregados por sexo, para supervisar e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la administración de la información, la divulgación y la capacidad de comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.		
DGF	Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar).	Puntuación actual  (1-5)	Comentarios
C.II.1	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	4.0	En las actividades casi siempre llegan mas varones que mujeres
	¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?	4	En las actividades casi siempre llegan mas varones que mujeres
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados sexo? ¿Cuáles son?	4	
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos proyectos se reportaron en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recolectados en el 2014. ¿Qué	4	Planificación y proyectos

análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién (cualificación)?

C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	2.3	Lo realiza el personal técnico del proyecto y debe ir diferenciado
	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es con enfoque de género? De un ejemplo específico.	4	Lo realiza el técnico del proyecto y debe ir diferenciado
	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos utilizados en el informe.	2	
	¿Hasta qué punto las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género son adecuadas?	1	En algunos proyectos si (cuajaderas) porque al aumentar la producción en cuajadas se dinamizó la economía familiar
C.II.3	Capacidad para formar a otros actores en M&E con enfoque de género	3	Está más enfocado en actividades culturales que podrían ser replicables
	¿Hasta qué punto la organización entrena otros actores en el M&E con enfoque de género? ¿Cuántas organizaciones/personas han sido capacitadas?	3	Muchas de las actividades que se realizan para proyección social son replicables, es decir la población puede hacer actividades parecidas sin incurrir en gastos
C.II.4	El acceso y producción de documentos y publicaciones sobre información de género.	2	Hay pocos documentos conocidos
	¿Hasta qué punto la organización recolecta, desarrolla y hace accesibles los documentos y publicaciones de información en materia de género? ¿Cuántos publicaron en el 2014? ¿Quién proporcionó la experiencia de género para cada uno? ¿Podemos obtener una o dos copias?	2	Más que todo se maneja a nivel de legislación y políticas que vienen del gobierno central
C.II.5	Capacidad para proporcionar insumos, perspectivas, y puntos de vista de género a los informes y publicaciones de otras organizaciones.	1	No hay evidencia
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género a los informes y	1	Sólo se ha incluido en los informes que lo establecen como requisito explícitamente, pero no es parte de lo cotidiano



publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?

Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género			
Definición	La capacidad de construir alianzas, influenciar en el gobierno y los socios externos, y para abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.		
FGD	Asegúrese que todos entiendan la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Discusión: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género, con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género?	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
D.II.1	La capacidad para abogar por la igualdad de género	3	Se promueve constantemente la igualdad de género a nivel de discurso
	¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende incidir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos a nivel local, nacional? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿Hasta qué punto la organización colabora con grupos de la sociedad civil vinculados al tema de género?	3	Las autoridades y el personal incorporan en sus discursos y en las actividades que se realizan con la población y con otros actores la importancia de la igualdad de género (aunque el enfoque principal ha sido la participación en términos cuantitativos)

D.II.2	La capacidad de desarrollar materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones y utilizar los resultados de investigación y otro material para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	1	Las capacitaciones fueron más enfocadas a la convivencia familiar
	¿En qué medida la organización desarrolla materiales de promoción de género en conjunto con otras organizaciones? ¿Qué tipo de materiales se desarrollaron? Dar ejemplos a partir del 2014.	1	
	¿En qué medida la organización usa los resultados de la investigación y otros materiales para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor? Dar ejemplos a partir de 2014.	1	Las capacitaciones fueron más enfocadas a la convivencia familiar, en cuanto a los roles y colaboraciones mutuas
D.II.3	La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con el gobierno (en intervenciones con enfoque de género, entre otras) e influenciar para que las políticas sean más equitativas en género.	1	En el tema de género específicamente no se observa
	¿Hasta qué punto la organización trabaja en colaboración con el gobierno? ¿Están las asociaciones público-privadas en el territorio? ¿Son estas asociaciones sensibles al género, por ejemplo, se incluyen organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Son las cuestiones de género fundamentales en la alianza? En el caso de (para) las agencias gubernamentales: ¿En qué medida la organización colabora con el enfoque de género en las asociaciones público-privadas?	1	Se da seguimiento a las ordenanzas, políticas públicas que llegan desde el gobierno central
	¿Las asociaciones con el gobierno son utilizadas para incidir en las políticas? Da un ejemplo del 2014.	1	No se observaron ejemplos específicos
D.II.4	La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores de la CV	4.3	Se hace en el marco de la Comisión de Desarrollo Económico Local que está constituida

¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas? ¿Están las alianzas siendo aplicadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios? ¿Son las asociaciones o colaboraciones de Investigación para el Desarrollo claves para cualquier éxito en la promoción de la igualdad de género? ¿Qué otras iniciativas tienen capacidades de género?

¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabaja con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago)?

Hasta que punto promueve la organización la equidad de género con sus socios? Podría proporcionar ejemplos específicos del 2014?

5

La Comisión de Desarrollo Económico Local tiene como una de sus prioridades transversalizar la perspectiva de género

4

4

#### Capacidad Básica de Género: Género y Liderazgo.

Definición

El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, la capacidad del liderazgo de la organización para proporcionar una visión adecuada y una orientación para mejorar las políticas de integración de la perspectiva de género.

DGF

Ninguno

Puntuación actual (1-5)

Comentarios

E.II.1

El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder.

4

Se aplica el criterio de 50/50 en cuanto a participación

¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? De dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de

4

50/50

género.

¿Hasta qué punto está el compromiso hacia la igualdad de género compartido con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?

4

¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)

4

E.II.2 El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder

3.0

En los proyectos siempre se incluye un componente de género que cuenta con presupuesto propio

¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?

3

Todos los proyectos llevan un componente de género y eso también aparece reflejado en el presupuesto

¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?

3

Hay algunos indicadores, más a nivel operativo que financiero

¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?

3

En los cabildos por ejemplo se informa sobre la gestión municipal y los avances en equidad de género

E.II.3 La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género

4

Desde la misión y visión está establecido como un valor o principio la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres

¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?

4

En la redacción de la misión y visión institucional claramente se especifica que una de las prioridades es buscar la igualdad para toda la población del municipio

E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo	4	Siguiendo el mandato de 50/50 de participación, hay mujeres y hombres en los diferentes cargos
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla e implementa programas/proyectos sobre el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo? De un ejemplo del 2014.	4	Siguiendo el mandato de 50/50 de participación, hay mujeres y hombres en los diferentes cargos
E.III.3	Conocimientos, actitudes y prácticas del personal para estimular el liderazgo de las mujeres en los programas	4	Se promueve el empoderamiento y protagonismo de las mujeres especialmente
	¿Hasta qué punto el personal apoya a la toma de decisiones de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	4	
E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como miembros del personal, extensionistas, en posiciones de liderazgo, y para adquirir el equilibrio de género	4	Hay más mujeres que hombres contratadas en la alcaldía
	¿Hasta qué punto existen mecanismos tales como acciones afirmativas para contratar a mujeres y promoverlas en posiciones de liderazgo?	4	
E.II.6	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	3	A nivel del consejo municipal hay bastante equilibrio a nivel de toma de decisiones, en los otros puestos varía
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	3	
	¿Cuál fue el número de hombres y mujeres que estuvieron en el 2014 en la gerencia y en el nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrado?	3	
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres (véase la tabla) en el 2014 en las diferentes posiciones no gerenciales ¿Es equilibrado?	3	

Definition	Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.		
FGD	Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los enfoques de género transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género? Dé ejemplos.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
F.II.1	La capacidad de aplicar EGT.	3.5	Se utilizan metodologías creativas para motivar y promover la reflexión sobre los roles tradicionales de género y las transformaciones necesarias
	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques de género transformadoras (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	4	Teatro y capacitaciones de intercambio de papeles y de masculinidad
	¿Hasta qué punto son establecidos los incentivos, manuales y procedimientos para asegurar que se apliquen los EGT?	3	Se promueve como parte de la cultura de equidad en la alcaldía pero no hay mecanismos o procedimientos específicos
F.II.2	La capacidad de reconocer y analizar resultados transformadores de género	1	Hasta el momento no se ha hecho
	¿Hasta qué punto la organización reconoce los resultados transformadores de género cuando suceden? Dar ejemplos concretos del 2014.	1	Se queda muy a nivel personal
F.II.3	La capacidad para documentar y aprender de los EGT	1	No se han recogido en informes específicos ni sistematizado prácticas novedosas o transformadoras
	¿En qué medida la organización documenta y aprende de los enfoques de género transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado experiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	1	Sólo algunas veces se recogen datos en informes específicos

F.II.4	La capacidad para asegurar que los EGT son utilizados y ampliados por otros	1	No hay evidencia
	¿En qué medida la organización ha ampliado los enfoques innovadores ¿cuántos enfoques fueron ampliados en el 2014? ¿Estas innovaciones se han ampliado por otros? Dar ejemplos concretos del 2014.	1	No hay evidencia

#### Insumos para la Estrategia de Desarrollo de capacidades

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella.

Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar

Puntaje Deseado (1-5)

Propuesta de desarrollo de la capacidad

1	La capacidad de analizar la dinámica de género dentro de la cadena de valor	5	Mas capacitaciones de parte de personas especializadas en el tema
2	La capacidad de desarrollar estrategias que aborden dinámicas de género que ensanchan la brecha de beneficios entre mujeres y hombres en la cadena de valor.	5	Proyectos que colaboren en realizar la política y documentos internos, normas de control
3	La capacidad para asegurar que las intervenciones beneficien a las mujeres y hombres por igual	5	Capacitaciones Monitoreo y Evaluación de GTA
4	La capacidad de desarrollar y mantener coaliciones/ alianzas eficaces de género con socios de investigación y otros actores	5	Recursos económicos para impulsar el tema y contratar a un/a experto/a en género

de la CV

5	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensibles al género, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	5	Materiales para facilitar capacitaciones en las comunidades
6	La capacidad para recolectar, interpretar e informar sobre los datos desglosados por sexo	5	Formación de promotores de género/comisión de género a nivel institucional
7	La presencia de las mujeres en el liderazgo (gestión) y representación equilibrada	5	
8	La capacidad para sensibilizar a las comunidades sobre las cuestiones de género	5	
9	La capacidad para abogar por la igualdad de género	5	
10	Existencia y calidad de un sistema de monitoreo y evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	5	



## Anexo b. Evaluación de capacidades de género socios de investigación

NITLAPAN

País	Nicaragua
Nombre de la organización:	NITLAPAN
Nombre, cargo y sexo del personal participante:	Elder Montenegro (coordinador territorial-Matiguas), Walter Dormus (facilitador técnico-Biogás), Eilin Rolando Vega Vega (Facilitador técnico), Nelson Flores (Jefe de engorde y arriendo de ganado), Juan Esteban Martínez (Oficial de Engorde y arriendo de ganado).
Entrevistadoras:	Alejandra Mora y Joanna Wetherborn
Fecha:	26-02-2015
Hora:	01:05pm
Nota:	Oficinas de Nitlapán en Matiguás

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

## Capacidad Básica de Género: Análisis de género y planificación estratégica

### Definición

La capacidad de diseñar y llevar a cabo el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo las actividades del programa y ampliaciones eventuales.

### DGF

Asegúrese que todos entiendan la definición de análisis de género y herramientas analíticas de género.

Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor identificada?

- La división por género del trabajo (productivo, reproductivo, roles comunitarios) y roles;
- Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos, tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;
- Las diferencias de género en la toma de decisiones y el liderazgo;
- La naturaleza y el nivel de participación de hombres y mujeres en la cadena de valor de la ganadería y pesca;
- Las diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos

Dé algunos ejemplos.

¿Son estos temas/cuestiones de género analizadas por la organización?

Puntuación actual  
(1-5)

Comentarios

A.II.1	La capacidad de incluir sistemáticamente el análisis de género en todas las investigaciones de la CV objetivo	3.5	Empoderamiento, adquisición de bienes, opiniones de mujeres. La institución se enfoca en las mujeres y jóvenes (misión institucional). Cursos de organización comunitaria para incluir a las mujeres en los espacios de participación ciudadana y que participen en las comisiones municipales.
	¿Hasta qué punto los/as científicos/as aplican siempre el análisis de género en su trabajo de investigación?	4.0	Empoderamiento, adquisición de bienes, opiniones de mujeres. La institución se enfoca en las mujeres y jóvenes (misión institucional). Cursos de organización comunitaria para incluir a las mujeres en los espacios de participación ciudadana y que participen en las comisiones municipales.
	¿Hasta qué punto están establecidos incentivos y procedimientos para asegurar que los/as científicos/as siempre apliquen el análisis de género en su trabajo de investigación? ¿Hasta qué punto los/as científicos/as siempre aplican el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto de investigación? ¿Se revisa la existencia y calidad de los análisis de género en los trabajos de investigación?	3.0	El año pasado iniciaron un proceso de construcción de política de género (está en proceso). Las actividades están medidas en cuanto a género. También se debe utilizar lenguaje inclusivo en los informes.
A.II.2	La capacidad para desarrollar y aplicar marcos y herramientas de análisis de género en la investigación	4.0	Metodología de talleres incluye género. Trabajamos con propuestas de proyecto donde el 70% son mujeres.
	¿Hasta qué punto son los marcos y herramientas de análisis de género aplicados en la investigación? ¿Qué marcos y herramientas se utilizan normalmente?	5.0	
	¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas?	3.0	Metodología de talleres incluye género. Trabajamos con propuestas de proyecto donde el 70% son mujeres.
A.II.4	Facilitar el acceso a capacitación de género (análisis) a científicos y científicas.	4.0	Es un proceso lento, en los últimos meses se ha acelerado (1 taller de género por mes)
	¿Hasta qué punto todos/as los/as científicos/as han recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?	4.0	Es un proceso lento, en los últimos meses se ha acelerado (1 taller de género por mes)

A.II.3	La capacidad de analizar las dinámicas de género en la organización y el desarrollo de estrategias para hacerles frente, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	4.0	Para construir la política se toman en cuenta los técnicos que están en el campo, se está construyendo a nivel local.
	¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para abordarlas? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?	4.0	Para construir la política se toman en cuenta los técnicos que están en el campo, se está construyendo a nivel local.

### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

**Definición** La capacidad para implementar programas con perspectiva de género en base a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, y asignar recursos financieros y humanos para ello, teniendo una estructura y una cultura organizacional sensible al género, reflejada en un equilibrio interno de género, entre otras cosas.

