



Improving innovation-promoting methodologies by including gender perspective to foster women's participation in decision-making processes

**Final Technical Report
2010**

Prepared for:
International Development Research Centre

Submitted by:
International Potato Center (CIP)

1. INTRODUCTION

This document presents the main research results achieved in the project “Improving innovation-promoting methodologies by including gender perspective to foster women’s participation in decision-making processes.” The project was implemented by CIP-Papa Andina. Institutions participating to the project were Papa Andina’s strategic partners in Bolivia (PROINPA Foundation), Peru (INCOPA Project), and Ecuador (INIAP-PNRT).

The project is one of the eight proposals selected from more than a 100 applications to a call by the Innovation, Technology and Society (ITS) program of the International Development Research Centre (IDRC). The project period was 13 months with a budget of US \$43,000 (Canadian dollars 48,700).

2. GENERAL BACKGROUND

2.1 Justification

Benefits of innovations do not equally reach men and women. One of the causes of this problem is that men and women do not have equal access to participate as decision makers in innovation processes or their participation is not properly recognized.¹ One of the main reasons for the unequal participation is that methodologies and approaches used by research and development (R&D) organizations to promote innovations do not always include gender-specific tools to encourage women’s participation in the process.



Pongámonos todos y todas los anteojos de género

Papa Andina's gender eyeglasses.

The Papa Andina Initiative (www.papandina.org) is a partnership program of the International Potato Center (CIP). In recognizing the complexity of innovation processes, market developments, and sustainable poverty reduction, Papa Andina, together with its partners, has developed innovation-system-based approaches to engage researchers, development organizations, and end-users in pro-poor innovation processes. These approaches have led to a number of useful commercial, technological, and institutional innovations. The participatory market chain approach (PMCA),² the multi-stakeholder platform (MP),³ and the Horizontal Evaluation methodology (HE)⁴ are three of the main methodologies developed and promoted by Papa Andina and partners in Bolivia, Ecuador, and Peru.

There is evidence that the application of these methodologies has facilitated innovations benefitting poor families in potato-based systems in the Andes.⁵ However, there is a knowledge gap in relation

¹ For a review on literature on gender, science, technology, and innovation, see draft papers by Samson and Buré, commissioned by IDRC.

² Bernet, T., Devaux, A., Thiele, G., López, G., Velasco, C., Manrique, K., and Ordinola, M. 2008. The Participatory Market Chain Approach: Stimulating pro-poor market-chain innovation. ILAC Brief 21, ILAC-CGIAR.

³ Reinoso, I., H. Pico, M. Pumisacho, F. Montesdeoca, C. Monteros, X. Cuestas, and G. Thiele. 2007. Cadenas Agroalimentarias: Plataformas de concertación y proyectos compartidos. INIAP, Papa Andina, COSUDE. Quito, Ecuador.

⁴ Bernet, T., Velasco, C., Thomann, A., and Andrade-Piedra, J. (Eds.). 2010. Evaluación Horizontal: Aprender colectivamente – Guía de usuario. Centro Internacional de la Papa. Proyecto InnovAndes e Iniciativa Papa Andina. Lima, Perú. 104 pp. ISBN: 978-92-9060-389-4

⁵ Devaux, A., Horton, D., Velasco, C., Thiele, G., López, G., Bernet, T., Reinoso, I., and Ordinola M. 2009. Collective Action for Market Chain Innovation in the Andes. *Food Policy* 34: 31–38.

to how to integrate the gender perspective on the above-mentioned approaches to allow women’s participation in decision making and better access to the innovation benefits. Partners have expressed the need for support to improve their capabilities to implement gender-responsive methodologies. In participatory consultations partners have also identified that the lack of a clear gender strategy in their institutions limits a more effective and consistent gender inclusion in their projects. Consequently, this project was designed and implemented to fill this gap and to satisfy partners’ demands by including the gender perspective into the participatory methodologies mentioned above and through strengthening partners’ capacities to address gender issues as part of their institutional strategy.

2.2 Papa Andina Initiative and Its Partners



The Papa Andina Initiative (www.papandina.org) is a CIP partnership program that engages partners from the public, private, and non-governmental sectors, to link national and international research to market-chain development and to agricultural policy making. It promotes pro-poor innovation in Andean potato-based production and marketing systems in Bolivia, Ecuador, and Peru.

Papa Andina works with strategic partners in Bolivia (PROINPA), Peru (INCOPA), and Ecuador (INIAP/PNRT). These *strategic* partners lead R&D activities and facilitate innovation in their respective countries, where they have built alliances with around 80 *operational* partners. Through this network of partners, Papa Andina is reaching a growing number of small farmers, currently estimated at around 5,800. The operational partners in each country include NGOs, universities, private firms, and trade associations.

 <p>The Foundation for the Promotion and Research of Andean Products (PROINPA) has as a mission to promote the conservation and sustainable use of genetic resources, food sovereignty and security, competitiveness in agriculture, and livestock production that benefit farmers, the agricultural sector, and society as a whole, through research and technological innovation.</p> <p>To fulfill its mission, PROINPA is guided by three organizational objectives that recover, develop, and promote technologies aimed at (1) the conservation and sustainable use of genetic resources, (2) improving food sovereignty and security, and (3) improving the competitiveness of priority products in Bolivia.</p>	 <p>A goal of the Potato Research Program of the National Institute for Agricultural and Livestock Research in Ecuador is to contribute to reducing rural poverty and to look forward to food security of Ecuadorian population by strengthening incomes of low-level potato producers and promoting working opportunities.</p> <p>Its overall objective is to strengthen production, commercialization, transformation, and potato consumption by positioning small farmers within the commercial chain to take advantage of market opportunities. PNRT’s mission is to generate technological knowledge and contribute to development of the potato sector under equity and sustainability.</p>	 <p>INCOPA (Innovation and Competitiveness of Peru’s Potato Sector) is a project of CIP funded by the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). INCOPA started operating in 2001 as a strategic partner in Peru of the Papa Andina Initiative.</p> <p>INCOPA is orientated towards developing and applying participatory mechanisms to generate various innovations (commercial, technological, and institutional) with a focus on improvement of the competitiveness of small producers in Andean zones of Peru, using potato biodiversity and promoting alliances between the different actors from the potato chain through stakeholder’s platforms.</p>
--	---	--

3. OBJECTIVES OF THE PROJECT

The **general objective** of this research was to contribute, through capacity strengthening of rural and development organizations, to equal opportunities for men and women to access the benefits generated by different types of innovations stimulated by R&D projects.

The **specific objectives** were:

1. To improve the participatory methodologies developed by Papa Andina and partners to stimulate innovation with the inclusion of the gender perspective and practical tools to foster women's participation in decision-making processes.
2. To strengthen partner's capacities to implement gender-responsive innovation-promoting methodologies.
3. To improve partner's capacities to address gender issues as part of their institutional strategy (construction of partners' gender strategy).

4. EXPECTED RESEARCH RESULTS

There were four expected research results:

1. Guidelines to integrate gender in the methodologies promoted by Papa Andina PMCA, MP, and HE.
2. Training needs of staff of participating institutions for gender inclusion have been identified and staff has received training on how to integrate gender into the methodologies developed and implemented with Papa Andina.
3. Participating institutions have received support to develop a strategy to include gender in their interventions (R&D projects).
4. Policy brief (the fulfillment of this product is subject to support offered by IDRC).

5. ACHIEVEMENTS AFTER 13 MONTHS OF RESEARCH WORK

Expected Research Result 1: Guidelines to integrate gender in the methodologies promoted by Papa Andina: Participatory Market Chain Approach (PMCA), Multi-stakeholder Platforms (MP), and Horizontal Evaluation (HE)		
Achievements (Research Outputs)	Research Outcomes	Source of Verification
Spanish printed version, and English electronic version, of the guidelines to strengthening gender and empowerment perspective in the PMCA, MP, and HE methodologies.	<p>The guidelines are part of the set of materials used to train and promote the methodologies in the Andean region and in other contexts.</p> <p>The guideline in Spanish has been widely distributed to Papa Andina partners and to other R&D organizations in the Andean region.</p> <p>An initial version of the guideline in English is available but needs to be edited and formatted before its distribution.</p>	<p>Avilés, D., I. Antezana, M. Salazar, F. Yumisaca, and C. Fonseca. 2010. Fortalecimiento del Enfoque de Género y Empoderamiento en el Enfoque participativo en Cadenas productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal: Guía de Pautas. Centro Internacional de la Papa (CIP), Lima, Perú. 56 pp.</p> <p>(See Annex 1)</p> <p>http://www.scribd.com/full/45708490?access_key=key-27m40im4roamm66h4y6</p>
Expected Research Result 2: Training needs of staff of participating institutions for gender inclusion have been identified and staff has received training on how to integrate gender into the methodologies developed and implemented with Papa Andina		
Achievements (Research Outputs)	Research Outcomes	Source of Verification
<p>Partners' training needs identified at national workshops (one in each country), and validated with resource persons.</p> <p>Partners' training plans developed (one for each partner).</p> <p>Three training workshops held (one in each country) with an average of 20 participants per workshop.</p>	<p>On the basis of achievements of the project, the PROINPA Foundation has invested its own resources to develop a Tool Box to include gender in its activities related to strengthening farmer organizations, participatory development of technological innovations, and articulating farmers to market.</p> <p>Staff members from PROINPA (Bolivia) and PNRT-INIAP (Ecuador), motivated by the results achieved in the workshops, have documented two relevant institutional experiences about working with rural women. These experiences were presented at the 15th Triennial Symposium of the International Society for Tropical Crops, Lima, Peru, November 2009.</p>	<p>Avilés, D., and Antezana, I. 2009. Informe sobre los talleres de capacitación para el fortalecimiento del enfoque de género y empoderamiento en el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal. Documento de trabajo. Proyecto Papa Andina. 7 pp.</p> <p>(see Annex 2)</p> <p>Avilés, D. 2010. Caja de Herramientas para la Inclusión de Género en Actividades de los Proyectos de la fundación para la Promoción e Investigación de Productos Andinos. Informe de Consultoría. Fundación PROINPA, Bolivia.</p> <p>(See Annex 3)</p> <p>María Conlago, Fabián Montesdeoca, Magdalena Mayorga, Fausto Yumisaca, Ivonne Antezana, and Jorge Andrade-Piedra. 2009. Gender Relationships in Production and Commercialization of Potato Seed with Small-Scale Farmers in the Central Andes of Ecuador. 15th Triennial Symposium of the International Society for Tropical Crops, Lima, Peru, November 2009.</p> <p>(See Annex 4)</p>

		<p>Summary: http://www.scribd.com/doc/45343252/Gender-Relationships-in-Production-and-Commercialization-of-Potato-Seed-with-Small-Scale-Farmers-in-the-Central-Andes-of-Ecuador-Article</p> <p>Poster: http://www.scribd.com/full/38259571?access_key=key-25mpz64e7f7rx17my118</p> <p>Ximena Cadima, Franz Terrazas, Magaly Salazar, Rayne Calderón, Ivonne Antezana, Víctor Iriarte, Efraín Ajnota1, Rhimer Gonzales, and Nathalia Ferrufino. 2009. Preserving Biodiversity of Andean Roots and Tubers: Working with Women. 15th Triennial Symposium of the International Society for Tropical Crops, Lima, Peru, November 2009. (See Annex 5)</p> <p>Summary: http://www.scribd.com/doc/45343254/Preserving-biodiversity-of-Andean-roots-and-tubers-working-with-women</p> <p>Poster: http://www.scribd.com/full/38261081?access_key=key-9lpdkgbxolcgf93uwm2</p>
--	--	--

Expected Research Result 3: Participating institutions have received support to develop a strategy to include gender in their interventions (R&D projects)

Achievements (Research Outputs)	Research Outcomes	Source of Verification
<p>Bolivia: PROINPA’s gender strategy working document internally diffused.</p> <p>Ecuador: Guidelines to integrate gender into the activities of the PNRT.</p> <p>Peru: Final version of the study of the most significant changes that men and women identify as a result of its relationship to new marketing channels.</p>	<p>Bolivia: PROINPA’s gender strategy is currently implemented in five pilot sites within the project “Participatory Innovation.” The results will be used to adjust the strategy in different contexts and on a permanent basis.</p> <p>Ecuador: The guidelines constitute a practical tool to put in place what has been exposed in the PNRT’s gender strategy.</p> <p>Peru: The results and lessons identified through this study will help INCOPA and InnovAndes to design future gender-sensitive actions in its efforts to articulate poor farmers to new market opportunities.</p>	<p>Avilés, D. 2010. Estrategia de Fortalecimiento al Enfoque de Género en la Fundación para la Promoción e Investigación de Productos Andinos. Documento de Trabajo. Fundación PROINPA, Proyecto Papa Andina. Bolivia. 21 pp. (See Annex 6)</p> <p>Yumisaca, F. Monteros, C. Antezana, I. and Andrade Piedra, J. 2010. Estrategia para la Implementación del Enfoque de Género en la PNRT–Papa. Documento de Trabajo. Programa Nacional de Raíces y Tubérculos INIAP-Ecuador, Proyecto Papa Andina. Ecuador. 11 pp. (See Annex 7)</p> <p>Zegarra, G. 2010. Los Cambios más significativos en los hombres y mujeres en sus vidas a raíz de su articulación a nuevos canales de comercialización. Documento de trabajo. Proyecto INCOPA, Proyecto InnovAndes. Perú. (See Annex 8)</p>

