

CERRANDO BRECHA

MANUAL PARA ORIENTAR A
ORGANIZACIONES RURALES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO



CERRANDO BRECHA

**MANUAL PARA ORIENTAR
A ORGANIZACIONES RURALES
HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO**

GUATEMALA, 2003



FIDA

Fondo Internacional
de Desarrollo Agrícola
Via del Serafico, 107-00142
Roma, Italia
Tel: 39-0654591 fax +39-065043463
ifad@ifad.org



PROPEUR

República Dominicana
Calle Enriquillo No. 10
Neyba, Provincia de Bahoruco
Tel: (809) 5279140/5279724
(809) 5279183
propesur@codetel.net.do



PROGÉNERO

Ricardo Matte Pérez 459, Providencia,
Santiago de Chile, Chile
Tel: (562) 3416367
rbello@progenero.org



PRODERQUI

Programa de Desarrollo y
Reconstrucción en El Quiché
Gobierno de Guatemala

PRODERQUI

13 Calle 3-56,
Santa Cruz, El Quiché,
Guatemala
Tel: (502) 755 0329
proderq@intelnet.net.gt



CODERSA

Carretera El Salvador km. 10
Montebello II
Altos de Montebello Lote 9, Sector A
Ciudad de Guatemala
Tel: (502) 365-0229/30/31
codersa@intelnet.net.gt
www.codersa.org



PRODAP II

Oficina Principal
San Vicente
El Salvador
Tel: (503) 3932876 - 3930438
prodap@es.com.sv

© ProGénero / CODERSA, 2003

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación podrá ser reproducida, ni almacenada en un sistema de recuperación de datos o transmitida de ninguna forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopiado, etcétera) sin previa autorización del propietario de los derechos de autor.

CONTENIDO

Prólogo / 5

Agradecimientos / 7

Resumen ejecutivo / 9

1. Las herramientas / 11
2. El proceso de calificación / 12
3. La aplicación de las herramientas / 14

Introducción / 15

I. Guía para la utilización de las herramientas / 23

Primera fase: Preparando las condiciones / 25

Paso 1: Capacitación de los técnicos y las técnicas que implementarán las herramientas / 25

Paso 2: Convocatoria a la organización rural / 26

Paso 3: Recolección y revisión de información sobre la organización rural / 27

Segunda fase: Aplicando las herramientas / 28

Paso 1: Charla introductoria / 28

Paso 2: Consulta con miembros de la junta directiva / 29

Paso 3: Consulta con socios y socias de la organización / 30

Tercera fase: Calificando resultados y definiendo acciones afirmativas / 31

Paso 1: Calificación de las herramientas / 31

Paso 2: Definición de acciones afirmativas / 32

Paso 3: Socialización de resultados / 33

Cuarta fase: Midiendo avances / 34

II. Metodología / 35

1. Herramientas / 38
 - A. Herramienta I / 38
 - B. Herramienta II / 38
2. Proceso de calificación / 39
3. La aplicación de las herramientas / 41

III. Las herramientas / 43

1. Herramienta I. Entrevista para la junta directiva / 45
 - A. Información general de la organización rural / 45
 - B. Información sobre la membresía de la organización / 47
 - C. Información sobre toma de decisiones, comunicación y prestación de servicios / 48
 - D. Cuadro para calificación de respuestas a las preguntas 13-28 de la junta directiva / 52
2. Herramienta II-A. Entrevista para socias / 54
3. Herramienta II-B. Entrevista para socios / 61
4. Cuadro para calificar las respuestas de socias y socios / 68

IV. Estudios de caso / 71

1. Estudio de caso Cooperativa Santa Bárbara, El Salvador / 72
 - A. Presentación / 72
 - B. Información general de la organización rural / 73
 - C. Acciones afirmativas recomendadas / 74
 - D. Anexos / 77
2. Estudio de caso Comité Pro-Desarrollo Comunal de Chichaj, municipio de Canillá, Quiché, Guatemala / 85
 - A. Presentación / 85
 - B. Información general de la organización rural / 86
 - C. Acciones afirmativas recomendadas / 87
 - D. Anexos / 89
3. Estudio de caso Asociación Rosa Florián, República Dominicana / 97
 - A. Presentación / 97
 - B. Información general de la organización rural / 98
 - C. Acciones afirmativas recomendadas / 98
 - D. Anexos / 101

Bibliografía / 109

Glosario / 111

PRÓLOGO

DESDE LOS años ochenta el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA) viene haciendo innovadores esfuerzos importantes para incorporar el enfoque de equidad de género en los proyectos que financia en América Latina y el Caribe. Sabemos que ha habido muchos logros, en parte por las acciones realizadas por los proyectos en forma transversal y en parte por el compromiso de los diferentes actores en los procesos de desarrollo rural, tanto de los beneficiarios y beneficiarias como de las y los que tenemos el rol de acompañar los procesos locales. Sin embargo, aunque tenemos avances notables, todavía no contábamos con una metodología o herramientas para medir en forma objetiva el grado de avance en la equidad de género.

Por esta razón, al presentar el Manual “Cerrando Brecha”, asumo que el mismo tendrá un gran significado para las organizaciones rurales, usuarias de los proyectos FIDA, que al utilizar el manual podrán identificar acciones afirmativas que ayudarán a disminuir la brecha de género existente en sus organizaciones y medir objetivamente el grado de avance dada una nueva actitud, actuación y relación de los hombres y mujeres rurales.