DGF	<p>La función y el papel de las organizaciones de investigación es garantizar que la investigación acerca de n los productos, el funcionamiento y escalamiento de la cadena de valor, tome en consideración las cuestiones de género. La investigación puede hacerse ya sea específicamente en cuestiones de género en las cadenas de valor (investigación estratégica de género), o que el tema de género se integre en la investigación. Discuta el tipo de investigación que esta organización hace, ¿se investigan sobre cuestiones de género? Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación por género en la cadena de valor de la ganadería y pesca;</li> <li>- Los roles y las relaciones en la asignación de recursos para la alimentación, reproducción y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones;</li> <li>- El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos y tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su trabajo;</li> <li>- Nivel y equidad en la fuente de consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres;</li> <li>- Diferencias en las preferencias de productores y productoras para criar determinadas razas; etcétera.</li> </ul>	Puntuació actual (1-5)	Comentarios
B.II.1	<p>La capacidad para llevar a cabo la investigación con enfoque de género</p>	4.7	<p>Divididos en 4 programas: investigación, servicio empresarial, incubación de empresas y servicios legales. Investigación no tiene presencia en Matiguás.</p>
	<p>¿Hasta qué punto la organización emprende investigaciones con enfoque de género (tanto la investigación estratégica de género y la transversalización de género en la investigación)? ¿Cuántos de los estudios que llevó a cabo en el último año tienen un enfoque explícito de género?</p>	4.0	<p>Divididos en 4 programas: investigación, servicio empresarial, incubación de empresas y servicios legales. Investigación no tiene presencia en Matiguás.</p>

	¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para la investigación estratégica de género? ¿Cuánto se asignó en el 2014? ¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para la incorporación de la investigación de género? ¿Cuánto se asignó en el 2014?	5.0	
	¿Hasta qué punto existen sistemas, procedimientos e incentivos establecidos para asegurar que la investigación sea sensible al género? Dar ejemplos concretos de cada uno, que se utilizó en el 2014. ¿Son revisadas las propuestas e informes? ¿Quién las revisa?	5.0	Las propuestas se hacen en conjunto y uno de los criterios es género.
B.II.2	La capacidad para asegurar que los resultados de la investigación con enfoque de género sean utilizados por los agentes de desarrollo y proveedores de servicios en sus intervenciones en la CV.	2.0	
	¿En qué medida los resultados de la investigación con enfoque de género son utilizados por los agentes de desarrollo y proveedores de servicios en la cadena de valor? Dar ejemplos de resultados utilizados en el 2014. ¿Los actores de desarrollo y proveedores de servicios solicitan alguna investigación con enfoque de género en específico?	2.0	
	¿Hasta qué punto están reflejados los resultados de investigación en productos relevantes y útiles para los agentes de desarrollo y proveedores de servicios? Dé un ejemplo específico del 2014.	2.0	
B.II.3	La capacidad de utilizar la retroalimentación de las intervenciones con enfoque de género en nuevas investigaciones.	2.0	Este año la parte de investigación está trabajando con mayor armonía con desarrollo
	¿Hasta qué punto se ha utilizado la retroalimentación de las intervenciones de desarrollo para llevar a cabo una nueva investigación con enfoque de género? Dé un	2.0	Este año la parte de investigación está trabajando con mayor armonía con desarrollo

ejemplo.

B.II.6	La presencia de científicos/as de género que cuentan con la capacidad de hacer una investigación específica de género	4.0	Hay un comité de género y una especialista (Eva) pero no a nivel local. Nivel de maestrías.
	¿Hasta qué punto tiene la organización científicos/as de género (maestría o más) en el territorio? ¿Cuáles son sus grados de especialización (mayores y menores)?	5.0	Hay un comité de género y una especialista (Eva) pero no a nivel local. Nivel de maestrías.
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia de género desde fuera? ¿Cuántos/as se buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	3.0	Sí, con fundación Amistad de Matagalpa quienes nos han apoyado, por ejemplo en la construcción de la política, también recibimos financiamiento para avanzar con la política. Los talleres para formular la política iniciaron en el 2014 y para formar al personal.
B.II.4	Existencia, calidad y alcance de una estrategia de género (transversalización), incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos	3.3	En construcción (a nivel institucional) y será finalizada este año.
	¿Hasta qué punto tienen una política de género (una declaración/intención en materia de igualdad de género) desarrollada y e implementada? Describirla.	3.0	En construcción (a nivel institucional) y será finalizada este año.
	¿Hasta qué punto tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada e implementada? Por favor denos una copia.	3.0	
	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal sabe y entiende la política de género?	3.0	En construcción (a nivel institucional) y será finalizada este año.
	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	4.0	Si hay pero está mas vinculado a talleres de formación para el personal pero para medir que todas las acciones vayan con género, no está tan definido.
B.II.7	Posición y mandato de los/as científicos/as de género y/ o puntos focales	5.0	20% de tu incentivo salarial es trabajar con género. Esto está en la planificación 2015 como indicador.

	¿Hasta qué punto los/as científicos/as de género y/o puntos focales tienen el mandato de garantizar que el género se incorpore?	5.0	20% de tu incentivo salarial es trabajar con género. Esto está en la planificación 2015 como indicador.
B.II.5	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluyendo el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que tengan más enfoque de género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género	4.5	En términos de formulación de resultados
	¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible al género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en el 2014 y ¿con qué resultados?	5.0	En términos de resultados
	¿En qué medida se implementan políticas y procedimientos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?	4.0	

#### Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E con enfoque de género

**Definición** La capacidad para recolectar y analizar datos desagregados por sexo, para monitorear e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la gestión de la información, la divulgación y la capacidad de comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.



DGF		Puntuación actual	Comentarios
	Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar). Explique la definición del monitoreo, evaluación y aprendizaje con enfoque de género.	(1-5)	
C.II.1	La capacidad para recoger, interpretar e informar sobre los datos desagregados por sexo en todas las investigaciones	5.0	Incentivos, objetivos, plan anual
	¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?	5	
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados por sexo? ¿Cuáles son?	5	Incentivos, objetivos, plan anual
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos estudios informaron esto en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recopilados en 2014. ¿Qué análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién?	5	
C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	2.3	Proyecto de iniciativas económicas. El 70% deben ser beneficiarias. En los talleres de organización comunitaria, el 80% deben ser mujeres.
	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es sensible al género? Dé un ejemplo específico.	5	Proyecto de iniciativas económicas. El 70% deben ser beneficiarias. En los talleres de organización comunitaria, el 80% deben ser mujeres.

	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos del informe.	1	
	¿Hasta qué punto son aplicadas las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género?	1	
C.II.3	La capacidad para proporcionar insumos para las políticas nacionales y la legislación sobre la gestión del conocimiento con enfoque de género dentro de las cadenas de valor	2	Algunos proyectos te miden por la participación de la mujeres.
	To what extent does the organization provide gender inputs for national policies and legislation on gender responsive knowledge management within vcs? Which inputs have been provided in 2014? To which policy?	2	Algunos proyectos te miden por la participación de la mujeres.
C.II.4	La capacidad para recolectar, elaborar y hacer documentos y publicaciones accesibles y de calidad, con información sobre género	4	Organizaciones aliadas como Biogas
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos de género a las políticas nacionales y la legislación sobre la gestión del conocimiento con enfoque de género dentro de las cadenas de valor? ¿Qué insumos se han proporcionado en el 2014? ¿Quién lo hizo? Para qué política?	4	Organizaciones aliadas como Biogas
C.II.5	Capacidad para realizar aportes y perspectivas de género, a los informes y publicaciones de otras organizaciones	4	
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género, a los informes y publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles	4	

organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?

### Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género

**Definición** La capacidad de construir alianzas, influencia en el gobierno y los socios externos, y abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.