6. CONCLUDING REMARKS

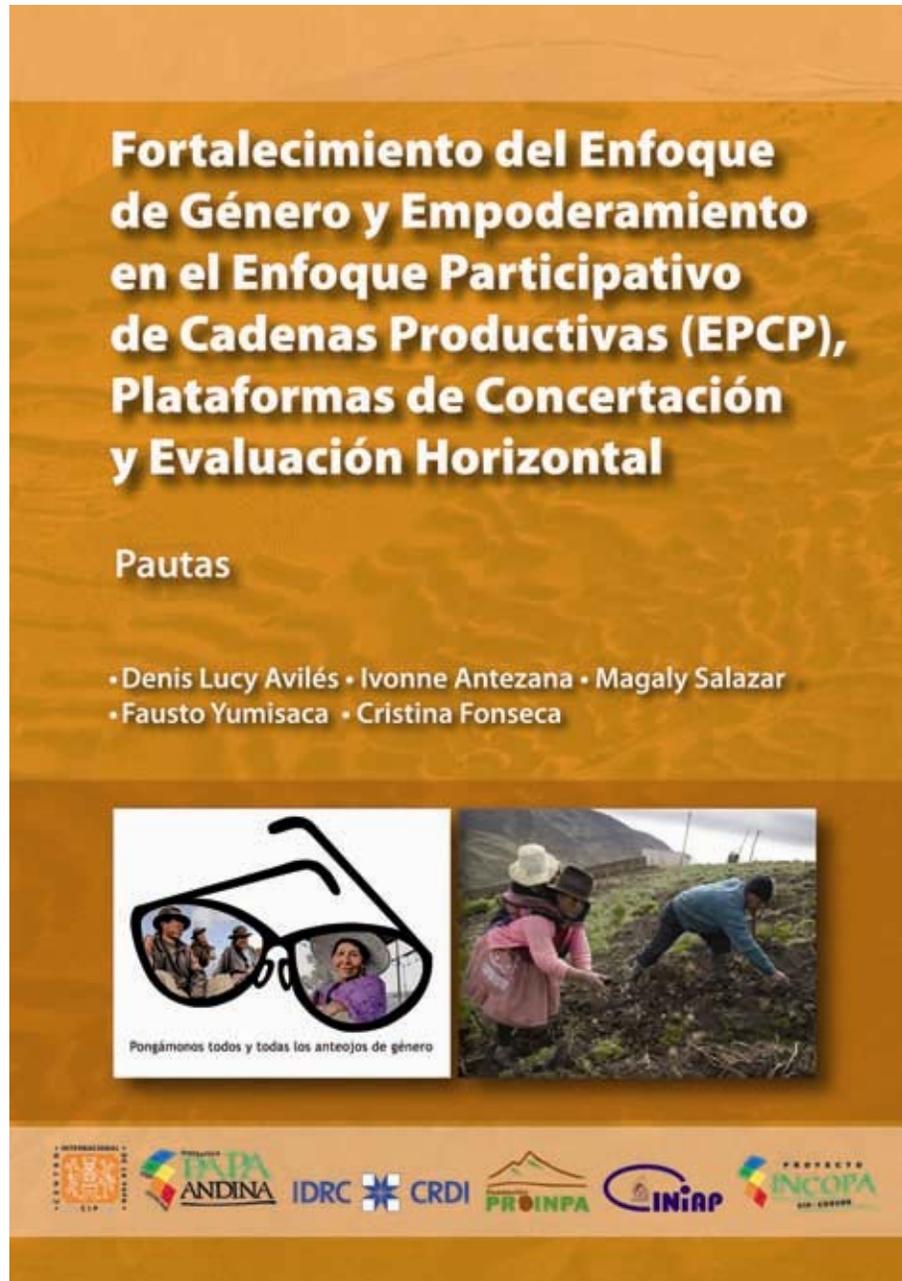
The project has achieved good progress through a participatory process. The guidelines provide specific recommendations for better gender mainstreaming in methodologies that promote technical, institutional, and commercial innovations such as the PMCA, HEs, and MPs. Many of the recommendations are also valid for participatory methodologies in general and can be applied to different working areas.

The tips provided in the guidelines are easy to apply. The training workshops have shown the interest of participants and allowed them to draw applications for gender mainstreaming into other areas of their work. The steps proposed in the gender strategies are also logical and were based on results of participatory consultations. In the majority of the cases it is not necessary to have gender specialists nor is it necessary to have sophisticated knowledge of the matter to be able to put them into practice. The main requisites are attitude and goodwill of the users of the methodologies to put the strategy in practice. This implies wearing “gender eyeglasses” to identify the differences between men and women for planning and implementing activities, taking into account those differences.

Gender mainstreaming is the responsibility of all—men and women working in the area of rural and development interventions. By promoting an active participation of women at different decision-making moments, the empowerment of women contributes to their access to the benefits generated by project interventions.

ANNEX 1

Fortalecimiento del Enfoque de Género y Empoderamiento en el Enfoque participativo en Cadenas productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal: Guía de Pautas.



ANNEX 2

Informe sobre los talleres de capacitación para el fortalecimiento del enfoque de género y empoderamiento en el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal

Presentado por: Dra. Denis Avilés
Consultora

Editado por Dra. Ivonne Antezana

I. ANTECEDENTES

En el marco de la tercera fase del trabajo de Papa Andina (2006-2010) y sus actividades relacionadas al fortalecimiento de los enfoques de género y empoderamiento (línea estratégica de género), se llevó adelante una consultoría con el objetivo de fortalecer el enfoque de género y empoderamiento en las siguientes herramientas participativas desarrolladas por Papa Andina y sus socios estratégicos: Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal. Las actividades y productos previstos fueron:

Primera etapa. Producto 1: Descripción de herramientas y entrevistas a actores clave.

La consultora entregó un primer producto desarrollado en tres partes. La parte I describe el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), la Evaluación Horizontal y las Plataformas de Concertación. Esta primera parte del producto constituyó una mirada inicial a la inclusión de género y empoderamiento en su aplicación y sistematización. La segunda parte del documento resume los resultados de las entrevistas realizadas al personal de la Iniciativa Papa Andina y sus socios estratégicos, consultores y algunos socios locales. La tercera parte concluye con algunas observaciones relevantes para la elaboración de los siguientes productos de la consultoría.

Segunda etapa. Producto 2: Revisión de literatura en género y empoderamiento y propuesta de inclusión de género y empoderamiento en el EPCP, Plataformas y Evaluación Horizontal.

Se presentó un documento que incluyó: i) una revisión bibliográfica tanto sobre avances en la inclusión de género y empoderamiento como sobre innovaciones tecnológicas y

género reflejados en literatura especializada; y ii) una propuesta de guía de pautas para la inclusión de género y empoderamiento en las tres herramientas consideradas.

Tercera etapa. Producto 3: Guía validada de fortalecimiento del enfoque de género y empoderamiento en el EPCP, Plataformas y Evaluación Horizontal.

Se llevaron adelante talleres de consulta con personal de Papa Andina y sus socios INCOPA en Perú, INIAP en Ecuador y PROINPA en Bolivia. Durante los talleres se logró ajustar la propuesta de fortalecimiento de género y empoderamiento a las tres herramientas consideradas así como también se logró identificar necesidades de capacitación en género y empoderamiento. Como resultado de estos talleres, en el mes de julio se entregó el producto 3 que comprendió i) la guía de pautas validada en talleres de consulta y ii) una compilación de identificación de necesidades de capacitación por país.

Cuarta etapa. Producto 4: Informe de reforzamiento de capacidades en la inclusión de género y empoderamiento en el EPCP, Plataformas y Evaluación Horizontal.

Como última etapa al proceso de fortalecimiento se llevaron adelante talleres de capacitación dirigidos a: i) satisfacer las demandas comunes de capacitación identificadas en la etapa previa y ii) socializar la propuesta y aplicación de la guía de fortalecimiento del EPCP, Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal.

Las fechas de realización de los talleres fueron:

En Bolivia: 30 de noviembre y 1 de diciembre

En Perú: 3 y 4 de diciembre

En Ecuador: 7 y 8 de diciembre

Los talleres estuvieron dirigidos a los socios estratégicos de Papa Andina: PROINPA en Bolivia, INCOPA en Perú, INIAP en Ecuador y a sus respectivos socios locales. El presente documento constituye el informe de las actividades y resultados de los talleres mencionados (Producto 4).

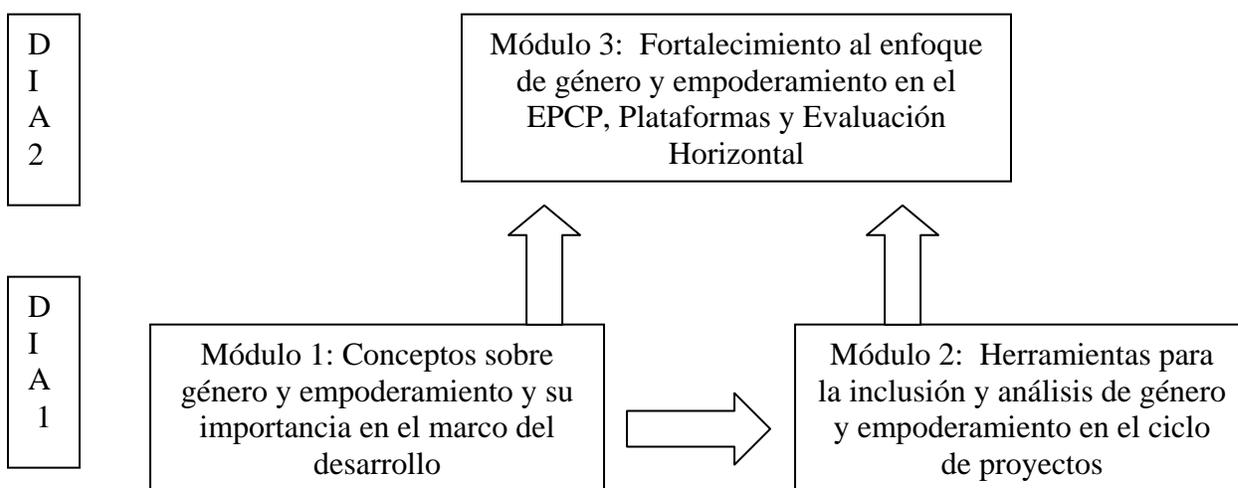
II. TALLERES DE REFORZAMIENTO DE CAPACIDADES

El reforzamiento de capacidades en la inclusión de género y empoderamiento en el EPCP, Plataformas y Evaluación Horizontal se organizó alrededor de talleres de dos días, comprendidos por tres módulos, como muestra el diagrama 1. La organización de los talleres estuvo coordinada por la Dra. Ivonne Antezana del CIP-Papa Andina, la Ing. Magaly Salazar de PROINPA, la Ing. Cristina Fonseca de INCOPA, el Ing. Fausto Yumisaca del INIAP y la consultora, Dra. Denis Aviles. Se contó, además, con el apoyo

del equipo de género de PROINPA en Bolivia y del Dr. Jorge Andrade y la Ing. Cecilia Pérez en Ecuador.

Cinco presentaciones estuvieron a cargo de la consultora. Si bien el contenido de los talleres fue el mismo para los tres países, en varios momentos se ajustó el tiempo y se enfatizó en algunos aspectos en función a los intereses percibidos. Así, por ejemplo, en Lima y Riobamba se incluyeron preguntas abiertas al público sobre el por qué de la inclusión de género en proyectos de desarrollo por parte de los financiadores y por qué debemos o no incluir el tema en nuestro trabajo. Las presentaciones sobre la realidad de género en la agricultura del país respectivo estuvieron a cargo del/las representantes del Equipo de Género: Ing. Magaly Salazar en Bolivia, Ing. Cristina Fonseca en Perú y Fausto Yumisaca en Ecuador. Además, miembros del equipo local y/o invitados presentaron la metodología y experiencias de la herramienta de mayor aplicación por los socios (EPCP, Plataformas y EH). Las evaluaciones finales así como la presentación del taller estuvieron dirigidas por la Dra. Ivonne Antezana.

Diagrama 1: Módulos de los talleres de reforzamiento de capacidades



Bolivia: Cochabamba, 30 de noviembre y 1 de diciembre

El taller realizado en Cochabamba contó con la participación de 27 personas, 51.8% de ellas mujeres y 48.2% varones. Además de personal de la oficina central de PROINPA, estuvieron presentes miembros del personal de tres regionales: La Paz, Sucre y Potosí. Entre los/las 27 participantes, 5 son miembros de socios locales de PROINPA: KURMI, PRODII, SEDERA y CAD (ver Anexo 1).

El taller se caracterizó por las presentaciones de la metodología y la experiencia de EPCP con “Producción de Leche de Altura” por parte del Ing. Abel Rojas de SEDERA y de la metodología de Seguimiento y Evaluación Participativa (S&EP) por parte de la Ing. Vivian Polar.

Para los trabajos de grupos, se dividió a la audiencia en tres: mujeres, varones y un grupo mixto. No se evidenciaron mayores diferencias entre los resultados de trabajos de grupo (anexo 2), pero si un menor cumplimiento en el trabajo del grupo de varones. De los tres talleres, este se caracterizó por extensas discusiones en los trabajos de grupo y por la presentación de extensos sociodramas por parte de los tres grupos de trabajo, todos reflejando experiencias de campo. Esto tuvo dos efectos: gran riqueza en el intercambio de experiencias y, por otro lado, retrasos en el cronograma que se fue ajustando durante el taller mismo.

Perú: Lima, 3 y 4 de diciembre

En el taller realizado en Lima participaron 15 personas; cinco de ellas mujeres y 10 varones. Además de los/las miembros del INCOPA, participaron cuatro socios locales: CAPAC, PAPAS ANDINAS y ADERS (ver anexo 4).