Estoy segura que encontrarán en este manual una metodología con herramientas novedosas, prácticas y sencillas de aplicar que contribuirán directamente a la identificación de estrategias que promuevan la reducción de la pobreza, dando a las mujeres y los hombres pobres la oportunidad de transformar sus vidas y sus medios de subsistencia y cerrar la brecha de género existente en la región.

Raquel Peña-Montenegro
Directora División América Latina y el Caribe

AGRADECIMIENTOS

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

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

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

Agrícola y Tejedores Rochdale del municipio de San Sebastián, departamento de San Vicente.

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

Un especial agradecimiento a Rosemary Vargas-Lundius, Country Portfolio Manager FIDA; Rosario Bello, Coordinadora General de ProGénero y Pilar Campaña consultora FIDA por sus valiosos comentarios.

RESUMEN EJECUTIVO



1. LAS HERRAMIENTAS

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

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

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

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

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

La metodología consiste en dos herramientas:

- a) **HERRAMIENTA I.** Para recopilar información de la junta directiva de la organización rural, que contiene información general (preguntas 1–12) de la organización (nombre, tipo y servicios de la organización) y de su membresía. Permite visualizar el criterio de la junta directiva en relación con la equidad de género (preguntas 13–28), que va desde la distribución de cargos en la junta directiva por sexo, la membresía, elegibilidad,

hasta las relaciones de poder, toma de decisiones y prestación y acceso a información y los servicios brindados.

b) **HERRAMIENTA II.**

II.A. Un total de 24 preguntas para recopilar información de las socias de la organización rural, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, acceso a información, servicios y beneficios, las responsabilidades de la organización y su distribución, carga de trabajo, para ser analizada desde el punto de vista de las mujeres.

II. B. Un total de 24 preguntas para recopilar información de los socios de la organización de base, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, comunicación interna y acceso a la información, toma de decisiones, servicios y beneficios, división de responsabilidades, carga de trabajo, para ser analizada desde el punto de vista de los hombres.

2. EL PROCESO DE CALIFICACIÓN

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

A excepción de la parte de información general, que no se califica, todas las herramientas poseen su respectivo formato de calificación. En cada caso específico, se establece un criterio para el puntaje que corresponda. Se realiza una suma total del puntaje asignado por las mujeres y una suma total de los punteos asignados por los hombres. El total de puntos de cada uno nos da una idea de la equidad de género existente en la organización rural. Para la identificación de acciones afirmativas se analiza el puntaje asignado por las mujeres y por los hombres para cada pregunta, y utilizando la escala de criterios, se definen las acciones a seguir. Esta calificación se lee horizontalmente. La diferencia en puntaje en lo que corresponda a los socios y las socias nos indica si hay

necesidad de identificar e implementar acciones afirmativas hacia el grupo de hombres, el grupo de mujeres o ambos.

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

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

Para la herramienta II existe una tabla de calificaciones con criterios ya establecidos para calificar cada una de las 24 preguntas respondidas por hombres socios y mujeres socias, como se observa a continuación:

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

3. LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

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

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

FASE 1: PREPARANDO CONDICIONES. Se refiere a la búsqueda de las destrezas y requerimientos que faciliten la implementación de las herramientas, tanto a técnicos y técnicas, como a las organizaciones rurales que participarán del ejercicio.

FASE 2: APLICANDO HERRAMIENTAS. Define paso a paso, la metodología a utilizar para realizar el ejercicio de medición de equidad con las organizaciones rurales.

FASE 3: CALIFICANDO RESULTADOS Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS. Ayuda a la comprensión de los criterios para calificar, así como a la definición de las acciones afirmativas necesarias. Permite interpretar las diferencias de equidad de género existentes, así como la necesidad de fortalecimiento.

FASE 4: MIDIENDO AVANCES. Se refiere a repetir el proceso cada seis meses, en lo posible con los y las mismas participantes de la organización rural y medir avances en el puntaje de las socias y los socios, analizar si la brecha se está cerrando y si la organización está avanzando hacia mayores niveles de equidad y finalmente analizar si una reorientación de las acciones afirmativas es necesaria.

INTRODUCCIÓN



PARA RAQUEL PEÑA MONTENEGRO, Directora de la División América Latina y el Caribe del FIDA, "Pobreza significa exclusión; exclusión de los beneficios, exclusión de la participación en los procesos de cambio; significa no tener acceso a servicios y derechos esenciales. Al analizar la pobreza rural, es evidente que afecta a hombres y mujeres, pero en diferente grado y amplitud. La lucha contra la pobreza y desigualdad social, étnica y de género, debe ser el eje central de todos los esfuerzos de desarrollo rural y de manejo de recursos naturales". La meta es conseguir una sociedad donde las relaciones sean más equitativas, donde la libertad de un grupo no se adquiera a costa de la de otros. Eso sólo puede lograrse poniendo fin a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

En palabras del Sr. Klemens Van der Sand, vicepresidente del FIDA (junio 2002) "cerrar brechas de inequidad de género y el empoderamiento de las mujeres son tareas importantes para el FIDA; además de que es una manera efectiva para reducir la pobreza y la desnutrición, la equidad de género es parte del sistema de valores y principios del FIDA: equidad en el sistema legal, en derechos civiles y políticos, en acceso a oportunidades, servicios y activos para la producción. Para el FIDA la equidad de género es fundamental dentro de los derechos humanos".