**DGF** Asegúrese de que todo el mundo entiende la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Puntuación Comentarios  
 Debata: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores/as, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género? Actual (1-5)

D.II.1	La capacidad de participar en la promoción de la igualdad de género	2	No nos aliamos para trabajar el tema de género pero como es un eje de nosotros, debemos trabajarlo dentro de la alianza.
	¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende influir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos en el plano local y nacional?	2	No nos aliamos para trabajar el tema de género pero como es un eje de nosotros, debemos trabajarlo dentro de la alianza.
D.II.2	La capacidad de producir material de investigación que pueda ser utilizado por otros socios para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	4	

¿Hasta qué punto los resultados de investigación de género son utilizados por otros socios para promover la igualdad de género en la cadena de valor? Dé un ejemplo del 2014. 4

¿En qué medida otras organizaciones/socios se refieren a los resultados de las investigaciones para realizar incidencia? ¿Los socios solicitan investigaciones específicas? Dar ejemplos concretos del 2014. 4

D.II.3 La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con los actores a lo largo de la CV dirigidas a la promoción y el fomento de la igualdad de género junto con el organizaciones socias 3.7

¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas? ¿Están las alianzas siendo formadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios? ¿ Hasta qué punto la colaboración ha sido clave para para promover exitosamente la igualdad de género y alcanzar resultados en esa área?¿Qué otras iniciativas en el sub-sector tienen capacidades de género? 2

¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabajan con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago) 4

¿Hasta qué punto la organización promueve la igualdad de género entre sus socios? Dar ejemplos concretos del 2014. 5

Definición	El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, y la capacidad de liderazgo de la organización para proporcionar una visión y orientación adecuada para mejorar las políticas para la integración de la perspectiva de género.		
DGF	Ninguno	Puntuación Actual (1-5)	Comentarios
E.II.1	<p>El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género.</p> <p>¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? Dé dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de género.</p> <p>¿Hasta qué punto se ha compartido el compromiso hacia la igualdad de género con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?</p> <p>¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)</p>	4.3	<p>Se coordina desde arriba y todo el personal está apropiado. La política inició desde el consejo de dirección de Nitlapán, después ellos se reúnen con supervisores y planifican y ellos con los técnicos.</p> <p>Se coordina desde arriba y todos estamos apropiados. La política inició desde el consejo de dirección de Nitlapán, después ellos se reúnen con supervisores y planifican y ellos con los técnicos.</p> <p>Se aplicaba más a nivel central que territorial.</p>
E.II.2	El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	2.3	No hay suficientes recursos económicos, a nivel local sólo se ha alcanzado hasta equilibrar la participación cuantitativamente.

	¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya en la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?	2	Falta de recursos económicos
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?	2	Solo a nivel de participación pero no mas allá
	¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?	3	
E.II.3	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	5	
	¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?	5	
E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo y como hacer estas más equilibradas	2	Las ECAS nos proporcionaron herramientas para desarrollar esto, desde la forma de hacer las dinámicas hemos aprendido para poder incluir a las mujeres.
	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques y métodos innovadores en la investigación con enfoque de género? Proporcionar evidencia documentada del 2014.	2	Las ECAS nos proporcionaron herramientas para desarrollar esto, desde la forma de hacer las dinámicas hemos aprendido para poder incluir a las mujeres.
E.III.2	Conocimientos, actitudes y prácticas para estimular posiciones de mujeres en el liderazgo.	4	
	¿En qué medida los/as científicos/as o investigadores/as apoyan el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	4	

E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como investigadores/as y colegas y adquirir un equilibrio de género en toda la organización	4	Generalmente a nivel local las mujeres sienten que es muy pesado el trabajo de campo y se van. A nivel centros si se contratan más mujeres (70%)
	¿Hasta qué punto los mecanismos, como las acciones afirmativas aplicadas, promueven a las mujeres en puestos de investigación y en posiciones de liderazgo?	4	Generalmente a nivel local las mujeres sienten que es muy pesado el trabajo de campo y se van. A nivel centros si se contratan más mujeres (70%)
E.II.6	Presencia de las mujeres en el liderazgo (administración, científicos seniors) y representación equilibrada	3.7	Depende del programa, pero no está tan equilibrado. La mayoría de mujeres está en el área administrativa
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	3	Depende del programa. Pero no está tan equilibrado. La mayoría está en el área administrativa
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres en el 2014 en la administración y a nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrada?	5	2(incubación y servicios de desarrollo empresarial) y 2(investigación y servicios legales).
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres del personal (véase el cuadro) en 2014 en las diferentes puestos no administrativos? ¿Es equilibrada?	3	

### Capacidad Básica de Género: Innovación en enfoques de género

Definición	Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.		
DGF	Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los Enfoques de Género Transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género?	Puntuación actual (1-5)	Comentarios

De ejemplos.			
F.II.1	La capacidad de desarrollar, probar y aplicar Enfoques de Género Transformadores (EGT)	2	Solo participación actualmente. Se dan talleres a nivel institucional, estamos comenzando por ahí. Existe resistencia especialmente en los técnicos de campo.
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla,, prueba y aplica Enfoques de Género Transformadores (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	3	Solo participación actualmente. Se dan talleres a nivel institucional, estamos comenzando por ahí. Existe resistencia especialmente en los técnicos de campo.
	¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que los Enfoques de Género Transformadores (EGT) sean desarrollados y probados?	1	
F.II.2	La capacidad de evaluar y compartir ideas de Enfoques de Género Transformadores (EGT)	1	
	¿Hasta qué punto la organización evalúa y comparte puntos de vista sobre los Enfoques de Género Transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado las experiencias y sido accedidas por múltiples audiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	1	
	¿Hasta qué punto están establecidos los sistemas y procedimientos para asegurar que el Enfoque de Género transformadores (EGT) se evalúe y se comparta?	1	
F.II.3	La capacidad para asegurar que los EGT son usados y ampliados por otros	1	
	¿En qué medida la organización amplía los Enfoques Innovadores ¿cuántos enfoques se implementaron en el 2014? ¿Estas innovaciones han sido implementadas por otros? Dar ejemplos concretos a partir de 2014.	1	





## Insumos para la Estrategia de Desarrollo de la capacidad

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella. Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar

Puntaje  
Deseado  
(1-5)

Propuesta de desarrollo de la capacidad

1	La capacidad de incluir sistemáticamente el análisis de género en todas las investigaciones de la CV objetivo	5	Herramientas y metodologías para incorporar el enfoque de género
2	La capacidad para desarrollar y aplicar marcos y herramientas de análisis de género en la investigación	5	Formación en género
3	Facilitar el acceso a capacitación de género (análisis) a científicos y científicas.	5	Capacitaciones y talleres para la política de género
4	La capacidad de analizar las dinámicas de género en la organización y el desarrollo de estrategias para hacerles frente, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.	5	Estrategias para incentivar y negociar a los productores para incluir a las mujeres en los proyectos
5	La capacidad para llevar a cabo la investigación con enfoque de género	5	Espacios de intercambio de experiencia para conocer como aplicar género
6	Posición y mandato de los/as científicos/as de género y/ o puntos focales	5	

7	La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluyendo el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que tengan más enfoque de género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género	5
8	La capacidad para recoger, interpretar e informar sobre los datos desagregados por sexo en todas las investigaciones	5
9	Existencia y calidad de un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	5
10	La capacidad para recolectar, elaborar y hacer documentos y publicaciones accesibles y de calidad, con información sobre género	5

UNA/ CAMOAPA

País	Nicaragua
Nombre de la organización:	Universidad Nacional Agraria (UNA)/ Camoapa
Nombre, cargo y sexo del personal participante:	Marta Savallos, Docente y coordinadora proyectos de capacitación de jóvenes; Karla Ssequeira, Técnico Centro de Documentación, Dariveth García, docente y acompañante proyecto estrategia de negocios; Martín Galea, docente; Marta Regina Gómez, docente y extensión universitaria; Kelving Cerda, Silvio Castillo, estudiante de medicina veterinaria conductor programa radial universitario; Angelita López, estudiante ingeniería agronómica, conductora programa radial universitaria y grupo de danza.
Entrevistadoras:	Joanna Wetherborn
Fecha:	18 de marzo de 2015
Hora:	10 AM – 12:30 M
Nota:	Sede UNAN/ Camoapa

Puntajes de capacidades de Género
1. Muy bajo: No hay evidencia o sólo hay evidencia anecdótica de la capacidad de género
2. Bajo: Existe una capacidad de Género, pero no se ha desarrollado
3. Medio: Existe una capacidad de Género y se encuentra en desarrollo o parcialmente desarrollada
4. Alto: Existe capacidad de género, está muy extendida, pero no está completa, un mayor desarrollo es planeado o necesario
5. Muy alto: existe la capacidad de Género y está completamente desarrollada e integrada en la organización - no se necesita más desarrollo de capacidades