Por la mayor presencia de varones, se dividieron los grupos en 2 de varones y 1 de mujeres. La experiencia de Cochabamba permitió un mejor manejo del tiempo en Lima, pero el menor número de participantes también facilitó el cumplimiento a cabalidad del horario. La diversidad del foco de trabajo de los/las participantes (técnicos/as de campo, planificadores, comunicadores, etc.) contribuyó a las discusiones, pero demostró también una dispersión de intereses. Al contrario que en Bolivia, los y las participantes mostraron mayor interés en temas conceptuales que en la aplicación de herramientas específicas a su trabajo. Un participante presentó, a raíz de recientes capacitaciones en el tema, la demanda de enfocar género y empoderamiento en relación al tema de “Masculinidades”. Este aspecto quedó pendiente para una oportunidad futura.

La presentación de la metodología y reciente experiencia realizada en Ecuador sobre Evaluación Horizontal estuvo a cargo del Ing. Kurt Manrique. La presentación de sociodramas tomó como eje la EH y la sensibilización de los productores varones sobre el papel de la mujer en la comercialización de tunta.

Ecuador: Riobamba, 7 y 8 de diciembre

En el taller de Riobamba hubieron 15 participantes, cinco mujeres y 10 varones. Aunque el número de participantes facilitó el manejo del tiempo y trabajo de grupos, el trabajo realizado en la fijación de fechas, alquiler del local y otros gastos logísticos demostró un esfuerzo que podría haber sido aprovechado por mayor número de personas. Tres participantes representaron a la Fundación Marco y uno a PBA-UCASAY.

Los participantes se dividieron en dos grupos para el trabajo de discusión; uno de hombres y otro de mujeres. La presentación de la metodología y experiencia de EH en Ecuador estuvo a cargo del Dr. Jorge Andrade y la de Plataformas a cargo de la Ing. Cecilia Montero. En este taller, destacó el trabajo del grupo de ECAS y CIALES en el módulo 3 que, además de presentar un sociodrama, presentó una propuesta de inclusión de género en ambas herramientas (ver anexo 8).

III. RESULTADOS

- Durante los talleres se logró alcanzar a 55 personas, la mayoría técnicos/as que trabajan en campo. Las evaluaciones de los talleres (anexos 3, 6 y 9) muestra un balance positivo, en el que los principales cinco resultados positivos comunes mencionados fueron: Mayor claridad en los conceptos de género y empoderamiento, riqueza de conocimientos ganados en la discusión de grupos, tratamiento del tema de género y empoderamiento en el marco de temas del trabajo concreto, participación activa de quienes asistieron y la presentación de los sociodrama como instrumento de comprensión y consolidación de lo aprendido.
- Los aspectos que pudieron haber sido mejor en los talleres también fueron evaluados. Los cinco aspectos más mencionados fueron: Poca presencia de líderes y tomadores de decisiones, poca presencia de mujeres, pocos participantes de otras instituciones, necesidad de mayor tiempo para el taller y necesidad de contar con el material de las exposiciones (power point) y de la Guía al inicio del taller.
- Dada la diversidad de intereses y áreas de trabajo del público que atendió a los talleres, la organización de los módulos y su contenido encontró respuestas diferentes. En Cochabamba existe gran demanda por herramientas concretas de inclusión de género (indicadores, procedimientos). Aunque en Lima tanto como en Cochabamba se solicitó tomar como ejemplos a sus proyectos específicos y dar recomendaciones para ellos, en Lima esta demanda no fue tan urgente. Esta diferencia responde, posiblemente, a que PROINPA en Bolivia inicia este año un proyecto cuyos financiadores (Holanda) demandan específicamente la transversalización de género.
- Los esfuerzos logísticos y económicos realizados por Papa Andina y socios locales podrían haber sido aprovechados por un mayor número de personas, tanto en Lima como en Riobamba. El número esperado de participantes (entre 20-25) fue bastante menor con sólo 15 en ambas regionales.

- La cancelación de presentaciones a último momento por parte del personal de PROINPA Cochabamba, debido a urgencias de trabajo, incidió en la percepción de “improvisación” entre los participantes. Así mismo, varios participantes aprovecharon la posibilidad de encontrar a sus colegas y solucionar asuntos de trabajo, lo que incidió en la falta de concentración en el taller.
- En la evaluación en Lima se planteó que para a las próximas EH es importante incluir el criterio de evaluación “género” específicamente y se hizo evidente que sólo hasta entonces se comprendió la importancia de su inclusión.
- No es posible medir los resultados de los efectos de sensibilización del taller entre los participantes, sin embargo quienes son favorables al tema así como quienes se resisten a él, encontraron en el taller conceptos claros y de aplicación concreta en el marco del desarrollo. El aproximamiento a “género” como un tema de desarrollo y lucha contra la pobreza mostró ser más eficaz que como el de derechos humanos y equidad social.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es evidente la importante demanda de herramientas y procedimientos específicos de parte del personal de PROINPA, que difiere de la demanda de una mirada más global y estratégica de parte del público de Lima. En el Ecuador, por su parte, el público mostró interés por ambas aplicaciones. La consultoría contratada por Papa Andina y PROINPA a finalizar en enero de 2010, suplirá en parte la demanda de PROINPA pues prevé la elaboración de herramientas para dos proyectos específicos de la institución. Sin embargo, posibles acciones futuras de fortalecimiento/inclusión de género deberán continuar tomando en cuenta las diferencias de percepciones y expectativas.

Dados los avances en el proceso de sensibilización y capacitación de los socios de Papa Andina, se recomienda consolidar los esfuerzos en esta dirección. Un siguiente paso incluiría la contratación de un/una experta nacional con conocimiento del trabajo y realidad específica de los socios PROINPA, INIAP e INCOPA y un asesoramiento puntual, pero más directo sobre los proyectos que estos llevan adelante.

Los miembros de PROINPA, INCOPA, e INIAP trabajan con varias herramientas participativas sobre las cuales se hace necesario transversalizar género. Varias demandas apuntaron a la necesidad de contar con manuales y guías. En Riobamba, el grupo de discusión de ECAs y CIAles para el trabajo en grupos del Módulo 3 realizó un aporte muy valioso con las sugerencias para incluir género y empoderamiento en estas herramientas. Por ello, se recomienda considerar la elaboración y publicación de un manual más genérico para la inclusión de género y empoderamiento en herramientas participativas en general.

Los objetivos fueron cumplidos en los tres talleres pues se contribuyó a la comprensión y sensibilidad compartida del tema en proyectos con enfoque participativo; se proveyeron herramientas metodológicas y se dio a conocer la propuesta de inclusión de género en el EPCP, EH y Plataformas. Sin embargo, quedan aun demandas no satisfechas que responden a la variedad de expectativas y necesidades de capacitación, e incluso al compromiso e interés del personal de instituciones socias. Se espera que la publicación de la guía, su difusión y promoción de su uso adecuado (acompañando las metodologías de EPCP, Plataformas y EH) consolidarán el esfuerzo realizado hasta ahora para la aplicación en la práctica de estas herramientas con lentes de género y empoderamiento.

ANEXOS:

Anexo 1: Lista de participantes en Cochabamba

Anexo 2: Resultado de trabajo de grupos en Cochabamba

Anexo 3: Matriz de expectativas y evaluación del taller en Cochabamba

Anexo 4: Lista de participantes en Lima

Anexo 5: Resultado de trabajo de grupos en Lima

Anexo 6: Matriz de expectativas y evaluación del taller en Lima

Anexo 7: Lista de participantes en Riobamba

Anexo 8: Resultado de trabajo de grupos en Riobamba

Anexo 9: Matriz de expectativas y evaluación del taller en Riobamba

Anexo 10: Programa de los talleres

Anexo 11: Fotos

***CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN ACTIVIDADES
DE LOS PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN PROMOCIÓN E INVESTIGACIÓN DE
PRODUCTOS ANDINOS (PROINPA):***

***FORTALECIENDO CAPACIDADES DE INNOVACIÓN PARTICIPATIVA
PARA LUCHAR CONTRA LA POBREZA RURAL***

***PRODUCCIÓN SOSTENIBLE DE HORTALIZAS PARA MEJORAR LA
NUTRICIÓN, EL INGRESO FAMILIAR Y LA SEGURIDAD
ALIMENTARIA EN MOROCHATA***

***Presentada por: Dra. Denis L. Avilés Irahola
Consultora***

Febrero de 2010

CONTENIDO	Página
Introducción -----	3
PROYECTO: FORTALECIENDO CAPACIDADES DE INNOVACIÓN PARTICIPATIVA PARA Luchar contra la pobreza rural -----	4
<i>Línea Estratégica 1: Promover el fortalecimiento organizacional de grupos de productores, a través del desarrollo de capacidades en gestión organizacional y administrativa -----</i>	<i>4</i>
Análisis FODA para organizaciones de productores y productoras -----	5
La lluvia de ideas para la identificación de objetivos-----	7
Las líneas del tiempo o de la vida -----	8
Diamante de Porter -----	10
<i>Línea Estratégica 2: Promover la articulación de la organización de productores a mercados nacionales e internacionales -----</i>	<i>12</i>
Mapa de estrategias de vida -----	13
Análisis de género: calendario diario de actividades, perfil de actividades y perfil de acceso y control -----	15
Inclusión de género en el enfoque participativo de cadenas productivas (EPCP) -----	18
<i>Línea Estratégica 3: Promover participativamente innovaciones tecnológicas para que los sistemas de producción se orienten hacia la agricultura ecológica, mejoren la productividad, la calidad de los productos, y se adapten a la variabilidad y el cambio climático -----</i>	<i>22</i>
Entrevistas formales -----	23
Discusiones en grupos focales -----	24
Inclusión de la mirada de género en escuelas de campo (ECAs) y comités de investigación agrícola local (CIALES) -----	26
<i>Línea Estratégica 4: Promover el uso sostenible de la agrobiodiversidad -----</i>	<i>28</i>
Matriz de roles y acceso y control de hombres y mujeres a recursos y beneficios -----	29
Los productos y servicios de la socio biodiversidad -----	30
<i>Línea Estratégica 5: Desarrollar investigación para generar alternativas que promuevan innovaciones rurales y mejoren los procesos vitales de la organización de investigación-----</i>	<i>34</i>
Filtro de Impacto para la priorización de actividades de investigación -----	35
Análisis FODA sobre el capital humano y el capital social de la organización, desde un enfoque de género -----	38
PROYECTO: PRODUCCIÓN SOSTENIBLE DE HORTALIZAS PARA MEJORAR LA NUTRICIÓN EL INGRESO FAMILIAR Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA EN MOROCHATA -----	40
<i>Etapas 1: Desarrollo de capacidades -----</i>	<i>40</i>
Matriz de identificación de necesidades y demandas de capacitación -----	41
<i>Etapas 2: Producción de productos en nuevos sistemas de producción -----</i>	<i>43</i>
Trazado de las fincas para el análisis de los sistemas de producción -----	44
Calendario estacional -----	47

<i>Etapa 3: Validación y promoción participativa</i> -----	49
Análisis de la problemática agropecuaria -----	50
<i>Etapa 4: Fortalecimiento de las organizaciones</i> -----	52
Hipótesis e indicadores de seguimiento, acompañamiento y evaluación de variables críticas en cadenas de valor -----	53
<i>Etapa 5: Desarrollo participativo de oportunidades de mercado</i> -----	55
Elementos clave para estudios de mercado -----	56
<i>Etapa 6: Seguimiento y evaluación participativa del proyecto</i> -----	58
Inclusión de género en la Evaluación Horizontal -----	59

INTRODUCCION

La Fundación Promoción e Investigación de Productos Andinos (PROINPA) reconoce, desde su formación en 1998, la importancia de incluir consideraciones de género en su trabajo de investigación y desarrollo. Para tal efecto, ha llevado adelante una serie de acciones entre las que destacan la formación de un equipo de género y la nominación de una responsable de género quienes, a su vez, han elaborado una estrategia institucional de género (2008). Como parte de sus actividades dirigidas a institucionalizar la mirada de género en su trabajo, el año 2009 PROINPA encargó la realización de una consultoría externa cuyos productos esperados son i) una estrategia institucional de inclusión de género en actividades de investigación y difusión y en el lugar de trabajo. Esta estrategia incluye un diagnóstico participativo y sesiones de sensibilización y ii) una caja de herramientas para la inclusión de género en dos de sus proyectos específicos: “*Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa para Luchar contra la Pobreza Rural*” y “*Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata.*”

El presente documento corresponde al segundo producto de la consultoría: la caja de herramientas. El documento presenta 21 herramientas de inclusión de género y constituye un trabajo de compilación y adaptación de metodologías presentadas en la literatura sobre investigación e implementación de proyectos de manera participativa. Las herramientas se organizan de acuerdo a las actividades descritas en los proyectos, sin embargo pueden ser utilizadas según la conveniencia y experiencia de los facilitadores/as y técnicos/as de PROINPA.

El proyecto *Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa para Luchar contra la Pobreza Rural* se organiza alrededor de cinco líneas estratégicas, interdependientes y complementarias. Las herramientas para la inclusión de género en las actividades del proyecto responden a las actividades generales descritas bajo cada línea estratégica. Por su parte, la propuesta del proyecto *Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata* describe seis etapas de implementación. Las herramientas de inclusión de género propuestas han sido organizadas para responder a estas etapas.