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

Desde principios de la década de los ochenta, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) tuvo como política la incorporación de mujeres beneficiarias en los proyectos que financia en América Latina y el Caribe. Esta política ha permitido que un sector de mujeres rurales pobres se vea beneficiado con diferentes tipos de servicios, todos ellos tendientes al mejoramiento de sus crianzas y cultivos. Por lo general estos servicios del agro estuvieron vedados a la población femenina debido a las tradicionales

diferencias de género que operan tanto en el campo, como a nivel de las distintas instituciones agropecuarias existentes en los países latinoamericanos.

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

En febrero de 1997, la División de América Latina y el Caribe del FIDA detectó la necesidad de implementar un Programa de Fortalecimiento de los Aspectos de Género (PROFAGEP) a los proyectos de la Región. El objetivo de este Programa fue apoyar a los proyectos en sus acciones de desarrollo agrícola y rural en el marco de una perspectiva tendiente a lograr condiciones similares de participación tanto de los hombres como de las mujeres productoras. Al mismo tiempo, el Programa se concibió con una metodología eminentemente participativa, de manera que fueran los propios proyectos quienes levantaran sus necesidades de apoyo técnico y conceptual, detectaran sus vacíos conceptuales y metodológicos y, al mismo tiempo, encontraran soluciones a éstos. De esta manera el PROFAGEP se enmarcó dentro de la estrategia del FIDA respecto al reconocimiento de la importancia de las funciones de la mujer rural pobre en las actividades agropecuarias y microempresariales.

De los logros y necesidades detectadas en el periodo de PROFAGEP nace en el 2000 ProGénero, un programa destinado a fortalecer aspectos de género, creando oportunidades de participación y acceso equitativo para hombres y mujeres de la población objetivo de los proyectos y programas financiados por el FIDA en los diferentes países de América

Latina y el Caribe. Uno de los objetivos específicos de ProGénero, es diseñar y producir una metodología para evaluar los resultados e impacto del enfoque de género en los proyectos de desarrollo rural financiados por FIDA.

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

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

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

Una vez elaboradas la metodología y las herramientas, se sometieron a un proceso de validación, realizando la misma con el apoyo de proyectos FIDA en 11 organizaciones rurales en tres países:

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

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

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

El Manual incluye:

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

Es importante mencionar que los estudios de caso refieren a las preguntas y herramientas antes de la validación, fueron parte del proceso de desarrollo de la metodología, y por lo tanto no corresponden en un cien por ciento a las preguntas presentadas en las

herramientas presentadas en el Manual. Sin embargo, han sido incluidos porque son valiosos para conocer ejemplos de la aplicación de la metodología y tener una mejor idea de posibles acciones afirmativas.

I. GUÍA PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS



PRIMERA FASE:

PREPARANDO LAS CONDICIONES

Paso 1: Capacitación de los técnicos y las técnicas que implementarán las herramientas

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

Procedimiento

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

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

Tiempo necesario: tres horas

Ojo

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

PRIMERA FASE:

PREPARANDO LAS CONDICIONES

Paso 2: Convocatoria a la organización rural

Procedimiento

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

Personas de la junta directiva (preferentemente 100%).

Cuántas socias y cuántos socios: dependiendo del número de socios y socias, se toma una muestra entre el 10 y el 25% de cada grupo (socios y socias).

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

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

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

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

Ojo

- ▶ La convocatoria debe hacerse con suficiente antelación, para que la organización rural la planifique, confirmando la fecha cuando ya esté próxima.
- ▶ Se debe motivar la participación de toda la junta directiva.
- ▶ Sugerir un sitio adecuado para la reunión con hombres y mujeres separadamente.

PRIMERA FASE:

PREPARANDO LAS CONDICIONES

Paso 3: Recolección y revisión de información sobre la organización rural

Procedimiento

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

Tiempo necesario: No medido.

Ojo

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

Paso 1: Charla introductoria

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

Procedimiento

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

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

Tiempo necesario: Un máximo de 20 minutos.

Ojo

- ▶ Se debe explicar que es un ejercicio de reflexión, en donde no existen respuestas buenas ni respuestas malas, sino opiniones valiosas para alcanzar la equidad con el fin de fortalecer a la organización.
- ▶ Es recomendable que las herramientas sean aplicadas por dos personas, para trabajar simultáneamente, pero en forma separada, con mujeres y con hombres. De no ser posible, se debe citar en diferente horario a cada grupo.
- ▶ Las preguntas en las herramientas deben ser interpretadas primeramente por los/as técnicos/as y luego traducida o explicada utilizando un lenguaje sencillo y comprensible para las organizaciones rurales.

SEGUNDA FASE:

APLICANDO LAS HERRAMIENTAS

Paso 2: Consulta con miembros de la junta directiva*Procedimiento*

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

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

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

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

Tiempo necesario: Un máximo de 45 minutos.

Ojo

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

Paso 3: Consulta con socios y socias de la organización

Procedimiento

Dependiendo del tamaño de la organización, se reúne el número de socias y socios. Para este paso se trabaja separadamente con hombres y mujeres de la organización rural, procurando un número equitativo de hombres y de mujeres. Se aplica la herramienta 2 (A y B) para entrevistar a socios y socias.

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

Tiempo necesario: 1 hora.