## Capacidad Básica de Género: Análisis de género y planificación estratégica

Definición	La capacidad de diseñar y llevar a cabo el análisis de género en el contexto de cualquiera de los programas insignias (flagships), el acceso y el nivel de conocimiento y experiencia en la aplicación de herramientas y metodologías de análisis de género, y la capacidad de utilizar los datos de análisis de género para informar a nuevas investigaciones y políticas y crear nuevas oportunidades que se pueden aprovechar como apoyo las actividades del programa y ampliaciones eventuales.		
DGF	<p>Asegúrese que todos entiendan la definición de análisis de género y herramientas analíticas de género.</p> <p>Debate: ¿cuáles son las cuestiones de género en la cadena de valor identificada?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La división por género del trabajo (productivo, reproductivo, roles comunitarios) y roles;</li> </ul> <p>;Las diferencias de género en el acceso a mercados y control de recursos , tecnologías, trabajo, poder y beneficios de su trabajo, incluyendo los recursos financieros;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las diferencias de género en la toma de decisiones y el liderazgo;</li> <li>• La naturaleza y el nivel de participación de hombres y mujeres en la cadena de valor de la ganadería y pesca;</li> <li>• Las diferencias de género en el nivel educativo y conocimientos técnicos</li> </ul> <p>Dé algunos ejemplos.</p> <p>¿Son estos temas/cuestiones de género analizadas por la organización?</p>	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
A.II.1	La capacidad de incluir sistemáticamente el análisis de género en todas las investigaciones de la CV objetivo	1.0	No está escrito formalmente, depende de la voluntad de las y los docentes.

	¿Hasta qué punto los/as científicos/as aplican siempre el análisis de género en su trabajo de investigación?	1.0	No hay un componente de género específicamente en la planificación o en las reformas curriculares. Hay casos particulares en que las/os docentes incluyen aspectos relacionados con género (un docente forma parte de un voluntariado con Visión Mundial y en el trabajo de campo se ha notado la necesidad) Abordar perspectiva de género dentro de las materias que se imparten (globalización, desarrollo e impactos en las mujeres)
	¿Hasta qué punto están establecidos incentivos y procedimientos para asegurar que los/as científicos/as siempre apliquen el análisis de género en su trabajo de investigación? ¿Hasta qué punto los/as científicos/as siempre aplican el análisis de género en su trabajo, por ejemplo, antes de iniciar un proyecto de investigación? ¿Se revisa la existencia y calidad de los análisis de género en los trabajos de investigación?	1.0	En la proyección que se hace de la misma universidad se ofrece la perspectiva de género. Los programas están establecidos a nivel central, en las asignaturas y manejo de los cursos algunas/os docentes a criterio personal lo enfocan o dirigen incorporando el análisis de género.
A.II.2	La capacidad para desarrollar y aplicar marcos y herramientas de análisis de género en la investigación	1.0	No hay mecanismos concretos establecidos
	¿Hasta qué punto son los marcos y herramientas de análisis de género aplicados en la investigación? ¿Qué marcos y herramientas se utilizan normalmente?	1.0	Se toman en cuenta como referencia guías externas, pero herramientas propias no hay.
	¿Hasta qué punto la organización hace uso de un conjunto o inventario de herramientas?	1.0	A nivel de criterios se sabe que género es mucho más amplio que datos numéricos de participación de mujeres y hombres
A.II.4	Facilitar el acceso a capacitación de género (análisis) a científicos y científicas.	2.1	A nivel de postgrados o temáticas específicas se abordan temas. Ha habido iniciativas e inquietudes de docentes pero no han pasado de ser intenciones. Como universidad no hay establecidos espacios de capacitación, pero en otras capacitaciones y especializaciones en género. El IDR, el MEFCA han capacitado sobre enfoques de medios de vida sostenibles.

¿Hasta qué punto todos/as los/as científicos/as han recibido formación suficiente en materia de género (análisis)? ¿A cuántas capacitaciones han asistido? ¿Las capacitaciones son suficientes en calidad y cantidad?

2.1

Desde algunos cursos y carreras se ha incorporado. Como estudiantes aunque hay una necesidad no cubierta desde el pénsum, han identificado iniciativas propias de docentes. Desde el programa radial de la universidad, el equipo recibió capacitaciones por parte de la organización que les apoya.

A.II.3

La capacidad de analizar las dinámicas de género en la organización y el desarrollo de estrategias para hacerles frente, incluido el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que sean sensibles al género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género.

2.1

¿En qué medida la organización comprende las dinámicas internas de género y desarrolla estrategias para abordarlas? Por ejemplo ¿son necesarias las acciones afirmativas y en qué medida?

2.1

En el área de recursos humanos y la parte administrativa. Se ha visto más a nivel de fortalecimiento técnico por área de trabajo

#### Capacidad Básica de Género: Programación, presupuesto e implementación con enfoque de género

Definición

La capacidad para implementar programas con perspectiva de género en base a la planificación, para incorporar el género en todas las operaciones y programas, y asignar recursos financieros y humanos para ello, teniendo una estructura y una cultura organizacional sensible al género, reflejada en un equilibrio interno de género, entre otras cosas.

DGF	<p>La función y el papel de las organizaciones de investigación es garantizar que la investigación acerca de los productos, el funcionamiento y escalamiento de la cadena de valor, tome en consideración las cuestiones de género. La investigación puede hacerse ya sea específicamente en cuestiones de género en las cadenas de valor (investigación estratégica de género), o que el tema de género se integre en la investigación.</p> <p>Discuta el tipo de investigación que esta organización hace, ¿se investigan sobre cuestiones de género? Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación por género en la cadena de valor de la ganadería y pesca;</li> <li>- Los roles y las relaciones en la asignación de recursos para la alimentación, reproducción y la salud animal, el uso de tecnologías e innovaciones;</li> <li>- El acceso de las mujeres a los mercados y el control sobre los recursos y tecnologías, el trabajo, el poder y los beneficios de su trabajo;</li> <li>- Nivel y equidad en la fuente de consumo de alimentos de origen animal dentro de los hogares pobres;</li> <li>- Diferencias en las preferencias de productores y productoras para criar determinadas razas; etcétera.</li> </ul>	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
B.II.1	<p>La capacidad para llevar a cabo la investigación con enfoque de género</p>	2.2	<p>No todo el personal sabe de la disponibilidad o no de recursos para gestionarlos. En los protocolos de investigación se matiza</p>
	<p>¿Hasta qué punto la organización emprende investigaciones con enfoque de género (tanto la investigación estratégica de género y la transversalización de género en la investigación)? ¿Cuántos de los estudios que llevó a cabo en el último año tienen un enfoque explícito de género?</p>	1.0	<p>Las investigaciones se hacen dirigidas al área de estudio. En algunos casos se analiza en función de la participación de mujeres y hombres en los procesos. Algunas tesis o estudios que se han asesorado involucran datos segregados por sexo. En los protocolos de investigación se matiza</p>



	¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para la investigación estratégica de género? ¿Cuánto se asignó en el 2014? ¿Hasta qué punto se asigna presupuesto suficiente para la incorporación de la investigación de género? ¿Cuánto se asignó en el 2014?	2.5	No está establecido un monto como tal pero hay posibilidades de gestionar recursos específicos para actividades puntuales. Dentro de los proyectos hay actividades establecidas. Hay un fondo específico para mujeres jóvenes, no son estudiantes directos pero sí certificados. No todos están matriculados pero sí son parte de la comunidad educativa. Hay recursos físicos, humanos y económicos, que se pueden solicitar. El punto es hasta dónde llega la gestión.
	¿Hasta qué punto existen sistemas, procedimientos e incentivos establecidos para asegurar que la investigación sea sensible al género? Dar ejemplos concretos de cada uno, que se utilizó en el 2014. ¿Son revisadas las propuestas e informes? ¿Quién las revisa?	3.0	Hay una planificación general y gestiones individuales cuando se presentan oportunidades y se promueve el aprovechamiento. Hay
B.II.2	La capacidad para asegurar que los resultados de la investigación con enfoque de género sean utilizados por los agentes de desarrollo y proveedores de servicios en sus intervenciones en la CV.	1.0	No hay evidencia
	¿En qué medida los resultados de la investigación con enfoque de género son utilizados por los agentes de desarrollo y proveedores de servicios en la cadena de valor? Dar ejemplos de resultados utilizados en el 2014. ¿Los actores de desarrollo y proveedores de servicios solicitan alguna investigación con enfoque de género en específico?	1	La universidad está en un proceso de transformación curricular, no abarca criterios de género específicos, pero desde la sede de Camoapa se puede perfilar la incorporación.
	¿Hasta qué punto están reflejados los resultados de investigación en productos relevantes y útiles para los agentes de desarrollo y proveedores de servicios? Dé un ejemplo específico del 2014.	1.0	No hay evidencia
B.II.3	La capacidad de utilizar la retroalimentación de las intervenciones con enfoque de género en nuevas investigaciones.	3.0	Más bien se da al compartir entre colegas información y comentarios sobre el desarrollo de las actividades y proyectos

	¿Hasta qué punto se ha utilizado la retroalimentación de las intervenciones de desarrollo para llevar a cabo una nueva investigación con enfoque de género? Dé un ejemplo.	3.0	En conversaciones entre docentes y a veces con el personal administrativo se comenta sobre estos temas
B.II.6	La presencia de científicos/as de género que cuentan con la capacidad de hacer una investigación específica de género	2.5	Hay docentes que tienen formación y postgrados en género
	¿Hasta qué punto tiene la organización científicos/as de género (maestría o más) en el territorio? ¿Cuáles son sus grados de especialización (mayores y menores)?	2.0	Hay un docente que tiene tres postgrados con enfoque de género y una con cursos
	¿Hasta qué punto la organización busca la experiencia de género desde fuera? ¿Cuántos/as se buscaron en el 2014? ¿Por cuánto tiempo (semanas) brindaron sus servicios?	3.0	Cuando se trata de proyectos, desde la coordinación se busca la participación de organizaciones pertinentes de personas externas. El mecanismo es eficiente falta aprovecharlo más.
B.II.4	Existencia, calidad y alcance de una estrategia de género (transversalización), incluyendo la asignación de recursos financieros y humanos	1.5	En la misión y visión de la universidad se refleja intención de igualdad, pero el perfil de la universidad no está orientado explícitamente a la equidad de género
	¿Hasta qué punto tienen una política de género (una declaración/intención en materia de igualdad de género) desarrollada y e implementada? Describirla.	1.0	En la misión y visión de la universidad se refleja intención de igualdad, pero el perfil de la universidad no está orientado al área social.
	¿Hasta qué punto tiene una estrategia de género (una hoja de ruta estratégica) desarrollada e implementada? Por favor denos una copia.	1.0	No se cuenta con una estrategia de género específica
	¿En qué medida se ha aplicado la política de integración de la perspectiva de género? ¿Todo el personal sabe y entiende la política de género?	3.0	No hay política como tal pero hay consenso en la implementación de criterios de género e igualdad
	¿En qué medida están disponibles los recursos financieros y humanos adecuados para implementar la política? ¿Tiene un presupuesto especial para desarrollar actividades relacionadas al género?	1.0	No se conoce en concreto la disponibilidad financiera en ese sentido
B.II.7	Posición y mandato de los/as científicos/as de género y/ o puntos focales	4.0	Desde la dirección, cuerpo docente y estudiantes hay mucha disposición y diligencia.

¿Hasta qué punto los/as científicos/as de género y/o puntos focales tienen el mandato de garantizar que el género se incorpore?

4.0

A nivel de la matrícula no hay identificadas estrategias que favorezcan la integración, se ha ido produciendo espontáneamente. Desde la dirección, cuerpo docente y estudiantes hay mucha disposición.

B.II.5 La capacidad de implementar acciones para construir una organización más sensible al género, incluyendo el ajuste de las políticas internas, procedimientos, planes de negocios, etcétera para que tengan más enfoque de género, acciones afirmativas hacia un mayor equilibrio de género

3.5

En las asignaturas se discuten aspectos culturales, de roles, sobre todo trastocando temas tabú. Todavía no es sistemático

¿En qué medida se implementan acciones hacia una organización más sensible al género? Dar ejemplos concretos de acciones implementadas hacia un mejor equilibrio de género en el 2014 y ¿con qué resultados?

3.5

En las asignaturas se discuten aspectos culturales, de roles, sobre todo trastocando temas tabú. Todavía no es sistemático

¿En qué medida se implementan políticas y procedimientos para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo?

3.4

En la práctica, se aplican criterios y procedimientos para garantizar la inclusión de las mujeres y la equidad a diferentes niveles y en distintas actividades, desde los cursos tradicionales hasta la promoción en los otros espacios de danza

#### Capacidad Básica de Género: Gestión del conocimiento y M&E con enfoque de género

**Definición** La capacidad para recolectar y analizar datos desagregados por sexo, para monitorear e informar sobre la programación con enfoque de género, productos y resultados específicos de género, la gestión de la información, la divulgación y la capacidad de comunicación para documentar historias, blogs y publicaciones de investigación, asegurando amplio alcance (medios de comunicación) en la programación con enfoque de género y sus resultados.

DGF	Explicar la diferencia entre los datos desagregados por sexo dentro y fuera del hogar, y los datos de hogares desglosados por cabeza de familia. Explicar el grado en que estos dos tipos de datos son útiles para el análisis de género, así como también la invisibilidad de las mujeres en aquellos datos de hogares donde la cabeza del hogar es un hombre (en datos desglosados por cabeza de hogar). Explique la definición del monitoreo, evaluación y aprendizaje con enfoque de género.	Puntuación actual (1-5)	Comentarios
C.II.1	La capacidad para recoger, interpretar e informar sobre los datos desagregados por sexo en todas las investigaciones	4.3	
	¿Hasta qué punto la organización reúne datos desglosados por sexo?	5	A nivel de evaluación de aprobación de cursos y puntaje de notas se analiza con perspectiva de género. En las evaluaciones docentes hay varios indicadores (matrículas, aprobación, becas)
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que todos los datos recopilados sean desagregados sexo? ¿Cuáles son?	5	Hay unos formatos para reportar y analizar los datos tanto de matrícula de estudiantes como de investigaciones y en los proyectos
	¿Hasta qué punto los datos desagregados por sexo no sólo se recolectan, sino que también se interpretan y reportan? ¿Cuántos estudios informaron esto en el 2014? Dé un ejemplo de las recomendaciones derivadas de la interpretación de los datos desagregados por sexo recopilados en 2014. ¿Qué análisis se llevó a cabo en base a los datos? ¿Por quién ?	3	En la medición de los proyectos sí se toma en cuenta, como parte del la programación futura.
C.II.2	Existencia y calidad de un sistema de Monitoreo y Evaluación M&E con enfoque de género y la capacidad de utilizarlo	4	En la medición de los proyectos sí se toma en cuenta, como parte del la programación futura.
	¿Hasta qué punto el sistema de M&E es sensible al género? Dé un ejemplo específico.	4	En la medición de los proyectos sí se toma en cuenta, como parte del la programación futura.
	¿Hasta qué punto los informes reflejan las lecciones sobre los cambios en las normas de género? Si es posible, comparta un informe de M&E con enfoque de género y las herramientas utilizadas para recopilar los datos del informe.	4	