Vale la pena mencionar que las herramientas presentadas aquí no reemplazan el compromiso y respaldo necesario de la organización de investigación y desarrollo para la inclusión de género en el proceso de implementación y evaluación de los proyectos. La aplicación de las herramientas tampoco aseguran por sí solas la transversalización de género en los proyectos. Más bien, serán el compromiso y apoyo de los niveles de decisión tanto como la actitud abierta y sensibilizada del personal que contribuirán a la disminución de las brechas de género y al acceso de hombres y mujeres a los beneficios de los proyectos. Así, las herramientas aquí presentadas serán instrumentales en favorecer ese proceso.

*Proyecto: Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa
para Luchar contra la Pobreza Rural*

Línea Estratégica 1: Promover el fortalecimiento organizacional de grupos de productores, a través del desarrollo de capacidades en gestión organizacional y administrativa.

Actividades sobre las cuales se enfocan las herramientas descritas:

- Realización de un “diagnóstico participativo de la situación de la organización, analizando su estructura, roles, funciones, liderazgo, objetivos y sus estrategias organizacionales y de mercadeo”.
- “Junto con los grupos de productores se analizará el tipo o modelo de organización que se deberá fortalecer en función a los objetivos que los propios productores hayan identificado y priorizado. En aquellos grupos en los que el acceso y relacionamiento con el mercado sean la prioridad, se propiciará la conformación y fortalecimiento de Asociaciones y/o Cooperativas”.

ANÁLISIS FODA PARA ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES Y PRODUCTORAS

Dirigido a: Organizaciones de productores y productoras

Responsable: Facilitador/a

Tiempo estimado: una hora

Recomendaciones:

- Realizar un análisis FODA con hombres y otro con mujeres de la organización y, seguidamente, comparar ambos cuadros en plenaria. Intentar llegar a un FODA consensuado, pero no presionar si emergen aspectos conflictivos.
- El análisis FODA con enfoque de género puede realizarse de manera separada o algunas interrogantes pueden incluirse en el análisis FODA general de la organización.

Autor/a: Denis Avilés

El objetivo de esta herramienta es identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas a la equidad de género al interior de organizaciones de productores y productoras, en función a factores externos e internos.

Factores	Positivos	Negativos
Exteriores	Oportunidades	Amenazas
Interiores	Fortalezas	Debilidades

Las preguntas pueden variar en función a las características de la organización, pero en términos generales el análisis FODA pretende responder a:

Fortalezas: Características internas de la organización que favorecen la participación equitativa (no necesariamente igualitaria) de hombres y mujeres en la organización. Por ejemplo, analizar: asistencia de hombres y mujeres a las asambleas, existencia de mujeres lideresas y de hombres líderes, respeto a la opinión de hombres y mujeres, nivel de educación similar de hombres y mujeres, participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones).

Debilidades: Características internas de la organización que no favorecen o perjudican la inclusión de consideraciones de equidad de género (utilizar los mismos factores que en la sección de Fortalezas, e incluirlos como debilidades si los hombres o las mujeres están desfavorecidos).

Oportunidades: Características externas a la organización que tienen el potencial de contribuir a superar las debilidades y construir fortalezas. Por ejemplo, analizar los siguientes factores: Presencia de organizaciones (ONGs, gobierno municipal) que apoye la capacitación de hombres y mujeres, escuelas de educación de adultos donde asisten hombres y mujeres, posibilidad de contratar personas para que cocinen y/o atiendan a los niños mientras las mujeres y los hombres trabajan y/o se capacitan, posibilidad de realizar reuniones en un lugar céntrico que permita mayor participación para todos/as (escuela, posta, etc.).

Amenazas: Características externas que restringen las oportunidades para el cambio. Tomar en cuenta, por ejemplo: Intervención de proyectos muy corta en el tiempo, organizaciones que no consultan a la organización sobre las necesidades de hombres y mujeres, horarios de capacitación/educación inconvenientes, falta de apoyo a mujeres lideresas de parte de organizaciones externas, etc.

Ejemplos de Análisis FODA con organizaciones de productores y productoras

Organización de productores y productoras. Ejemplo 1	
<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La organización está conformada por casi un 50% de hombres y 50% de mujeres. • Convocamos a hombres y mujeres a las reuniones de información y de decisión. • Hay hombres líderes y algunas mujeres liderezas. 	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de las mujeres tienen pocos años de escuela. • Algunos hombres no aceptan la opinión de las mujeres. • De los asistentes a las reuniones más del 80 por ciento son hombres. • Los hombres quieren producir para el mercado departamental y las mujeres para el mercado local, no hay acuerdo.
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a hombres y mujeres con acceso a crédito y a capacitación. • Módulo de capacitación en aspectos de organización incluye fortalecimiento a la equidad de género. • Elaboración de líneas de base y estudios de oportunidades de mercado con enfoque de género. 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres solteras y viudas y las casadas en ausencia de sus esposos tienen menor posibilidad de acceso a créditos. • En época de alta migración, sobre todo masculina, las actividades de la organización se paralizan por falta de poder de decisión.

Organización de productores y productoras. Ejemplo 2	
<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informamos y capacitamos a hombres y mujeres en referencia a los objetivos y estrategias de mercadeo de la organización. • Después de cada reunión, distribuimos informes cortos escritos a los socios y socias que asistieron y que no asistieron. • Cuando hablan hombres y mujeres todos escuchan por igual. • Socios y socias tenemos claro el objetivo de nuestra organización: formar una cooperativa productiva. 	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunos hombres y muchas mujeres no conocen las estrategias de la organización. • Algunos líderes y asesores preguntan su opinión sólo a los hombres. • Muchas mujeres y algunos hombres tienen miedo de expresar sus opiniones. • Las socias mujeres que son solteras o viudas tienen menos acceso a maquinaria de producción y transformación. • Muchas mujeres y algunos hombres no saben cómo acceder a un crédito.
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las ONGs y el Gobierno Municipal han hecho estudios económicos y sociales de la zona con enfoque de género. • La organización de apoyo tiene la capacidad de diseñar una máquina de transformación del producto para ahorrar tiempo a las mujeres. • Capacidad y sensibilidad de género de los técnicos y técnicas que apoyan a la organización. • Posibilidad de proveer capacitación a socios y socias rezagados o con desventajas de aprendizaje. 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se diseñan máquinas para las mujeres, los hombres tienden a desplazarlas en el uso y en los beneficios de la misma. • Peligro en la sostenibilidad de la equidad de género, pues la organización de apoyo se retira una vez consolidada la cadena de mercado. • Cambio de autoridades en la alcaldía hace incierto el apoyo recibido de la anterior gestión tanto a hombres como mujeres productores.

LA LLUVIA DE IDEAS PARA LA IDENTIFICACION DE OBJETIVOS

Dirigido a: Organizaciones de productores y productoras

Responsable: Facilitador/a

Tiempo estimado: 20 minutos

Recomendaciones: El ejercicio no debe tomar mucho tiempo porque la lluvia de ideas es sólo un momento de catarsis en un proceso de diagnóstico para la planificación. Aclarar con los participantes que puede expresarse cualquier idea y que no habrá ni crítica ni discusión sobre la ideas. Más tarde habrá una fase para la discusión racional.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.¹ Adaptado por Avilés.

Descripción

La lluvia de ideas es un proceso de dos pasos: permite generar y a la vez analizar críticamente muchas ideas sobre un tema común. En este caso, se pregunta a hombres y mujeres de la organización cuál es el objetivo u objetivos de la organización. Si este objetivo está claro, se puede preguntar cuál es el papel de hombres y mujeres para el logro de estos objetivos.

Esto permitirá claridad en todos los miembros del grupo o asociación sobre los objetivos comunes y resaltará la importancia de la participación de hombres y mujeres. Así mismo, permite identificar problemas potenciales, como falta de claridad de objetivos, falta de reconocimiento al aporte de las mujeres u hombres u otros sobre los cuales incidir en una charla posterior.

Los materiales

Hojas grandes de rota folios, tarjetas, marcadores de varios colores.

Cómo proceder

Explicar el concepto de lluvia de ideas. Introducir un pequeño ejercicio. Por ejemplo, se muestra un azadón y se pide a los participantes enumerar sus potenciales usos. Fijar las reglas básicas para el ejercicio:

- Todas las ideas son valiosas.
- Cada vez, una sola idea.
- No críticas, no valoración, pero se pueden pedir aclaraciones.
- Cuando una persona está hablando no se puede interrumpir.
- Ser conciso y claro.
- No tener temor de ser natural y original.
- Si no se puede pensar en alguna idea, simplemente pasar.
- Establecer el tópico real para hacer una sesión de lluvia de ideas.
- Continuar, preguntando a cada participante que mencione una idea.
- Escribir las ideas tal cual se generan sobre el papel o en las tarjetas.

Cuando ya no fluyan más ideas por parte de los participantes, entonces las ideas se agrupan y se evalúan según utilidad o posibilidad. Puede hacerse a través de votación. Las ideas que reciban el mayor número de votos se guardan para investigarlas más adelante. Si hay menor número de mujeres y las ideas que expresan son diferentes a la de los hombres, se guardan ambas ideas. El resto, se puede descartar.

¹ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

LAS LINEAS DEL TIEMPO O DE LA VIDA

Dirigido a: Comunidades y/u organizaciones de productores y productoras

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: una hora

Recomendaciones: Participación masiva de la comunidad o miembros de la organización. Si el grupo es muy grande, hacer subgrupos separados por género y edad. Si se hace sólo un grupo, recoger la opinión de hombres y mujeres y de jóvenes y mayores.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.² Adaptado por Avilés.

Descripción

La línea de la vida es una lista de eventos claves en la historia de la comunidad, que ayuda a identificar tendencias pasadas, eventos, problemas y logros en la vida de la población. En el caso del proyecto, puede aplicarse a las comunidades o a organizaciones de productores y productoras ya establecidas. La línea de la vida aplicada a organizaciones debe contemplar eventos internos y externos que influyeron en la formación y desarrollo de estas organizaciones.

Los usos

- Puede ser necesario comprender el pasado de la organización para analizar las condiciones actuales y tratar de predecir cómo estas condiciones pueden evolucionar hacia el futuro. Esta herramienta ayuda a la comunidad o a la organización a entender los eventos locales, nacionales e internacionales que consideran importantes en su historia y cómo estos eventos han afectado sus vidas.
- El conocer eventos pasados podría mostrar cómo y por qué han sido determinantes ciertas actividades, tanto individuales como comunitarias u organizacionales.

Los materiales

Los materiales que la gente pueda usar como símbolos y que se sientan confortables con ellos. Papel manila y marcadores (cuando la población es alfabeta).

Cómo proceder

Se solicita a la organización reunirse de forma masiva en el lugar usual de sus reuniones o en otro lugar favorable para la asistencia de hombres y mujeres. Asegurar que participen varios de los segmentos de la organización: los jóvenes, los mayores, los pobres, los ricos, los hombres y las mujeres. Preveer el almuerzo y el cuidado de los niños por personas externas para que las mujeres puedan participar. Si no fuera posible, organizar el almuerzo entre todos y después pasar a la reunión. A través de las discusiones de grupo, asesorar a la organización a formular una lista de todos los eventos significativos sucedidos en sus vidas, con las fechas. Si la asamblea se torna muy grande, es necesario dividirla en diferentes grupos de acuerdo a género y edad y más tarde se comparan las diferentes respuestas.

Cuando la gente es alfabeta, la información recogida se escribe en las hojas de papel manila en el lenguaje local. Sin embargo, en situaciones cuando la gente es en su mayoría analfabeta, se puede trazar una larga línea en el suelo donde una punta representa el pasado distante y la otra punta representa el hoy. Se pueden usar símbolos para representar los eventos.

Preguntas para comenzar con las comunidades: ¿Cuáles fueron los mayores eventos en la comunidad? ¿Cuándo se asentó la comunidad en este lugar? ¿Quiénes fueron los fundadores?

² Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

¿Cuál es el primer evento importante que puede recordarse? ¿Hubo migraciones, epidemias, hambrunas, sequías, inundaciones u otros desastres naturales? ¿Cuáles son algunas de las mejores cosas que ha realizado la comunidad? ¿Cuáles han sido los mejores tiempos? Para las organizaciones: ¿Cuándo se fundó la organización? ¿Quiénes fundaron la organización? ¿Cuáles y cuándo se dieron los eventos más importantes en el desarrollo de la organización? ¿Qué eventos políticos locales y nacionales favorecieron u obstaculizaron la formación o desarrollo de la organización? ¿Cómo fue cambiando la composición de la organización en relación a participación de hombres y mujeres?

Es preferible que los y las participantes identifiquen lo que es importante para ellos en su historia, lo que quieren discutir y poner en la línea de la vida. Se puede indagar por más información y otras explicaciones, pero se debe permitir a la comunidad u organización decidir sobre los nuevos detalles que quieren agregar a su línea de la vida.

Una vez agotados los tópicos y a partir de los eventos, se señalan ciertas tendencias y se discute cómo la comunidad u organización trata con ellas, como por ejemplo las sequías, o cómo se reconstruye a partir de ellas (por ejemplo, la tradición de auto ayuda). Preguntar sobre los esfuerzos realizados por el gobierno, la iglesia y la comunidad para asumir algunos de los problemas. Identificar cómo la comunidad u organización superó algunos problemas, como los métodos de comunicación utilizados, coordinación y toma de decisiones, cómo los problemas afectaron a hombres y cómo a las mujeres y si la solución favoreció a ambos.