Ojo

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

TERCERA FASE:**CALIFICANDO RESULTADOS
Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS****Paso 1: Calificación de las herramientas**

Una vez finalizada la reunión de evaluación, se realiza el análisis de los resultados obtenidos.

En algunas ocasiones las calificaciones pueden tener respuestas contradictorias, por lo que se debe comparar cuidadosamente a fin de obtener resultados auténticos o válidos.

Procedimiento

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

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

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

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

Tiempo necesario: No medido.

Ojo

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

TERCERA FASE:

CALIFICANDO RESULTADOS
Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS

Paso 2: Definición de acciones afirmativas

Procedimiento

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

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

Tiempo necesario: No medido.

Ojo

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

TERCERA FASE:**CALIFICANDO RESULTADOS
Y DEFINIENDO ACCIONES AFIRMATIVAS****Paso 3: Socialización de resultados*****Procedimiento***

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

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

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

Tiempo necesario: Otra sesión de aproximadamente tres horas.

Ojo

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

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

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

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

CUARTA FASE:

MIDIENDO AVANCES

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

Procedimiento

Se reúne a la junta directiva de la organización rural, con el fin de planificar la nueva evaluación.

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

Ojo

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

II. METODOLOGÍA



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

Específicamente permite:

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

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

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

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

1. HERRAMIENTAS

La metodología consta de dos herramientas:

A. Herramienta I

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

B. Herramienta II

II.A. Constituida por un total de 24 preguntas para recopilar información de las socias de la organización rural, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, acceso a información, servicios y beneficios, las responsabilidades de la organización y su distribución, carga de trabajo cotidiano/temporal, para ser analizada desde el punto de vista de las mujeres.

II.B. Constituida por un total de 24 preguntas para recopilar información de los socios de la organización rural, que contiene información sobre las relaciones intergrupales, comunicación interna y acceso a la información, toma de decisiones, servicios y beneficios, división de responsabilidades, carga de trabajo cotidiano/temporal, para ser analizada desde el punto de vista de los hombres.

2. PROCESO DE CALIFICACIÓN

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

A excepción de la información general, que no se califica, todas las herramientas poseen su respectivo formato de calificación. En cada caso específico, se establece un criterio para el puntaje que corresponda. Se suman los puntos asignados por las mujeres y los puntos asignados por los hombres. La comparación del puntaje total de cada uno nos da una idea de la equidad de género existente en la organización rural. Para la identificación de acciones afirmativas se analiza el puntaje asignado por las mujeres y por los hombres para cada pregunta, y utilizando la escala de criterios (ver cuadros 1 y 2), se definen las acciones a seguir. Teniendo en cuenta que esta calificación se lee horizontalmente, la diferencia en el puntaje que corresponda a los socios y las socias nos indica si hay necesidad de definir acciones afirmativas hacia el grupo de hombres, para las mujeres o ambos grupos.

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

CUADRO 1 CRITERIOS PARA LA HERRAMIENTA I

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

También para la herramienta II existe una tabla de calificaciones con criterios ya establecidos para calificar cada una de las 24 preguntas respondidas por hombres socios y por mujeres socias, como se observa a continuación:

CUADRO 2
CRITERIOS PARA LA HERRAMIENTA II

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

3. LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

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

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

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

III. LAS HERRAMIENTAS



1. HERRAMIENTA I ENTREVISTA PARA LA JUNTA DIRECTIVA

A. Información general de la organización rural

Estas preguntas las responde la junta directiva de la organización.

1. **Nombre de la organización:** _____

2. **Tipo de organización:** _____

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

3. **Dirección:** _____

4. **Número de teléfono:** _____

5. **Fecha de inicio como organización:** _____

6. **Número de socios/as* inscritos al inicio de la organización:**

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

7. **Número de socios/as inscritos actualmente:**

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

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

8. Número de socios/as analfabetas:

8.1 Hombres

8.2 Mujeres

9. Número de socios/as que hablan castellano:

9.1 Hombres

9.2 Mujeres

10. Los cargos en la junta directiva/consejo por sexo (H = hombre o M = mujer)

Presidente

Vicepresidente

Secretario

Tesorero

Vocal 1

Vocal 2

Vocal 3

Suplente

Suplente

Suplente

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

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

- 11.8 Otras:
- 11.9 Otras:
- 11.10 Otras:

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

- 12.1 Crédito
- 12.2 Insumos
- 12.3 Capacitación
- 12.5 Acceso a tierra
- 12.4 Comercialización
- 12.6 Asistencia técnica
- 12.7 Proyecto de infraestructura
- 12.8 Otros servicios , especifique: _____

B. Información sobre la membresía de la organización

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

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

14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la junta directiva/consejo?

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

15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la junta directiva/consejo?

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

C. Información sobre toma de decisiones, comunicación y prestación de servicios

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

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

17. ¿En qué grado la junta directiva proporciona información a las socias?

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

18. ¿En qué grado la junta directiva proporciona información a los socios?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios/as?

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



D. Cuadro para calificación de respuestas a las preguntas 13-28 de la junta directiva

Preguntas	Respuesta junta directiva	Acción recomendada
13. ¿Se busca incorporar tanto hombres a como a mujeres en la organización?		
14. ¿Cómo participan las mujeres para la elección de la junta directiva/consejo?		
15. ¿Son electas las mujeres para ser parte de la junta directiva/consejo?		
16. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?		
17. ¿En qué grado la junta directiva proporciona información a las socias?		
18. ¿En qué grado la junta directiva proporciona información a los socios?		
19. ¿Se tratan temas de interés para las socias en las reuniones de la organización?		
20. ¿Se tratan temas de interés para los socios en las reuniones de la organización?		
21. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?		
22. ¿Cómo planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?		
23. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios/as?		
24. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con las socias?		
25. ¿En qué medida se divulgan los objetivos de la organización con los socios?		