	¿Hasta qué punto son aplicadas las directrices, herramientas y métodos para el M&E con enfoque de género?	4	
C.II.3	La capacidad para proporcionar insumos para las políticas nacionales y la legislación sobre la gestión del conocimiento con enfoque de género dentro de las cadenas de valor	2	Hasta ahora sólo se hacen dentro del marco de proyectos específicos, pero se ha identificado el potencial de recursos como la radio universitaria para la promoción y difusión de los temas
	To what extent does the organization provide gender inputs for national policies and legislation on gender responsive knowledge management within vcs? Which inputs have been provided in 2014? To which policy?	2	La radio puede ser un espacio interesante para promover la divulgación de las políticas públicas. La información llega de fuera. Hay proyectos de estudio vinculados al tema sobre todo en la materia de sociología rural.
C.II.4	La capacidad para recolectar, elaborar y hacer documentos y publicaciones accesibles y de calidad, con información sobre género	2	La producción de documentos y publicaciones es baja
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos de género a las políticas nacionales y la legislación sobre la gestión del conocimiento con enfoque de género dentro de las cadenas de valor? ¿Qué insumos se han proporcionado en el 2014? ¿Quién lo hizo? Para qué política?	2	La producción de documentos y publicaciones es baja
C.II.5	Capacidad para realizar aportes y perspectivas de género, a los informes y publicaciones de otras organizaciones	2	Los informes y publicaciones incluyen por lo general algunos datos en cuanto a participación mujeres y hombres y roles de género, pero aun no hay suficiente análisis
	¿Hasta qué punto la organización proporciona insumos, perspectivas y puntos de vista de género, a los informes y publicaciones de otras organizaciones? ¿A cuáles organizaciones en el 2014? ¿Quién lo hizo? ¿Podemos tener uno o dos de estos informes?	2	Los informes y publicaciones incluyen por lo general algunos datos en cuanto a participación mujeres y hombres y roles de género, pero aun no hay suficiente análisis

Capacidad Básica de Género: Asociaciones eficaces y la promoción de la igualdad de género

Definición	La capacidad de construir alianzas, influencia en el gobierno y los socios externos, y abogar por los derechos de las mujeres. La definición de las relaciones de socios de desarrollo previstas en la estrategia de alianzas para el desarrollo identifica una inspirada alineación de organizaciones autónomas independientes que se unen por razones estratégicas, no financieras.		
DGF	Asegúrese de que todo el mundo entiende la definición de alianzas y la promoción de la igualdad de género. Debata: ¿Tiene alianzas en torno a la igualdad de género con otras organizaciones a lo largo de la cadena de valor, por ejemplo, proveedores de servicios, organizaciones de productores/as, organizaciones de desarrollo? ¿Usted aboga por la igualdad de género?	Puntuación Actual (1-5)	Comentarios
D.II.1	La capacidad de participar en la promoción de la igualdad de género	2.7	En términos generales siempre se promueve la igualdad en cuanto a acceso y participación
	¿Hasta qué punto la organización participa en la promoción de la igualdad de género? ¿La organización pretende influir en las políticas gubernamentales? Proporcionar evidencia documentada para dicha participación. ¿Tiene alguna influencia en la formulación de políticas a nivel nacional? ¿Tiene alguna influencia en los marcos normativos en el plano local y nacional?	2.7	En términos generales siempre se promueve la igualdad en cuanto a acceso y participación
D.II.2	La capacidad de producir material de investigación que pueda ser utilizado por otros socios para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	2.3	De los mismos proyectos y contenidos abordados en los cursos surgen propuestas para hacer investigaciones, estudios y tesis
	¿Hasta qué punto los resultados de investigación de género son utilizados por otros socios para promover la igualdad de género en la cadena de valor? Dé un ejemplo del 2014.	2.5	
	¿En qué medida otras organizaciones/socios se refieren a los resultados de las investigaciones para realizar incidencia? ¿Los socios solicitan investigaciones específicas? Dar ejemplos	2	La universidad como ente académico es referente en el territorio en materia de procesos e innovaciones agrarias, pero no siempre el eje central es género

concretos del 2014.

D.II.3	La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con los actores a lo largo de la CV dirigidas a la promoción y el fomento de la igualdad de género junto con el organizaciones socias	2.6	Se trabaja con productoras/es y agricultoras/es procurando mantener equilibrio en cuanto a representación y protagonismo de mujeres y hombres en cada etapa y actividad
	¿Hasta qué punto es central la igualdad de género para las alianzas? ¿Están las alianzas siendo formadas alrededor de la igualdad de género en las cadenas de valor? ¿Cuántos y quiénes son los socios? ¿ Hasta qué punto la colaboración ha sido clave para para promover exitosamente la igualdad de género y alcanzar resultados en esa área?¿Qué otras iniciativas en el sub-sector tienen capacidades de género?	3	Se desarrollan diferentes procesos con organizaciones locales, productoras, productores, agricultoras, agricultores y también la universidad lidera procesos de acreditación de jóvenes en algunos cursos relacionados, en los cuales se transversaliza el enfoque de género
	¿Hasta qué punto la organización trabaja con organizaciones específicas con enfoque de género? ¿Trabajan con mujeres y grupos de mujeres para abordar las limitaciones relacionadas al género (por ejemplo, el transporte, la forma de pago)	2	
	¿Hasta qué punto la organización promueve la igualdad de género entre sus socios? Dar ejemplos concretos del 2014.	2.8	

### Capacidad Básica de Género: Género y Liderazgo.

**Definición** El compromiso y la rendición de cuentas a la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres, y la capacidad de liderazgo de la organización para proporcionar una visión y orientación adecuada para mejorar las políticas para la integración de la perspectiva de género.

**DGF** Ninguno

**Puntuación**  
Actual  
(1-5)

**Comentarios**

E.II.1	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género.	2.6	Hay mucha claridad y disposición respecto a la necesidad de manejar igualdad y equidad de género en el relacionamiento, pero hacen falta más insumos y herramientas para operatizar las intenciones y potenciar las buenas prácticas
	¿Hasta qué punto está el liderazgo de la organización comprometido con la igualdad de género? Dé dos ejemplos concretos de compromiso claro y explícito hacia la igualdad de género.	2	Hay voluntad, compromiso y acciones puestas en práctica pero no se documentan y sistematizan como para que estén suficientemente visibles para ser replicables por cualquier otra persona
	¿Hasta qué punto se ha compartido el compromiso hacia la igualdad de género con toda la organización? ¿En qué medida el personal apoya los enfoques sensibles al género? ¿Qué dice la mayoría del personal acerca de la integración del género?	2.8	
	¿En qué medida la cultura y valores de la organización apoyan la igualdad de género? ¿La organización valora el comportamiento con enfoque de género? ¿Demuestra comportamiento sensible al género? (lenguaje utilizado, las bromas, el material utilizado, etc.)	3	
E.II.2	El liderazgo de la organización/responsabilidad de la dirección con la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	2.0	Esto depende del rol que juega la universidad en el marco de los diferentes proyectos, ya que algunos se desarrollan en coordinación con organizaciones y otros sectores sociales
	¿En qué medida el liderazgo de la organización apoya en la asignación de recursos humanos y financieros para la igualdad de género?	2	Dentro de los proyectos se busca incluir y especificar recursos
	¿En qué medida se dispone de mecanismos para garantizar que se aplique realmente la incorporación de género?	2	El marco lógico, los objetivos y los indicadores de los proyectos proporcionan una ruta de acción en ese sentido
	¿Hasta qué punto la organización informa sobre la igualdad de género? ¿Reflejan los informes la ejecución de las acciones con enfoque de género?	2	En los informes de los proyectos se incluye, pero valdría la pena socializarlos más dentro de la comunidad universitaria