Ejemplo de una línea histórica con una comunidad (Agricultura)

1947 Sequía e introducción del maíz amarillo de la variedad “X”
1953 Otra sequía pero no tan seria como la de 1947
1952 El mercadeo de productos empezó en el almacén de la familia “Y”
1967 Sequía
1976-81 Mercadeo de maíz por parte de mujeres en finca y hombres en mercados.
1979 Uso de fertilizantes a pesar de los miedos por la destrucción del suelo
1982/3 Fuerte sequía
1986-90 Formación de dos cooperativas; pobre política de precios
1990 – Mujeres ingresan a las cooperativas como socias titulares
1991 Una ONG crea línea de base de la comunidad
1992 Inicia proceso de migración masculina a la Argentina y Chile
1993 Se cierran las cooperativas por baja producción, migración masculina
1994 Promulgación de la Ley de Participación Popular
1996 Construcción de la escuela con otras tres comunidades
1997 Ingresa PROINPA a la zona, inician procesos participativos de investigación
1998 Dos hombres y dos mujeres de la comunidad ingresan a las escuelas campesinas
1999 –presente. Reactivación de las cooperativas con hombres y mujeres como titulares

DIAMANTE DE PORTER

Dirigido a: Familias productoras agropecuarias, cooperativas o empresas privadas.

Responsables: Facilitador/a con capacidad de moderación de grupos, facilidad para indagar sobre oportunidades para la equidad de género en el entorno empresarial local y en las empresas.

Características: Grupal

Tamaño: 15-20 personas

Tiempo Requerido: 1 hora

Recomendaciones:

1.- Si los participantes insisten en preguntar "¿Qué podemos hacer nosotros para mejorar la competitividad de nuestro sector?", elabore una pizarra con precisamente esta pregunta.

2.- Pídales a los participantes que ponderen sus propuestas, utilizando el método de Pareto o aplicando tres criterios:

- ¿Es una propuesta realista y viable?
- ¿Puede llevarse a cabo rápidamente?
- ¿Puede dar un resultado rápido y visible?

3.- Entre a planear. Tome las propuestas de prioridad y pregunte:

- ¿Cómo hacerlo exactamente?
- ¿Quién es responsable?
- ¿Quién tiene que colaborar?
- ¿Qué recursos usted necesita?
- ¿Cuándo comienza la implementación

Responsable: GTZ

Documento Adjunto: <http://www.ruta.org/toolbox/documentos/88.doc>

Referencias: Manual PACA, Versión 4.0, (2003). "Libro de listas de chequeo", Mesopartner. Lindo, Patricia (2006). Herramientas para el análisis de servicios con equidad de género. En Guía Metodológica "Haciendo realidad la equidad en las organizaciones, Sigrid Meijer, et. al, SNV-Nicaragua

Objetivos

Diagnóstico rápido de la economía local y de sus subsectores

Estructura

El Diamante de la Competitividad es basado en un concepto desarrollado por Michael Porter y adaptado por Mesopartner

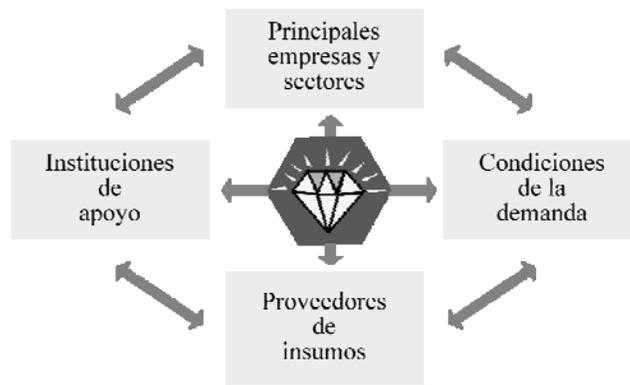
Se recomienda identificar ventajas y desventajas competitivas de :

1. Sub-sectores y empresas de la economía local.
2. Proveedores de insumos y de servicios: transporte, inmobiliario, comunicaciones, seguros, oferta de servicios a la medida de la demanda diferenciada por género, etc.
3. Instituciones de apoyo: oferta de capacitación, tecnología, finanzas que considera la demanda diferenciada por género, infraestructura, localización, terreno,
4. Condiciones de la demanda: sofisticada, inusual, pionera, innovadora.

Pida a los participantes que escriban en tarjetas sus observaciones para los cuatro ángulos del diamante o 5 fuerzas.

1. Pida a los(as) participantes que escriban en tarjetas sus observaciones sobre los puntos fuertes y débiles del tejido empresarial local (empresas existentes), considerando la participación de mujeres como dueñas de empresas, empleo femenino y masculino, etc.
2. Pida a los(as) participantes que escriban en tarjetas sus observaciones sobre puntos fuertes y puntos débiles de las industrias de apoyo/servicios, en particular dentro de su sector.
3. Pida a los(as) participantes que escriban en tarjetas sus observaciones sobre puntos fuertes y débiles de las instituciones de fomento, incluyendo políticas y estrategias con equidad de género en el sector.
4. Pida a los(as) participantes que escriban en tarjetas sus observaciones sobre puntos fuertes y débiles de las condiciones de la demanda. Es bueno identificar las expectativas de la demanda y limitaciones para satisfacerlas.
5. Ubique las tarjetas en la forma indicada en el diamante para poder tener una visualización de las ventajas y desventajas competitivas.

PACA MODELO DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER



Ej: Diseño de Ejercicio realizado en el Municipio La Dalia de Nicaragua.



*Proyecto: Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa
para Luchar contra la Pobreza Rural*

*Línea Estratégica 2: Promover la articulación de la organización de
productores a mercados nacionales e internacionales*

Actividades sobre las cuales se enfocan las herramientas descritas:

- “Generar e interpretar información de mercados a través de metodologías participativas como el Sondeo Participativo de Mercado.
- “La Organización revisará su potencial productivo y sus capacidades para responder al mercado. Sobre la base de este análisis la organización elaborará planes de negocio...”
- “La interacción de los productores con agentes de los diferentes eslabones de los complejos productivos, utilizando herramientas como el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), guiará las acciones de producción e innovación”

MAPA DE ESTRATEGIAS DE VIDA

Dirigido a: Comunidades de productores y productoras

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: una hora

Recomendaciones: Participación de todas y todos los adultos de la comunidad. Identificar ingresos y gastos de la familia, diferenciando para hombres, mujeres y en conjunto. No es necesario hacer dos mapas separados, sino distinguir en uno sólo los ingresos, gastos y acceso a recursos con símbolos o colores.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.³ Adaptado por Avilés.

Descripción

Este diagrama describe las fuentes de la comunidad para sus estrategias de vida y muestra la importancia de cada fuente. Esta información incluye las fuentes de ingreso de la gente, los patrones de gasto y el acceso a la tierra y al ganado. El o la facilitadora deben asegurarse de escuchar la voz de los mayores y adultos, hombres y mujeres en la descripción.

Los usos

Este tipo de diagrama muestra las deficiencias en las condiciones de vida y los cambios que tienen lugar de tiempo en tiempo. Se muestran las diferencias en y entre los grupos que forman parte de la comunidad.

Los materiales

Diferentes tamaños de papel y marcadores

Cómo proceder

Tener a disposición diferentes tamaños de papel cortado en cuadros.

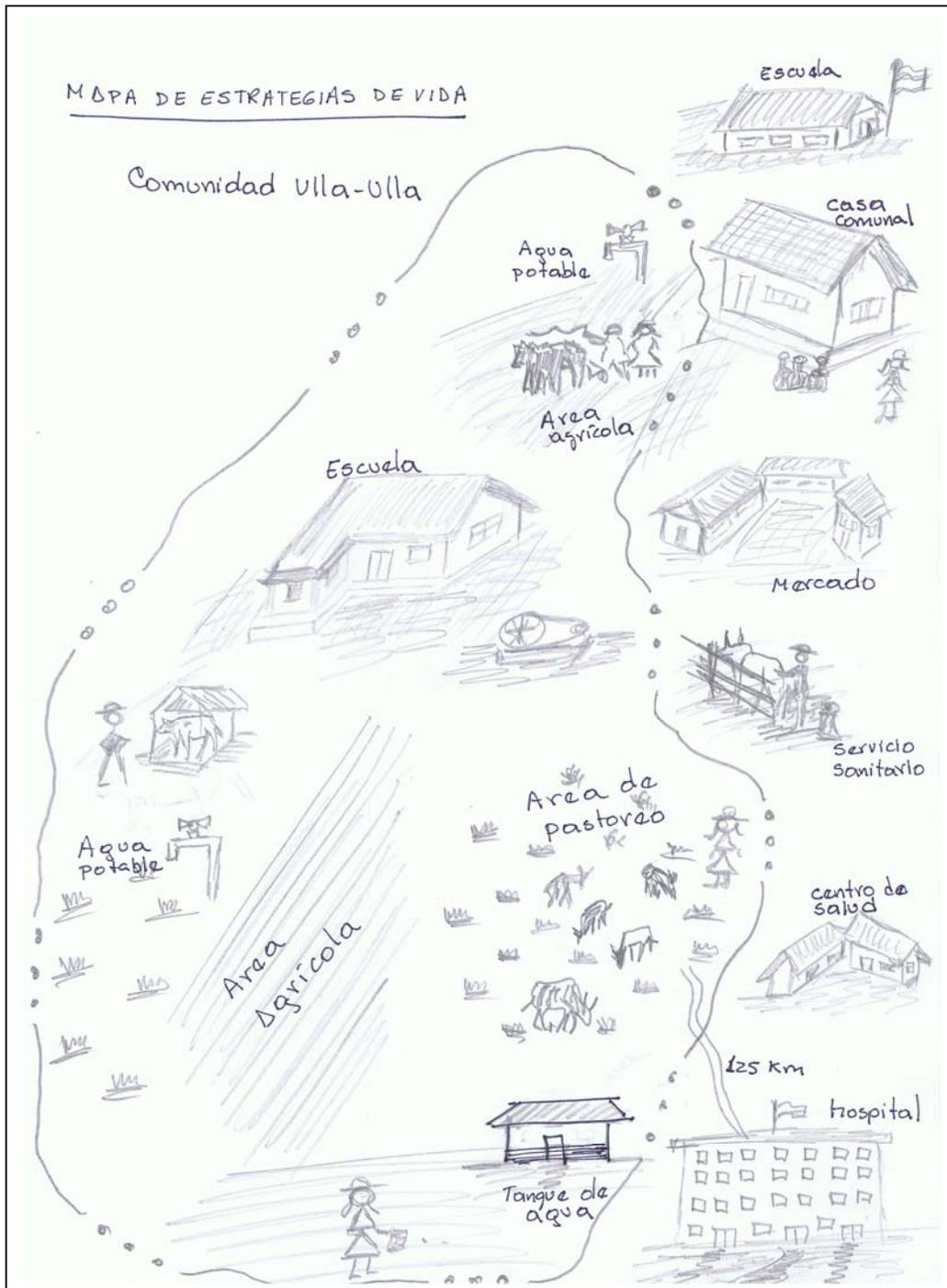
Identificar las fuentes para las estrategias de vida, diferenciando quién hace qué. Utilizar figuras o colores para diferenciar hombres y mujeres.

Establecer si las fuentes para las estrategias de vida son de baja, mediana o alta importancia.

Nota. El mapa puede ir acompañado de un papelógrafo donde se liste las fuentes de ingreso de la gente, los patrones de gasto y el acceso a la tierra y al ganado, diferenciado por grupo socio-económico (por tamaño disponible de tierra, ganado, etc), género (hombres y mujeres) y/o por otra característica relevante (cercanía, lejanía al mercado o carretera, etc.). De esta manera, no se sobrecarga de información al mapa sino, más bien, se lo complementa.

³ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

Ejemplo de Mapa de Estrategias de Vida



ANÁLISIS DE GÉNERO: CALENDARIO DIARIO DE ACTIVIDADES, PERFIL DE ACTIVIDADES Y PERFIL DE ACCESO Y CONTROL

Dirigido a: Comunidades de productores y productoras

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: una hora por herramienta

Recomendaciones: Participación de todos y todas los miembros adultos de la comunidad. Se recomienda separar a hombres y mujeres y luego comparar los perfiles para conformar uno solo en plenaria.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.⁴ Adaptado y complementado por Avilés.

Descripción

Existen muchos ejercicios para analizar las relaciones de género en la comunidad, tales como el calendario diario de actividades por género, el perfil de actividades y los perfiles de acceso y control para descubrir la distribución de la carga de trabajo, etc.

(i) El calendario diario de actividades por género analiza las diferentes actividades realizadas por hombres y por mujeres, día a día. La división de trabajo también puede ser cuantificada de acuerdo a los sectores principales como la agricultura, el cuidado del ganado, las labores domésticas y las actividades sociales como el apoyo a la iglesia, etc. Se realiza en función al tiempo.

(ii) El perfil de actividades muestra las actividades que tanto hombres como mujeres realizan en la esfera del trabajo reproductivo, productivo y trabajo comunitario. Se realiza en función a las actividades.

(iii) Los perfiles de acceso y control analizan si tanto hombres como mujeres tienen acceso a los recursos necesarios para realizar las actividades enumeradas, derivan beneficios de ellos y si tienen control sobre ellos.

Los usos

Las mujeres actoras activas en el mantenimiento de la familia y en la conservación del medioambiente. Pero en muchos proyectos de desarrollo el género muchas veces se ignora. Los programas no podrán ser sostenibles si se dejan a las mujeres por fuera de ellos, o si no se toman en serio sus actividades o sus niveles de acceso y control de los recursos.

Los materiales

Papel de rota folio y marcadores.