Preguntas	Respuesta junta directiva	Acción recomendada
26. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para las socias?		
27. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés para los socios?		
28. ¿Cómo es el acceso de socios/as a los servicios brindados por la organización?		

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

2. HERRAMIENTA II-A ENTREVISTA PARA SOCIAS

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

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

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

2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?

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

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

- 3 = Todas las socias están bien informadas sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.
- 2 = La mayoría de las socias está bien informada sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.
- 1 = Algunas socias están bien informadas sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.
- 0 = Ninguna de las socias está bien informada sobre planes, proyectos, capacitaciones, actividades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. ¿Cuántas socias generalmente asisten a las reuniones?

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

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

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

11. ¿Cómo participan los socios hombres en las discusiones?

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

- 1 = En la discusión regularmente dominan algunos socios.
- 0 = En la discusión siempre dominan algunos socios.

12. ¿Cómo participan las socias mujeres en las discusiones?

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

13. ¿Cómo es la relación entre socias?

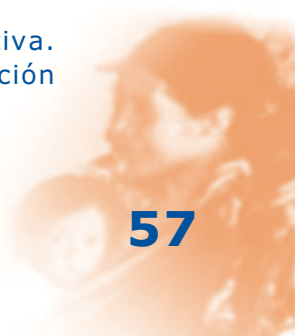
- 3 = Todas las socias mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 2 = La mayoría de las socias mantiene relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 1 = Algunas socias mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.
- 0 = Las socias no mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios/as?

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

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

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



- 1 = La carga de trabajo doméstico regularmente les dificulta a las socias su participación activa.
- 0 = La carga de trabajo doméstico siempre les dificulta a las socias su participación activa.

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

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

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

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

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

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

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

- 3 = Todas las socias entienden los objetivos.
- 2 = La mayoría de las socias entiende los objetivos.

- 1 = Algunas socias entienden los objetivos.
- 0 = Ninguna socia entiende los objetivos.

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

- 3 = Todas las socias contribuyen cuando es necesario.
- 2 = La mayoría de las socias contribuye cuando es necesario.
- 1 = Algunas socias contribuyen cuando es necesario.
- 0 = Las socias nunca contribuyen cuando es necesario.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. HERRAMIENTA II-B ENTREVISTA PARA SOCIOS

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

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

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

2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. ¿Cuántos socios generalmente asisten a las reuniones?

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

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

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

11. ¿Cómo participan los socios hombres en las discusiones?

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



1 = En la discusión regularmente dominan algunos socios.

0 = En la discusión siempre dominan algunos socios.

12. ¿Cómo participan las socias mujeres en las discusiones?

3 = La discusión siempre es participativa y balanceada, ninguna socia domina la discusión.

2 = En la discusión a veces dominan algunas socias.

1 = En la discusión regularmente dominan algunas socias.

0 = En la discusión siempre dominan algunas socias.

13. ¿Cómo es la relación entre socios?

3 = Todos los socios mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

2 = La mayoría de los socios mantiene relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

1 = Algunos socios mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

0 = Los socios no mantienen relaciones cordiales y de apoyo mutuo.

14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios/as?

3 = Las tareas de la organización siempre están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

2 = Las tareas de la organización regularmente están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

1 = Las tareas de la organización a veces están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

0 = Las tareas de la organización no están distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres.

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

3 = La carga de trabajo doméstico no les dificulta a los socios su participación activa.

2 = La carga de trabajo doméstico a veces les dificulta a los socios su participación activa.

- 1 = La carga de trabajo doméstico regularmente les dificulta a los socios su participación activa.
- 0 = La carga de trabajo doméstico siempre les dificulta a los socios su participación activa.

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

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

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

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

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

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

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

- 3 = Todos los socios entienden los objetivos.
- 2 = La mayoría de los socios entiende los objetivos.

1 = Algunos socios entienden los objetivos.

0 = Ningún socio entiende los objetivos.

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

3 = Todos los socios contribuyen cuando es necesario.

2 = La mayoría de los socios contribuye cuando es necesario.

1 = Algunos socios contribuyen cuando es necesario.

0 = Los socios nunca contribuyen cuando es necesario.

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

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

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

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

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

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

3 = Las contribuciones de los socios siempre están de acuerdo con lo establecido.

2 = Las contribuciones de los socios regularmente están de acuerdo con lo establecido.

1 = Las contribuciones de los socios a veces están de acuerdo con lo establecido.

0 = Las contribuciones de los socios nunca están de acuerdo con lo establecido.

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

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

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

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



4. CUADRO PARA CALIFICAR LAS RESPUESTAS DE SOCIAS Y SOCIOS

La acción recomendada depende del valor que toman las respuestas de socios y socias. En el cuadro de la página 68 se encuentran las acciones recomendadas dependiendo de las posibles combinaciones de valores.