E.II.3	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	3	Hay una apuesta institucional y una visión favorable a la igualdad y equidad y es transversal a todo el acontecer y funcionamiento de la universidad a nivel de toda su estructura
	¿Hasta qué punto la organización tiene una visión clara hacia la igualdad de género? ¿Aparece la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer en la declaración de la visión o la misión general? ¿En qué medida cada quien entiende y promueve la visión?	3	Hay una apuesta institucional y una visión favorable a la igualdad y equidad y es transversal a todo el acontecer y funcionamiento de la universidad a nivel de toda su estructura
E.II.4	La capacidad de desarrollar estrategias para fortalecer el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo y como hacer estas más equilibradas	1	No se cuenta con estrategias específicas recogidas en un documento
	¿Hasta qué punto la organización aplica enfoques y métodos innovadores en la investigación con enfoque de género? Proporcionar evidencia documentada del 2014.	1	No se cuenta con estrategias específicas recogidas en un documento
E.III.2	Conocimientos, actitudes y prácticas para estimular posiciones de mujeres en el liderazgo.	3	Las prácticas y actitudes en cuanto a ir rompiendo con roles de género tradicionales es un ejercicio cotidiano, por la misma naturaleza de las actividades y procesos que se realizan
	¿En qué medida los/as científicos/as o investigadores/as apoyan el poder de decisión de las mujeres y su papel en las posiciones de liderazgo?	3	
E.II.5	Eficacia en la contratación de mujeres como investigadores/as y colegas y adquirir un equilibrio de género en toda la organización	2	Dentro de los criterios de convocatoria y contratación se procura mantener igualdad, pero no en todas las áreas es posible encontrar mujeres con formación específica
	¿Hasta qué punto los mecanismos, como las acciones afirmativas aplicadas, promueven a las mujeres en puestos de investigación y en posiciones de liderazgo?	2	

E.II.6	Presencia de las mujeres en el liderazgo (administración, científicos seniors) y representación equilibrada	3	En cuanto a cantidad de personas en la comunidad universitaria (cuerpo docente, áreas de dirección y coordinación, personal administrativo y estudiantes) hay una presencia bastante equilibrada de mujeres y hombres, pero en los puestos de dirección y coordinación hay más hombres ubicados
	¿Hasta qué punto está la organización equilibrada en términos de representación de mujeres y hombres en todos los niveles?	3	En cuanto a personal universitario y matrícula estudiantil hay bastante equilibrio, en algunas áreas de hecho el número de mujeres es mucho mayor
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres en el 2014 en la administración y a nivel de los mandos medios? ¿Es equilibrada?	3	En administración y coordinaciones se puede hablar de un 55% de mujeres y un 45% de hombres
	¿Cuáles fueron los números de hombres y mujeres del personal (véase el cuadro) en 2014 en las diferentes puestos no administrativos? ¿Es equilibrada?	3	A nivel de personal docente hay más mujeres que hombres, pero también depende de las carreras y áreas

#### Capacidad Básica de Género: Innovación en enfoques de género

**Definición** Los enfoques innovadores y experimentales para el impacto en el empoderamiento de las mujeres (de acomodaticios a transformadores), la capacidad para buscar, asimilar y compartir información, conocimientos y recursos.

**DGF** Definir Enfoques de Género Transformadores (EGT), incl. Ejemplos. Debate: ¿La organización tiene alguna experiencia con los Enfoques de Género Transformadores (EGT)? ¿Cuáles son otros enfoques y métodos innovadores en materia de género? De ejemplos.

Puntuación actual (1-5) Comentarios

F.II.1	La capacidad de desarrollar, probar y aplicar Enfoques de Género Transformadores (EGT)	1.5	Hay innovaciones agrarias y enfoques transformadores en la investigación y producción, así como en la docencia; pero escasos contenidos o temas se refieren
--------	--	-----	---

		específicamente a análisis de género	
	¿Hasta qué punto la organización desarrolla,, prueba y aplica Enfoques de Género Transformadores (EGT)? Dar ejemplos concretos del 2014.	2	Hay buenas prácticas que ya se están implementando, pero no siempre son sistemáticas
	¿Hasta qué punto los incentivos y procedimientos están establecidos para asegurar que los Enfoques de Género Transformadores (EGT) sean desarrollados y probados?	1	No hay incentivos y procedimientos específicos, sólo directrices y lineamientos que dictan los proyectos
F.II.2	La capacidad de evaluar y compartir ideas de Enfoques de Género Transformadores (EGT)	2	Hasta ahora hay muchos esfuerzos e iniciativas, pero ha sido bajo criterio e interés propio de docentes que han recibido capacitaciones en temas de género y que tienen un compromiso personal con el tema, hace falta institucionalizarlo
	¿Hasta qué punto la organización evalúa y comparte puntos de vista sobre los Enfoques de Género Transformadoras (EGT)? ¿Se han documentado las experiencias y sido accesadas por múltiples audiencias? Compartir muestras de estos documentos del 2014.	2	Hasta ahora hay muchos esfuerzos e iniciativas, pero ha sido bajo criterio e interés propio de docentes que han recibido capacitaciones en temas de género y que tienen un compromiso personal con el tema, hace falta institucionalizarlo
	¿Hasta qué punto están establecidos los sistemas y procedimientos para asegurar que el Enfoque de Género transformadores (EGT) se evalúe y se comparta?	2	Hay sistemas y procedimientos generales dentro de los cuales se aplica la perspectiva de género
F.II.3	La capacidad para asegurar que los EGT son usados y ampliados por otros	2	Se va garantizando en función de la relación y coordinaciones con otros actores sociales, pero también en las actividades de práctica de campo con las y los estudiantes es una exigencia
	¿En qué medida la organización amplía los Enfoques Innovadores ¿cuántos enfoques se implementaron en el 2014? ¿Estas innovaciones han sido implementadas por otros? Dar ejemplos concretos a partir de 2014.	2	Se va garantizando en función de la relación y coordinaciones con otros actores sociales, pero también en las actividades de práctica de campo con las y los estudiantes es una exigencia



## Insumos para la Estrategia de Desarrollo de la capacidad

Discuta puntajes más altos y más débiles y vote para definir la prioridad de la importancia de las capacidades: cada participante puede votar por cinco capacidades que considere que son más importantes/relevantes según él/ella. Capacidades importantes pueden incluir capacidades débiles que necesitan ser fortalecidas, así como las capacidades existentes que deben permanecer en el lugar. Discutir el resultado de la votación y hacer una lista de prioridades de 5-10 capacidades. Discutir y acordar para cada capacidad priorizada cómo mantenerla o fortalecerla.

Capacidades prioritarias para mantener o desarrollar

Puntaje  
Deseado  
(1-5)

Propuesta de desarrollo de la capacidad

1	La capacidad para recolectar, elaborar y hacer documentos y publicaciones accesibles y de calidad, con información sobre género	5	Identificar opciones de capacitación en temas de género para docentes, estudiantes y personal administrativo
2	La capacidad de participar en la promoción de la igualdad de género	5	Contar con guías, procedimientos y rutas concretas
3	La capacidad de producir material de investigación que pueda ser utilizado por otros socios para abogar por la igualdad de género en la cadena de valor	5	Más información sobre los procesos de gestión y aprobación de iniciativas y destinación de recursos
4	La capacidad de desarrollar y mantener alianzas eficaces con los actores a lo largo de la CV dirigidas a la promoción y el fomento de la igualdad de género junto con el organizaciones socias	5	Procesos sistemáticos
5	El compromiso de la organización para la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género.	5	Gestionar proyectos en alianza con otros actores sociales
6	La visión de la organización hacia la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder de género	5	Institucionalizar el compromiso e intención de transversalizar género
7	Conocimientos, actitudes y prácticas para estimular posiciones de mujeres en el liderazgo.	5	Revisar la reforma curricular para incorporar género

8	Presencia de las mujeres en el liderazgo (administración, científicos seniors) y representación equilibrada	5	Crear un repertorio de herramientas, procedimientos y guías de desarrollo y seguimiento para la incorporación de género a diferentes niveles
9	La capacidad de evaluar y compartir ideas de Enfoques de Género Transformadores (EGT)	5	
10	La capacidad para asegurar que los EGT son usados y ampliados por otros	5	