Cómo proceder

(i) *Calendario diario de actividades por género*

- Dividir la gente en dos grupos por género.
- Tomar un día promedio y preguntar a cada grupo cuáles son los roles tanto de las mujeres como de los hombres.
- Escribir las tareas con el horario y tiempo que se toma para realizarlas y preguntar ¿Quién hace Qué?
- Discutir el calendario y enfatizar que no se tiene la intención de iniciar una competencia entre los hombres y las mujeres, sino reflejar el día de trabajo.

⁴ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

- Evitar el conflicto y dar el tiempo suficiente para que se discutan todos los temas identificados.

EJEMPLO DE CALENDARIO DIARIO DE ACTIVIDADES:

	Hombre	Mujer
05:00 – 06:00 hrs.	---	Levantar los niños, preparar el desayuno
06:00 – 07:00	Desayuno y aseo	Desayuno y aseo
07:00 – 11:00	Trabajar en el campo	Cocinar y cuidar animales
11:00 – 14:00	Almorzar y descansar	Almorzar y descansar
14:00 – 15:00	Trabajar en el campo	Limpiar
15:00 – 18:00	Trabajar en el campo, arreglar cercas	Trabajar en el campo
18:00 – 19:00	Aseo y descanso	Preparar la cena
19:00 – 20:00	Cenar	Cenar
20:00 – 21:00	Descanso	Aseo y acostar a los niños
21:00	Dormir	Dormir

(ii) El perfil de actividades

- Dividir a la gente en dos grupos por género.
- Para cada grupo realizar una matriz mostrando las actividades en el eje **Y** y hombres y mujeres en el eje **X**.
- Solicitar a cada grupo que señale con diez piedras las actividades realizadas por los hombres y las realizadas por las mujeres (cada fila por actividad debe sumar 10).
- Preguntar por qué ciertas actividades son realizadas por los hombres y otras por las mujeres
- Juntar los grupos y comparar las matrices.
- Consolidar en una sola matriz, la de los hombres y de las mujeres y discutir las consecuencias de los resultados para el desarrollo de la comunidad.

EJEMPLO DE PERFIL DE ACTIVIDADES, MATRIZ CONSOLIDADA:

N°	ACTIVIDAD	MATRIZ ELABORADA POR LOS HOMBRES		MATRIZ ELABORADA POR LAS MUJERES	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	Arar	8	2	10	
2	Coser		10		10
3	Hacer compras	3	7	1	9
4	Vender productos	5	5	5	5
5	Limpieza de granero	8	2	7	3
6	Limpieza de casa	2	8	1	9
7	Recojo de leña	4	6	3	7
8	Cocinar		10		10
9	Hacer cercas	8	2	8	2
10	Ordeñar		10		10
11	Cosecha	8	2	8	2
12	Otros...				

(iii) El perfil de acceso y control

- Dividir a la gente en dos grupos de acuerdo a género.

- Identificar los recursos disponibles en la comunidad en el eje **Y**.
- Identificar el acceso y control para hombres y mujeres en el eje **X**.
- Determinar **quién** tiene el control y el acceso sobre **qué**.
- Discutir los cambios de patrones con el pasar del tiempo.
- ¿Cuáles son las implicaciones para el desarrollo, las relaciones al interior del hogar, el bienestar y las relaciones en la comunidad?

N°	RECURSOS	MATRIZ ELABORADA POR LOS HOMBRES		MATRIZ ELABORADA POR LAS MUJERES	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	Terreno comunal	Acceso y Control	Acceso	Acceso y Control	Acceso
2	Terreno familiar	Acceso y Control	Acceso y Control	Acceso y Control	Acceso, control sólo en caso de viudez.
3	Animales mayores	Acceso y Control	Acceso	Acceso y Control	Acceso
4	Animales menores	Sin acceso	Acceso y Control	Acceso	Acceso y Control
5	Crédito	Acceso y Control	Acceso	Acceso	Sin acceso
6	Sistema de riego comunal	Acceso y Control	Acceso	Acceso y Control	Sin acceso. Acceso sólo cuando viaja el hombre.
7	Vivienda	Acceso y Control	Acceso y Control	Acceso y Control	Acceso y Control
8	Posta de salud	Acceso	Acceso	Acceso pero van poco.	Acceso

**INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL ENFOQUE PARTICIPATIVO
DE CADENAS PRODUCTIVAS (EPCP)**

Dirigido a: Organizaciones de productores y productoras

Responsables: Promotores de cadenas productivas

Recomendaciones: Incluir las pautas en la ejecución de los pasos de la metodología del EPCP

Referencias: Extraído por Avilés de la próxima publicación: “Guía de Pautas para el Fortalecimiento del Enfoque de Género y Empoderamiento en el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal”. Papa Andina. Avilés, D.; Antezana, I; Garcia, M; Yumisaca, F; Fonseca C. 2009.

Las pautas para la inclusión de género fueron hechas al documento: Bernet, T.; Thiele, G.; Zschocke, T. (Editores). (2006). Participatory Market Chain Approach User Guide. Centro Internacional de la Papa y Papa Andina. 184p

Pautas para la Inclusión de Género en el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas

Fase 1: DIAGNÓSTICO

Paso 1. Evaluación rápida de la cadena de mercado	<ul style="list-style-type: none"> • Recolectar información sobre: importancia relativa del cultivo para las familias productoras según nivel económico; el porcentaje de producción destinado al mercado y al consumo familiar; participación de hombres y mujeres según actividad y carga de tiempo empleado; quién toma las decisiones en la compra de insumos, lugar de siembra, destino de la producción y destino de los ingresos y quién toma decisiones sobre el gasto por rubro. Organizaciones de desarrollo locales suelen contar con esta información, caso contrario será necesario incluir preguntas sobre estos aspectos en la guía de entrevista. • Preguntas para productores y productoras: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el destino de la cosecha? ¿Quién decide dónde se siembra, qué tipo de semilla y qué extensión? ¿Quién decide el destino de los ingresos por concepto de venta de este producto? ¿Cuánto tiempo invierten los miembros de la familia y quién es responsable por las actividades de producción, cosecha y transformación del producto? ¿Quién negocia con los proveedores de insumos y quién con los compradores? ¿Quién decide en qué rubros se gastará el ingreso? ¿Cuánto del ingreso se destina por rubro aproximadamente? • Preguntas para empresarios y empresarias: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted estar preparado/preparada para trabajar con un nuevo producto/servicio o cree necesitar preparación adicional? ¿En qué aspecto? (estudio de mercado, control de calidad, técnicas de mercadeo, contaduría u otros) • Es recomendable realizar el esfuerzo de entrevistar a mujeres aunque éstas representen sólo una minoría entre los grupos de transformadores, comercializadores y otros. Entrevistas con hombres y mujeres en esta fase hará posible identificar de manera temprana a potenciales líderes (mujeres y hombres) e involucrarlos/las en los siguientes pasos del proceso. • Cuando se trabaja con productores/as, se recomienda re-emplazar las entrevistas por una corta dinámica de grupos (no más de una hora) donde productores y productoras puedan expresarse por separado y luego pasar a plenaria. Los resultados deberán mostrar de manera clara los intereses diferenciados de ambos grupos y no sumarlos en una misma lista.
--	---

Paso 2. Definición de los grupos temáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar sub-criterios específicos, como el potencial del producto para empoderar a las mujeres, sin mezclar la categoría de género (hombres-mujeres) con otras como jóvenes, ancianos, etc.). Además, este empoderamiento debe considerarse en términos de ingresos económicos, acceso a información/capacitación y redes de mercado, reducción de la carga de trabajo y otros beneficios. Para ello, es importante contar con la información recolectada en el paso 1 y el apoyo de una persona con experiencia en análisis de género.
Paso 3. Planificación del evento final de la fase 1	<ul style="list-style-type: none"> • Las presentaciones del evento deberán incluir el análisis de información sobre las diferentes perspectivas e intereses de hombres y mujeres y de distintos grupos socio-económicos considerados. El objetivo no es crear polémica sobre las diferencias en la percepción de estos grupos, sino informar claramente sobre las posibilidades identificadas durante el diagnóstico, sobre los diferentes grupos de interés identificados y sobre los impactos esperados. • En la segunda parte de esta actividad se presenta el trabajo realizado por los grupos temáticos. Se recomienda que el grupo de presentadores incluya por lo menos un hombre y una mujer. • Si la organización facilitadora del EPCP trabaja prioritariamente con mujeres o la cadena productiva incluye principalmente a mujeres, no significa que no se puedan incluir varones en los grupos de discusión. Sin embargo, la persona facilitadora se asegurará que una mujer represente a las mujeres y que quien facilite y presente el trabajo del grupo sea una mujer. • Es necesario contribuir a que las mujeres que participaron en la Fase 1 encuentren las condiciones prácticas para participar en la siguiente fase, particularmente si son líderes de organizaciones ubicadas en áreas rurales. Por ello, además de hacerles la invitación a unirse a la siguiente fase, es necesario informar a las mujeres con detalle sobre las siguientes actividades, fechas previstas, lugares de reunión y ofrecerles apoyo adicional para su participación en las siguientes sesiones y evento final de la siguiente fase (por ejemplo, si deben venir con su marido o con algún niño, se puede facilitar un alojamiento adicional).
<i>Fase 2 : ANÁLISIS Y DECISIONES</i>	
Paso 1. Facilitación de información relevante a los grupos temáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Un poco de tiempo invertido en nivelar el grado de información con el que cuenta el grupo puede incidir positivamente en mantener el interés y mejorar la capacidad de participación efectiva de todos los actores y actoras. • El criterio principal para elegir presentadores continua siendo la relevancia de la información brindada por el presentador, pero a éste se le añade el criterio de balance en la representación de género y de grupos de actores de la cadena. • Es importante recalcar la importancia de anunciar las reuniones y visitas con anticipación suficiente para que las mujeres y quienes viven en zonas alejadas puedan planificar sus actividades y participar de las visitas.
Paso 2. Evaluación de innovaciones potenciales	<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilidad de información presentada de manera sencilla permitirá identificar de mejor manera dónde pueden ocurrir las innovaciones, qué implicación tendría para cada grupo de actores y si hay un grupo que todavía no ha sido tomado en cuenta en el análisis. Recordar que las innovaciones no deben implicar mayor carga de trabajo ni reducción de ingresos para ningún grupo (hombres, mujeres, grupos socio-económicos específicos). Por ello, es importante que en la evaluación se recoja la opinión de distintos grupos a través de preguntas dirigidas a prever impactos en el uso del tiempo, ingresos, poder de decisión, otros. • En el caso en que la organización de I&D decida contratar un consultor o consultora para llenar los vacíos de información, es importante que la o el profesional sea sensibilizado sobre el carácter participativo y empoderador del proceso.

Paso 3. Esquemización de las oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • El resumen sobre las ideas consolidadas sobre las oportunidades de mercado tiene el potencial de facilitar no sólo la comprensión entre los miembros del grupo sino también el flujo de información a quienes serán parte del proceso de innovación, pero participan de los grupos a través de sus representantes. Por ello, es importante que este resumen sea circulado de manera impresa entre los miembros del grupo. Si uno o más grupos de actores incluye personas con menor nivel de educación formal o que tienen otro idioma materno, será necesario presentar el resumen en términos comprensibles y en el idioma materno del grupo de actores involucrados.
Paso 4. Formulación del plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • En lo posible, durante la formulación del plan de trabajo la persona facilitadora debe tener cuidado de lograr un balance entre las actividades asignadas a y por los miembros del grupo. Por ejemplo, se debe evitar marginalizar a las mujeres de actividades que ellas están dispuestas a llevar adelante, sobre todo si hay voces masculinas más fuertes.
Paso 5. Planificación y realización del evento final de la fase 2	<ul style="list-style-type: none"> • Como para el caso del evento final de la Fase 1, se recomienda invitar al evento final de la Fase 2 a organizaciones de mujeres y/o que dan una mirada de género a sus actividades de investigación y desarrollo. • Si se espera un gran número de mujeres como parte de la audiencia, puede considerarse la instalación de una “guardería infantil” que funcione por lo menos durante las horas de presentación de los grupos. Más aún, si esta medida es anunciada con anticipación, puede generar mayor interés y participación de mujeres que de otro modo no asistirían al evento. • El balance en la participación de hombres y mujeres como presentadores del trabajo de grupo será el resultado de las habilidades naturales de los participantes, pero también del apoyo que la organización de I&D les hubiera brindado en el proceso. En este punto es importante influenciar la selección de grupos mixtos de presentadores/as, pero sin forzar a quienes no quieren asumir ese papel.
Fase 3 : IMPLEMENTACIÓN	
Paso 1. Organización del grupo temático	<ul style="list-style-type: none"> • En este punto el facilitador/a conoce el potencial de cada miembro y sus debilidades por lo que puede combinar en su elección el aporte que puede hacer cada miembro con un balance en la carga de responsabilidades para hombres y mujeres. Las responsabilidades dadas a las mujeres deben trascender roles secretariales o de apoyo y tender a reforzar su rol protagónico en la cadena.
Paso 2. Diseño de innovaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Si bien quienes conocen más de los temas de mercadotecnia u otros, tienden a dominar la discusión, la práctica de llevar adelante una ronda de preguntas y respuestas y un resumen final en cada sesión puede ayudar a mantener a todos/as involucrados. • Los términos de referencia de los consultores/as contratados deben incluir, en su capítulo de antecedentes, el compromiso de la organización de I&D de incluir la perspectiva de género y empoderamiento en sus actividades. Así por ejemplo, la diagramación de etiquetas mostrará imágenes de productores hombres y mujeres. • En el diseño de tecnologías se debe tomar en cuenta que nuevos equipos o máquinas sean posibles de manejar para las mujeres. Para ello, al momento de hacer las pruebas de equipos es importante invitar tanto a hombres como a mujeres futuros/as usuarios de la tecnología. • A fin de facilitar la capacidad de negociación de todos los actores en esta nueva etapa de definición de roles y estrategias será importante realizar resúmenes escritos de los acuerdos y desacuerdos emergentes de las reuniones y distribuirlos, en lo posible, al final de la reunión o enviarlos antes de la siguiente.