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
1. ¿Cómo se toman las decisiones de la organización?			
2. ¿Se implementan verdaderamente las decisiones tomadas?			
3. ¿Cómo se maneja la información dentro de la organización?			
4. ¿Cómo se maneja la información financiera de la organización?			
5. ¿Cuántas mujeres/hombres hay en la organización con voluntad para asumir un liderazgo o cargo?			
6. ¿Cuántos mujeres/hombres hay en la organización preparados para asumir posiciones de liderazgo?			
7. ¿Se tratan temas de interés para todos los socios/as en las reuniones de la organización?			
8. ¿Con qué independencia participan los socios/as en las discusiones en reuniones/asambleas?			
9. ¿Cuántos socios/as generalmente asisten a las reuniones?			
10. ¿Cómo se planifican la fecha y hora de reuniones de la organización?			
11. ¿Cómo participan los socios hombres en las discusiones?			

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
12. ¿Cómo participan las socias mujeres en las discusiones?			
13. ¿Cómo es la relación entre socios/as?			
14. ¿Cómo se distribuyen las tareas de la organización entre los socios/as?			
15. ¿Cómo influye la carga de trabajo doméstico en la participación activa de los socios/as?			
16. ¿Cómo apoyan los hombres a las socias en el cuidado de niños/as y tareas domésticas?			
17. ¿Cómo influye la carga de trabajo fuera de la casa en la participación activa de los socios/as?			
18. ¿En qué medida influye el idioma en la participación de los socios/as?			
19. ¿En qué medida entienden los socios/as los objetivos de la organización?			
20. ¿Cómo contribuyen los socios/as con equipo y mano de obra al trabajo de la organización?			
21. ¿En qué grado gestiona la organización servicios y proyectos de interés de los socios/as?			
22. ¿En qué medida cumplen los socios/as con el aporte de contribuciones (cuotas) a la organización?			
23. ¿Los socios que reciben capacitación comparten sus nuevos conocimientos con otros/as?			

Preguntas	Respuestas socios	Respuestas socias	Acción recomendada
24. ¿Están los socios/as satisfechos con el funcionamiento de la organización y los beneficios obtenidos?			
Puntos			

El total de puntos nos da una idea de cuan equitativa es la organización rural. Este puntaje se puede medir cada 6 meses con el mismo grupo de Socios y Socias para monitorear si la organización se está moviendo en el camino hacia la equidad de género. El análisis también nos indica si las estrategias de género de un proyecto de apoyo están teniendo el efecto deseado o si requieren refuerzo o una reorientación.

Para la identificación de acciones recomendadas se utiliza la siguiente escala:

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

IV. ESTUDIOS DE CASO



1. ESTUDIO DE CASO COOPERATIVA SANTA BÁRBARA, EL SALVADOR

A. Presentación

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

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

Participaron 5 miembros de la junta directiva, 5 socias y 17 socios (anexo 1). La experiencia confirma que para mayor eficiencia debe haber un máximo de 10 personas por grupo. Además, participaron los miembros de la junta directiva también como socios, lo cual no es recomendable. En esta experiencia de validación se logró cumplir con las normas establecidas.¹

Como introducción de la validación se realizó una plenaria, en la cual se explicó a todos y todas las participantes el objetivo de la validación, el porqué de una herramienta de este tipo, quiénes lo financian, el rol del Proyecto, el compromiso de CODERSA (devolver una

¹. Si un grupo, organización o comité tiene de 2 a 40 socio/as, debemos trabajar con un 25% del total de los socios y 25% de las socias en las encuestas. Si es una organización de 41 y más socio/as, podemos trabajar con un 10% socios, y un 10% socias. Un ejemplo, que hacer en un caso muy probable donde hay más socios que socias. Por ejemplo: total 100 socios, de los cuales 90 hombres, y 10 mujeres. A los hombres se les aplica el 10%, a las mujeres se les aplica el 25%. En este caso se agrupan 9 socios y por aparte 2.5, o sea 3 socias (siempre se redondea hacia arriba). En cuanto a la junta directiva, siempre debe ser una mayoría absoluta (preferentemente el 100%).

copia del estudio de caso) y la razón por la cual se iba a trabajar en forma separada socios y socias.

La entrevista con la Junta Directiva duró 20 minutos, el trabajo con las socias duró 1 hora exacta y el diálogo con los socios 1 hora 5 minutos. Definitivamente se puede concluir que las preguntas formuladas en la herramienta no son más que una guía para el/la facilitadora y que hay reformularlas durante la entrevista con palabras del dominio de la gente, inclusive usando ejemplos del contexto de la organización. Un conocimiento previo de la organización ayuda bastante a el/la facilitadora en hacer comprensibles las preguntas.

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

B. Información general de la organización rural

La organización Asociación Cooperativa de Aprovisionamiento Santa Bárbara R.L. está ubicada en el Cantón El Caracol, Victoria en el Departamento de Cabañas de la República de El Salvador. La Cooperativa existe desde 1965, pero se constituye legalmente hasta 1972. Al momento de legalizarse contó con 25 socios y ninguna socia. Actualmente cuenta con 53 socios y 9 socias. La Junta Directiva no tenía el dato referido al número de socios/as analfabetos (aunque durante el ejercicio se pudo notar que son mucho/as), todos lo/as socios/as hablan el castellano. Actualmente, la Junta Directiva (Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, 2 Vocales y 3 Suplentes), está conformada por hombres, pero no es siempre así. Ha habido años cuando habían mujeres vocales también. Existen las siguientes comisiones:

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

Como demuestran las cifras anteriores no hay equidad de género en la conformación de la Junta Directiva y las comisiones. La razón es básicamente que las mujeres no se sienten preparadas para participar a un nivel de liderazgo; legalmente no hay ningún impedimento para su participación. La Cooperativa está buscando un incremento en su membresía de socias femeninas. El interés en aumentar la membresía femenina no está en darle mayor oportunidad a la mujer, sino en que los hombres migren mucho a Estados Unidos y las mujeres representan mayor estabilidad (anexo 2).