Paso 3. Planificación y realización del evento final del EPCP	<ul style="list-style-type: none"> • En lo posible, la persona facilitadora identificará también hombres y mujeres que se hubieran empoderado durante todo el proceso (ya sea a través del aprendizaje, toma de responsabilidades o liderazgo) de entre los grupos de productores y los propondrá como presentadores y presentadoras. • se recomienda buscar un balance en el número de hombres y mujeres y de representantes de todos los actores de la cadena, tanto en el equipo de trabajo como en la lista de invitados. Así mismo, se tendrá cuidado de incluir entre los invitados a organizaciones de base, privadas y estatales que trabajan con género, mujeres y/o desarrollo agrícola. • Como para el caso de las Fases 1 y 2, las presentaciones visuales deberán ser vistas bajo una mirada de género y empoderamiento antes del evento para asegurar la representación de mujeres y pequeños productores como agentes activos y empoderados de la cadena.
<i>SEGUIMIENTO: HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE LAS INNOVACIONES</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Además del apoyo prestado para la consolidación y difusión de innovaciones durante las actividades de seguimiento es recomendable que la organización de I&D haga seguimiento para que los espacios ganados por grupos de mujeres no sean co-optados ni por nuevos miembros de la cadena ni por los mismos miembros masculinos de la familia. Es posible evitar la cooptación al favorecer la capacitación y negociaciones con las miembros femeninos de la cadena y asegurarse que su organización se fortalezca. Además, es posible y deseable promover el empoderamiento de las mujeres y de asociaciones de productores como un producto adicional de la aplicación del EPCP. • Al momento de evaluar la experiencia del EPCP, además de la experiencia en su dimensión tecnológica, comercial e institucional, será importante evaluar también en el impacto que ha tenido (si hubiera) en las relaciones de género: cambio en la carga de trabajo, cambio en los roles productivos o reproductivos, cambio en la capacidad de negociación al interior de la familia, aumento o reducción de oportunidades, aumento o reducción de la brecha de conocimientos relacionados a la cadena de mercado, nuevas oportunidades para las mujeres, etc. 	

*Proyecto: Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa
para Luchar contra la Pobreza Rural*

Línea Estratégica 3: Promover participativamente innovaciones tecnológicas para que los sistemas de producción se orienten hacia la agricultura ecológica, mejoren la productividad, la calidad de los productos, y se adapten a la variabilidad y el cambio climático.

Actividades sobre las cuales se enfocan las herramientas descritas:

- “En el ámbito de las innovaciones tecnológicas se implementarán acciones que desarrollen las capacidades y habilidades de las familias de productores para identificar, priorizar e implementar actividades de investigación y de validación de tecnologías que busquen mejorar la calidad y productividad de los productos, bajo un enfoque agroecológico”.
- “Para el desarrollo y la evaluación de estas tecnologías se utilizarán metodologías participativas, tales como los Comités de Investigación Agrícola Local (CIALs), las Escuelas de Campo de Agricultores (ECAs) y las de campesino a campesino.”

ENTREVISTAS FORMALES

Dirigido a: Miembros seleccionados de la comunidad: hombres y mujeres.

Responsables: Entrevistador/a

Tiempo estimado: una hora por entrevista

Recomendaciones: Esta herramienta, así como la discusión con grupos focales, puede ser útil para identificar, priorizar e implementar actividades de investigación y de validación de tecnologías.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.⁵ Adaptado por Avilés.

Descripción

Son sesiones de preguntas y respuestas entre el entrevistador/a y el entrevistado o entrevistada. Estas sesiones permiten obtener información detallada y profunda y ofrecen la oportunidad para hablar sobre temas sensibles que son difíciles de discutir en un grupo, porque un individuo solo no está constreñido por la presencia de otros en cuanto a expresar sus percepciones, actitudes y prácticas. Esta característica es particularmente importante en una zona o comunidad donde grupos particulares (mujeres, campesinos sin tierra, etc) tienen dificultades para manifestarse en asambleas generales.

Los usos

- Inquirir y triangular temas específicos surgidos durante las actividades de grupo.
- Discutir temas sensibles cuando no es apropiado hacerlo en las actividades de grupo.
- Sustener discusiones con la gente clave que no podría tener el tiempo para atender y participar en asambleas o plenarios.

Los materiales

Cuadernos y lápices.

Cómo proceder

- Preparar una lista de los temas para la discusión.
- Seleccionar a los miembros de la comunidad para entrevistar, según género, edad, relaciones, temas, etc.
- Informar a los potenciales entrevistados/as de que han sido elegidos y elegidas y pedirles un tiempo para la entrevista. A veces será necesario acomodarse a su tiempo.
- Conducir las entrevistas en lugares donde el entrevistado/a se sienta más cómodo.
- Informar al entrevistado/a que este ejercicio es serio, y no simplemente una charla.
- Ser paciente, respetuoso y amable.
- Ser conciso y realizar las preguntas directamente.
- Analizar la información al final de cada jornada de entrevistas.

⁵ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

DISCUSIONES EN GRUPOS FOCALES

Dirigido a: Toda la comunidad. Si el número es grande, se seleccionan grupos de la comunidad. En ambos casos, es conveniente separar a hombres y mujeres en sub-grupos y luego pasar a plenaria en grupo.

Responsables: Facilitadores/as y personas que tomen nota. El número depende del número de grupos y sub-grupos a conformarse.

Tiempo estimado: dos horas. Una hora destinada a la discusión en sub-grupos separados por sexo y una hora de discusión de grupo.

Recomendaciones: Esta herramienta puede ser útil para identificar, priorizar e implementar actividades de investigación y de validación de tecnologías.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.⁶ Adaptado por Avilés.

Descripción

Las discusiones de grupos focales son una técnica de la investigación cualitativa con una buena relación costo-beneficio, generalmente utilizada para discutir un tópico específico en detalle y explorar los sentimientos de la gente, sus opiniones y percepciones sobre éste.

Los usos

Se utiliza para verificar y obtener detalles profundos sobre la información recolectada con otras herramientas.

Las dinámicas de grupo que se generan en estas discusiones de grupos focales permiten obtener muy buenas respuestas y el surgimiento de nuevas y valiosas ideas.

Es una oportunidad para observar las reacciones no verbales de un grupo y descubrir sus sentimientos y actitudes hacia el tema de la discusión.

Los materiales

Papel de rota folio y marcadores. Cuadernos y lápices.

Cómo proceder

- Ser muy claro sobre el propósito de discutir el tema en grupo.
- Preparar una guía sobre el tópico para ser utilizada durante las discusiones.
- Después de una introducción, separar a hombres y a las mujeres en sub-grupos. Dependiendo del tema a discutirse, también se pueden formar grupos compuestos por participantes de distinta edad, nivel socio-económico, etc.
- Antes de empezar, establecer claramente quién será facilitador/a y quién tomará notas durante las discusiones.
- Los facilitadores/as deben ser buenos oyentes y poder vincular y dar seguimiento a los temas que van surgiendo durante las discusiones.
- Asegurar que las preguntas se refieren a temas importantes y no toman tiempo innecesario de los/las participantes.
- Asegurar que las preguntas son pocas e inquisitivas para profundizar y alcanzar información más detallada.
- Evitar preguntas preconcebidas, tendenciosas y prejuiciosas.
- Al finalizar la discusión por sub-grupos, reunir el grupo nuevamente y comparar las respuestas sin generar polémica ni conflictos. El objetivo es informar a todos/as sobre

⁶ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

las distintas percepciones y opiniones de los sub-grupos y escuchar opiniones en plenaria.

- Seleccionar lugares que permitan privacidad para los participantes. Seleccionar un lugar donde la discusión se pueda realizar sin tener observadores externos o extraños, o potenciales intrusos.
- Seleccionar lugares que no atemorizan a los participantes para que puedan hablar de sus puntos de vista, sin reservas ni sentirse intimidados.
- Seleccionar lugares que sean accesibles.

Diez sugerencias para moderar

1. Aprender rápido - Comprender rápidamente.
2. Ser un líder amigable - Desarrollar empatía, pero no perder la figura de autoridad.
3. Estar bien informado/a, pero no ser el/la que todo lo sabe. Si la gente piensa que es un experto/a, se pierde la discusión en el grupo, porque buscarán su consejo y sugerencias.
4. Tener una excelente memoria recordar los primeros insumos al finalizar para retransmitirlos. Particularmente, recordar si hay grupos particulares (hombres, mujeres, líderes u otros), con opiniones diferentes.
5. Ser buen escucha rápido en entender y retener lo que escucha, inclusive el silencio.
6. El objetivo del ejercicio es recolectar información de los participantes. Estar animado/a, pero evitar el uso de demasiado sentido de humor, porque puede desviar la atención del propósito principal. Evitar chistes o comentarios prejuiciosos o descalificadores.
7. Ser flexible. Ir de acuerdo con el flujo y ritmo de la discusión. Desviarse del plan cuando sea necesario si la discusión va con una dirección constructiva.
8. Ser considerado. Tomar conciencia de las inhibiciones, miedos, nerviosismo de los otros, y motivar a los participantes a ser considerados.
9. Separar lo importante de lo menos significativo.
10. Tener habilidad para escribir claro y conciso, tomar notas y hacer resúmenes.

**INCLUSIÓN DE LA MIRADA DE GÉNERO EN ESCUELAS DE CAMPO (ECAs) y
COMITÉS DE INVESTIGACIÓN AGRÍCOLA LOCAL (CIALes)**

Dirigido a: Miembros de ECAs y CIALes.

Responsables: Facilitadores/as y promotores/as.

Recomendaciones: Esta es una lista de recomendaciones elaboradas por participantes con experiencia en ECAs y CIALes durante el Taller de Género realizado en Riobamba (7 de diciembre de 2009), bajo la iniciativa de Papa Andina.

Autores/as: María Morocho, Martha Peñafiel, Fabián Haro, Pedro Llangarí, Angel Salinas, Carlos Pilataxi, Fausto Yumisaca.

Etapas/Aspectos claves	Acciones para incluir el enfoque de género
Selección de participantes (ECA – CIAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir la participación de hombres y mujeres (40% de mujeres por lo menos).
Diagnóstico Rural Participativo (ECA – CIAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar herramientas de análisis de género. • Traducir los mensajes en idioma propio. • Participación balanceada de hombres y mujeres.
Elaboración del Currículo (ECA)	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir temas de sensibilización de género y autoestima (organización, liderazgo). • Tomar en cuenta rubros/temas de interés de las mujeres (ECA pecuaria: especies menores).
Selección del tema de investigación (CIAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar en cuenta las necesidades de hombres y mujeres para seleccionar el tema del ensayo. • Incluir tratamientos y variables en estudio tomando en cuenta el criterio de mujeres (sabor, tiempo de cocción).
Desarrollo de sesiones (ECA)	<ul style="list-style-type: none"> • Material de capacitación de acuerdo a las condiciones de las mujeres (más gráficos). • Horario asequible para hombres y mujeres. • Promover participación de las mujeres y hombres por igual (plenarias, trabajo de grupos, directivas). • En las listas tomar la participación de la persona que asiste, no la que representa. • No sobrecargar el tiempo de las mujeres con demasiados talleres de capacitación (de acuerdo a la disponibilidad del tiempo de los participantes y el ciclo del cultivo en estudio). • Facilitar los temas en el idioma nativo de ser necesario (para lograr mayor participación de mujeres).
Día de Campo (ECA – CIAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer que facilitadores en las estaciones sean hombres y mujeres. • Que sean los facilitadores de las estaciones los que hayan participado en el proceso de capacitación (no reemplazar por hombres que no hayan participado regularmente). • Utilizar materiales en vivo para facilitar la comprensión de asistentes (no materiales escritos). • Incluir temas de interés de las mujeres en las estaciones.
Evaluación Participativa	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar criterios de evaluación que sean de interés de hombres y mujeres. • Utilizar herramientas o métodos de evaluación que sean

	asequibles para hombres y mujeres (tomar en cuenta la lecto-escritura).
Giras de intercambio	<ul style="list-style-type: none"> • Dar facilidades para que las madres lleven a los niños pequeños (logística). • Procurar que participen quienes han estado en el proceso (no hijos o esposos en representación de las mujeres). • Buscar un lugar apropiado para la visita (en lo posible que sea cercano) y que el tiempo no sea muy largo por el tiempo que disponen las mujeres.
Graduación o clausura (ECA)	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la participación de las mujeres para elaborar certificados. • Tomar en cuenta que la preparación del refrigerio no sea un impedimento para que participen las mujeres.
Entrega de resultados a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Presenten resultados hombres y mujeres del CIAL. • En la asamblea participen hombres y mujeres (horario adecuado). • Presentar los resultados con unidades de medida entendibles para las mujeres.
Equipo Facilitador	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación por técnicos y técnicas. • Al menos un capacitador que hable el idioma nativo, de no ser posible, apoyarse en promotores/as.

*Proyecto: Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa
para Luchar contra la Pobreza Rural*

*Línea Estratégica 4: Promover el uso sostenible de
la agrobiodiversidad.*

Actividades sobre las cuales se enfocan las herramientas descritas:

- “El proyecto pretende promover que las familias de productores aprovechen las ventajas comparativas de la diversidad de variedades y de especies, en aspectos como la adaptación a condiciones locales, baja demanda de insumos para la producción, diversidad de colores, formas y contenidos nutricionales; y convertirlas en ventajas competitivas para acceder tanto a mercados locales como extranjeros”.