C. Acciones afirmativas recomendadas

i. Impresión general de la equidad de género en la organización rural

El resultado de las entrevistas fue bastante positivo. La gran mayoría de socios y socias tiene confianza en su Cooperativa, la voluntad de participar y se siente incluida. Los socios y socias perciben también que la participación y distribución de oportunidades y beneficios son equitativas (el puntaje de los socios es de 59 (82%), mientras el de las socias es de 54 (75%), sobre un posible total de 72 puntos). Sin embargo, se pudo constatar que hay desigualdad en cuanto a la participación de las mujeres socias en la Junta Directiva y comités. Esto se debe principalmente a que las mujeres, más que los hombres, no se sienten preparadas para participar.

ii. Los puntajes y las acciones recomendadas

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

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

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

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

Se recomienda que el PRODAP II, mediante sus co-ejecutoras, y la misma Cooperativa organicen talleres de liderazgo, comunicación social, técnicas para hablar en público con las y los socios interesados. Un acompañamiento intensivo en la generación y fortalecimiento de capacidades locales en liderazgo, comunicación y autoestima debería formar parte del Plan de Fortalecimiento y el acuerdo entre la Cooperativa Santa Bárbara y PRODAP-II.

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

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

D. Anexos

i. Anexo 1: lista de participantes en la validación

Junta Directiva

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

Socios

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

Socias

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

ii. Anexo 2: Calificación de respuestas de la Junta Directiva

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

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

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

iii. Anexo 3: Calificación de respuestas de socios y socias

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

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

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



Para la identificación de acciones se utilizó la siguiente escala:

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

2. ESTUDIO DE CASO

COMITÉ PRO-DESARROLLO COMUNAL DE CHICHAJ, MUNICIPIO DE CANILLÁ, QUICHÉ, GUATEMALA

A. Presentación

El Comité Pro-Desarrollo Comunal de Chichaj es una organización maya quiché, que representa los intereses de la aldea Chichaj, municipio de Canillá, departamento de Quiché. Han recibido el apoyo de PRODERQUI en actividades orientadas a fortalecer la seguridad alimentaria y nutricional, con proyectos de estufas mejoradas, árboles frutales y silos para almacenar granos básicos. Tienen otros proyectos en marcha, como las gallinas ponedoras y un sistema de minirriego.

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

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

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

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

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

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

En el anexo 1 se indica quiénes participaron y el cargo que desempeñan.

B. Información general de la organización rural

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

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

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

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

<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>	H	M	2	1	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	H	M	1	4	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	H	M	4	3
H	M													
2	1													
H	M													
1	4													
H	M													
4	3													
Vigilancia	Educación	Forestal												
<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>	H	M	3	2	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </table>	H	M	4	0	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>	H	M	3	2
H	M													
3	2													
H	M													
4	0													
H	M													
3	2													
Salud	Agrícola	Crédito												

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

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

C. Acciones afirmativas recomendadas

i. Impresión general de la equidad de género en la organización rural

En términos generales, hombres y mujeres de la organización expresaron sentirse contentos con las actividades que ésta realiza, así como con los planes futuros; sin embargo, las mujeres se perciben a sí mismas con limitaciones para la toma de decisiones.

En la calificación global los hombres sumaron 42 puntos y las mujeres 38, lo que refleja que ambos están en condiciones bajas de equidad (el puntaje máximo es de 72 puntos). Será necesario fortalecer las relaciones interpersonales de esta organización, a fin de lograr un mejor aprovechamiento de las oportunidades que tienen.

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

ii. Los puntajes y las acciones recomendadas

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

En la pregunta 10, respecto a la planificación de la hora para las reuniones, tanto hombres como mujeres manifestaron inconveniencia, porque muchas veces no se encuentran

disponibles a la hora que se realizan las mismas. Se necesitará realizar un análisis del uso del tiempo, para hombres y para mujeres, utilizando, por ejemplo, la herramienta Reloj de 24 horas.

En las preguntas 11 y 12, participación de socias y socios en las discusiones, se observa el conflicto de participación debido a su inasistencia a las reuniones, lo que propicia que casi siempre opinan las mismas personas. Se recomienda sensibilizar a hombres y mujeres sobre la importancia de participar para la toma de decisiones, así como realizar un análisis sobre las razones que limitan la participación de las mujeres. Muchas veces es falta de tiempo; entonces debe discutirse dentro de la organización una acción afirmativa para eliminar este obstáculo.

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

En la pregunta 19, respecto a la medida en que socios y socias entienden los objetivos de la organización, se manifestó un desconocimiento de los mismos, mayormente por parte de las mujeres. Ello se debe en gran parte a que la organización ha trabajado fuertemente en otras áreas, pero no en la de divulgación. Será necesario apoyar a la Junta Directiva para la definición y divulgación de sus objetivos.

En la pregunta 23, respecto a compartir los conocimientos adquiridos con otros miembros, tanto los hombres como las mujeres indicaron que ellos trataban de compartir, pero que no era posible, debido a la ausencia de las personas a las reuniones. Se deberá fortalecer las relaciones interpersonales, a fin de que se reduzca la brecha existente y se aproveche al máximo los conocimientos y las habilidades adquiridas en las capacitaciones.

D. Anexos

i. Anexo 1: lista de participantes en la validación

Junta Directiva

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

Socios

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

Socias

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

ii. Anexo 2: Calificación de respuestas de la Junta Directiva

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

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

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

iii. Anexo 3: calificación de las respuestas de socios y socias

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

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

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

Para la identificación de acciones recomendadas se utilizó la siguiente escala:

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

3. ESTUDIO DE CASO ASOCIACIÓN ROSA FLORIÁN, REPÚBLICA DOMINICANA

A. Presentación

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

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

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

Como introducción de la validación se realizó una reunión con la Junta Directiva, además participaron tres hombres y tres mujeres; se explicó el porqué de la validación de la herramienta y se recordó qué es el PROPESUR, sus objetivos, la razón de ser de la APA-7 y el porqué trabajar por separado con la Directiva, las socias y los socios.

La entrevista con la Junta Directiva duró 45 minutos, el trabajo con las socias/os 70 minutos; mientras que en la reunión de inicio para las explicaciones y esperar que llegaran algunos socios/as se usó 50 minutos. Hay que destacar que la complejidad del lenguaje utilizado para las preguntas exigió ciertas explicaciones.

A la Junta Directiva, a las socias y los socios les pareció muy interesante el encuentro y contestaron de manera dinámica los cuestionamientos que se les hacían. Llamamos la

atención, ya que las socias entrevistadas inmediatamente comenzaron a cuestionar a la directiva por el hecho de no tomarlas en cuenta en el momento de decidir sobre los asuntos de la asociación, así como el no ofrecerles información a tiempo sobre el funcionamiento de dicha organización.

B. Información general de la organización rural

La Asociación de Agricultores Rosa Florián está ubicada en el Batey 2, Municipio Neyba, provincia Bahoruco, República Dominicana. Fue fundada el 14 de enero de 1992. Hasta el momento no se ha constituido legalmente, aunque ya están dando los pasos para su legalización y sólo están en la espera del decreto de incorporación. Al momento de su fundación o inicio contaba con una matrícula de 16 socios y 8 socias. Actualmente, la matrícula se mantiene igual. La composición de la directiva es de la forma siguiente: Presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y tres vocales, está conformada por hombres, ya que las socias son analfabetas, considerando esta situación como una falta de preparación para formar parte de la Junta Directiva; por lo que la equidad de género en esta organización tendrá que fortalecerse.

C. Acciones afirmativas recomendadas

i. Impresión general de la equidad de género en la organización rural

El resultado de las entrevistas fue bastante positivo, puesto que los socios/as respondieron de manera dinámica, reinando un ambiente de confianza que hizo posible la revelación de datos interesantes a los que hay que prestar mucha atención, por ejemplo la inasistencia de las socias a las reuniones y otras actividades de la asociación que a la postre se convierte en la razón fundamental para su aparente desinformación.

ii. Los puntajes acciones recomendadas

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

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

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

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

En relación con las preguntas anteriores la Junta Directiva tendrá que mejorar activamente la comunicación hacia las socias.

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

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

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

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

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

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

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

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

D. Anexos

i. Anexo 1: lista de participantes en la validación

Junta Directiva

Nombre	Cargo
1. Acné Deni	Presidente
2. Yeneís Yen	Vicepresidente
3. Maquilé Yaque	Secretario
4. Manuel Matos	tesorero
5. Marcelo Matos	1er vocal
6. Bernardo Cuevas	2do. Vocal
7. Domingo Martínez	3er. Vocal

Socios

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

Socias

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

ii. Anexo 2: Calificación de respuestas de la Junta Directiva

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

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

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

iii. Anexo 3: calificación de las respuestas de socios y socias

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

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

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

Para la identificación de acciones recomendadas se utilizó la siguiente escala:

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

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

GLOSARIO

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

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

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

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

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

ORGANIZACIÓN RURAL es una forma de referirse a un espacio de participación de los diversos grupos de interés que integran la sociedad rural en un lugar determinado, que no forman parte del aparato gubernamental y cuya actividad no está ligada o depende de una

participación política partidista en la vida pública; así por ejemplo encontramos organizaciones productivas como asociaciones de productores o cooperativas, organizaciones de base como comités de desarrollo o grupos de mujeres.

Cerrando brecha, manual para orientar a organizaciones rurales hacia la equidad de género. Se terminó de imprimir en el mes de noviembre de 2003. F&G Editores, 31 avenida "C" 5-54 zona 7, Colonia Centroamérica, 01007. Guatemala, Guatemala, C. A. Telefax: (502) 433 2361 Tel.: (502) 406 0909 fgeditor@guate.net.gt
www.fygeditores.com

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

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

La metodología fue desarrollada con financiamiento de ProGénero y técnicamente por CODERSA cuyo equipo estuvo integrado por Ingrid Schreuel quien estuvo a cargo del desarrollo metodológico y la coordinación general; Timoteo López cuyos aportes a la revisión tanto de la metodología como del Manual fueron claves; Eugenia de Celada y Marjolein de Jonge, quienes realizaron la validación en Guatemala y contribuyeron con la adaptación de las herramientas y la elaboración final del Manual.