MATRIZ DE ROLES Y ACCESO Y CONTROL DE HOMBRES Y MUJERES A RECURSOS Y BENEFICIOS
(Marco de Harvard)

Dirigido a: Familias productoras agropecuarias, cooperativas o empresas privadas.
Responsables: Dos facilitadoras/es con conocimientos de facilitación, conocimientos y experiencia en análisis de género.
Características: Grupal
Tamaño: 15-20 personas
Tiempo Requerido: De 3 a 4 horas
Recomendaciones

1. Habilidad de facilitación para asesorar grupos de hombres y mujeres a describir con detalles las actividades cotidianas productivas, reproductivas y comunitarias.
2. Habilidad para generar preguntas clave que permitan la expresión fluida de las y los participantes.
3. Habilidad para que la voz de las mujeres no quede sub sumida.
4. Habilidad para indagar más allá de las primeras respuestas que pueden ocultar interesantes realidades.
5. Habilidad para sintetizar y sacar conclusiones en relación a inequidades de género y para generar reflexión de cómo tener impactos en empoderamiento y equidad de género.

Responsable a: GTZ
 Documento Adjunto: <http://www.ruta.org/toolbox/documentos/148.doc>
Referencias: OXFAM UK. Gender y Development Training Center. 1996. Conceptos y marcos para el análisis y la planificación en función del género. Recopilación de Cándida March. Adaptado por Lindo P. y Vanderschaeghe M, 2007.
 NOTA: Sección extraída por Avilés para esta guía específica.

Objetivos

1. Obtener información más específica sobre las actividades o roles que desempeñan mujeres y hombres a nivel de familias productoras agropecuarias, cooperativas o empresas privadas.
2. Analizar aportes y beneficios que reciben hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas que realizan y reflexionar sobre la equidad en los beneficios y el grado de control que las mujeres tienen sobre los recursos e ingresos de su trabajo.

Perfil de actividades o Matriz de análisis de roles					
Actividades	Tiempo	Mujeres	Hombres	Hijas	Hijos
Productivas					
Reproductivas					
Comunitarias					

Matriz de Acceso y Control de Recursos				
Recurso/ o beneficio	Quién se beneficia	Cómo se beneficia	Cómo se utiliza	Quién decide sobre su uso

LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS DE LA SOCIO BIODIVERSIDAD

Dirigido a: Miembros elegidos de la cadena de producción de productos específicos preseleccionados previamente. El trabajo se hace en grupos de discusión.

Tamaño: 1-5 personas en cada grupo.

Tiempo Requerido: 6 horas.

Responsables: Técnicos/as que fomentan cadenas de valor.

Recomendaciones : Buscar representatividad de participantes de todos los eslabones de la cadena, garantizando en la convocatoria la participación equilibrada de hombres y mujeres que desempeñan distintas funciones en la misma, a fin de garantizar que la construcción de la matriz se incluya enfoque de equidad de género.

Referencias: GTZ, 2008. Value Links – B – Módulo 0.

Adaptado de Mok, Wickens (1991), Beer (1996), Cherkasov (1988), Silva (1993)

<http://www.ruta.org/toolbox/documentos/121.doc>

Objetivos

1. Caracterizar los productos y servicios de la socio-biodiversidad en familias y comunidades, como paso clave para la toma de decisión sobre emprender o no la promoción de la cadena de valor.
2. Clasificar los usos de los diferentes tipos de productos y servicios de la socio-biodiversidad desde una perspectiva de sostenibilidad y de beneficios sociales, ambientales, económicos y culturales.
3. Identificar las perspectivas diferenciadas de hombres y mujeres sobre la situación, conocimientos y prácticas en el manejo de la socio-biodiversidad en sus familias y comunidades.

Estructura

La herramienta consiste en una matriz de análisis y caracterización de los productos y servicios de la socio - biodiversidad, análisis que aporta elementos a tomar en cuenta en la toma de decisión sobre la promoción o no de una cadena de valor.

Un paso de la herramienta consiste en desarrollar una reflexión participativa orientada por una guía de preguntas para el análisis de género de la situación, conocimientos y prácticas en el manejo de la socio biodiversidad como criterio clave de decisión de la cadena a fomentar.

Análisis de género de los productos y servicios de la socio-biodiversidad

En el marco del análisis y fomento de cadenas de valor la sostenibilidad de relaciones entre las poblaciones tradicionales y la biodiversidad tiene como punto de partida reconocer y revalorizar la existencia de conocimientos, experiencias, y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, así como relaciones de poder entre ambos que influyen en el acceso, control y toma de decisiones sobre dichos recursos. Una visión de sostenibilidad de los recursos tiene como eje clave la equidad de género en la gestión de los productos y servicios de la socio-biodiversidad.

Objetivos del análisis de género

Reflexionar, con hombres y mujeres de las comunidades y grupos seleccionados, sobre saberes y prácticas en el uso, manejo y conservación de los recursos de la socio-biodiversidad en los territorios y sistemas productivos donde se desenvuelven.

Retomar y revalorizar las perspectivas y aportes diferenciados de hombres para generar de manera participativa conclusiones y propuestas de mejoramiento familiar, socia-cultural, ambiental y económico con inclusión de equidad de género.

Ejercicio. Análisis de género y biodiversidad: Visualización de las perspectivas y aportes diferenciados de hombres y mujeres a la socio-biodiversidad

Paso 1: Hombres y mujeres trabajan en grupos separados para responder las siguientes preguntas:

Características y situación de la biodiversidad en la zona

¿Cuáles son las principales formas de biodiversidad que existen en esta comunidad?

Frutas, semillas, raíces y tubérculos, cacao, miel, que sean útiles como alimento para las personas. Frutas, pastos o arbustos que sean útiles como alimento para animales.

Plantas y árboles que pueden aportar grasas (oleaginosas) para medicina, para elaborar aromas, tóxicos.

Plantas o elementos de la naturaleza que pueden ser usados como material de construcción: madera, fibras vegetales, piedras, barros.

Ingredientes naturales: látex, resinas, gomas, ceras, colorantes, esencias.

Plantas ornamentales: orquídeas, y otras.

Animales: pájaros, reptiles, peces, insectos, etc., para alimentación y uso de, pieles, plumas.

¿Cómo nos beneficia la bio-diversidad? ¿Cómo contribuye a la seguridad alimentaria?

¿Cuáles son las especies en peligro de desaparecer?

¿Qué conocimientos hemos acumulado sobre la biodiversidad?

¿Qué conocimientos nos hacen falta para proteger y manejar la biodiversidad?

Prácticas de manejo y conservación de la biodiversidad

¿Cuáles son los principales problemas en el manejo de la flora y fauna en la zona?

¿De qué manera las actividades productivas que desarrolla mi familia afecta la biodiversidad?

¿De qué manera mi familia aporta protección y preservación de la biodiversidad?

Propuestas para la sostenibilidad ambiental

¿Qué propuestas tenemos para usar de manera sostenible los recursos naturales?

Paso 2: Comparten en plenaria sus reflexiones.

Paso 3: Dialogan sobre diferencias y similitudes en la percepción de hombres y mujeres sobre sus conocimientos, prácticas, beneficios, aportes y propuestas para la sostenibilidad de los productos y servicios de la socio-biodiversidad y como lograr equidad en el acceso y control de los mismos.

Fuente: Lindo Patricia, GTZ. 2009.

En qué consisten los productos y servicios de la socio biodiversidad

En muchos sistemas tradicionales de producción y acopio alrededor del mundo, la biodiversidad tiene un papel indispensable en los medios de subsistencia de las personas en el campo, en los bosques, en los ríos y lagos.

Es ampliamente reconocido el uso de los productos de la biodiversidad en los sistemas tradicionales de producción y sustento de Pueblos y Comunidades Tradicionales y Agricultores Familiares (PCTAFs), y su importancia dado que:

- fortalecen la seguridad alimentaria y ofrecen una nutrición más balanceada para las personas del campo y de la ciudad (beneficios sociales);
- conservan la biodiversidad y estabilizan los agro ecosistemas (beneficios ambientales); pero también,
- generan recursos para los agricultores familiares y crean empleo a lo largo de la cadena de valor (beneficios económicos).
- promueven la valorización de las prácticas y saberes tradicionales (beneficios culturales).

Millones de personas en el medio rural dependen directamente de la biodiversidad para la alimentación, la medicina, la generación de recursos, los servicios directos del ecosistema, así como las relaciones culturales y las necesidades espirituales. A ese conjunto de relaciones entre las poblaciones tradicionales y la biodiversidad llamamos socio biodiversidad.

GTZ ha definido como productos de la socio biodiversidad los *Bienes y Servicios (productos finales, materias primas o beneficios) generados a partir de recursos de la biodiversidad y de interés de pueblos, comunidades tradicionales y de familiares, que promueven el mantenimiento y valorización de sus prácticas y saberes, y aseguran los derechos decurrentes, generando recursos y favoreciendo el mejoramiento de su calidad de vida y del ambiente en el que viven.*

Los productos de la socio-biodiversidad pueden desempeñar un papel indispensable en la seguridad alimentaria de las comunidades del campo, ríos y bosques y son bien acogidos por sus usos tradicionales y valores culturales asociados.

Una gran cantidad de productos de la socio biodiversidad incluye frutas comestibles, granos, hojas, nueces, aceites, raíces y tubérculos; especies que proporcionan medicina, condimentos, estimulantes y muchos otros que, regularmente, contribuyen a la subsistencia de centenas de millones de personas en el mundo entero, especialmente en Brasil.

Por otro lado, las tendencias a la liberalización económica y a la descentralización gubernamental abren nuevos mercados y ofrecen, a las comunidades locales, mayor poder en la toma de decisiones sobre el manejo de los recursos forestales.

El desafío está en la implementación de estrategias que combinen conservación y desarrollo económico a partir del uso sostenible de la biodiversidad y que incluyan a grupos sociales excluidos, así como diseñar herramientas útiles para comunidades y empresarios que permitan hacer negocios sostenibles basados en bienes y servicios derivados de la biodiversidad.

Fuente: GTZ, 2008. *Value Links – B – Módulo 0.*

Sectores, Sub-sectores, tipo de productos de la socio-biodiversidad

Alimentos (incluye pastura): frutas, semillas, nueces, palmitos, tapioca, azúcar y especerías, hongos, miel, caza, pesca.
 Oleaginosas: aromáticos , medicinales, tóxicos.
 Materiales estructurales: madera y fibras.
 Ingredientes Naturales: látex, resinas, gomas, ceras, colorantes, tanantes, esencias.
 Plantas ornamentales: orquídeas, y otras.
 Animales: pájaros, reptiles, peces, insectos, etc., para alimentación y uso de, pieles, plumas.
 Conservación ambiental y uso social:
 Conservación ambiental.
 Uso social
Fuente: Adaptado de Mok, Wickens (1991), Beer (1996), Cherkasov (1988), Silva (1993)

Ejercicio: Matriz de análisis y caracterización de los productos y servicios de la socio-biodiversidad

Perspectiva ambiental	Perspectiva social	Perspectiva económica
Biológica: La especie Ejemplo: Andiroba Copaiba	Uso: Usos similares: Uso cosmético Tradicional Ejemplo: Aceites vegetales	Mercados: Mercados similares Productos naturales Ejemplo: Empresas que demandan aceites vegetales para cosmética, fitoterápicos o alimentos.
Biodiversidad: Lista global del ecosistema. Ejemplo: Indicador de bosque intacto Copaiba	Cultural: Productos naturales usados en la medicina local. Ejemplo: Aceites usados en tratamientos locales Copaiba	Método de procesamiento: Procesamiento similar. Ejemplo: Plantas para extracción de aceite crudo para industria cosmética

Fuente: Enterprise Development for Natural Products – ANSAB, 2000.

*Proyecto: Fortaleciendo Capacidades de Innovación Participativa
para Luchar contra la Pobreza Rural*

Línea Estratégica 5: Desarrollar investigación para generar alternativas que promuevan innovaciones rurales y mejoren los procesos vitales de la organización de investigación.

Actividades sobre las cuales se enfocan las herramientas descritas:

- “...encarar acciones de investigación que desemboquen en la generación de alternativas tecnológicas. Dichas alternativas formarán luego parte de las agendas de investigación y validación de las organizaciones de productores”.
- “...apoyo al desarrollo del capital humano y al capital social de la organización. Es también fundamental fortalecer el relacionamiento entre entidades de investigación.”

**FILTRO DE IMPACTO PARA LA PRIORIZACIÓN
DE ACCIONES DE INVESTIGACIÓN**

Dirigido a: Investigadores/as de la organización de investigación y desarrollo.

Responsables: Facilitadores/as.

Tiempo estimado: un día.

Recomendaciones: Esta herramienta está dirigida a la identificación y priorización de actividades de investigación de mayor impacto.

Referencias: Herramienta adaptada por Avilés del “Filtro de Impacto” para el EPCP: Bernet T., Thiele G. And Zschocke T., 2006. Participatory Market Chain Approach (PMCA)-User Guide. Centro Internacional de la Papa, Lima – Perú.

Descripción

Devaux y Bernet propusieron el filtro de impacto como parte del EPCP para evaluar el impacto potencial de diferentes oportunidades de mercado. Aquí, el filtro de impacto se adapta como una herramienta cualitativa de aplicación rápida que permite a la organización planificar y guiar acciones de investigación con potencial de mayor impacto. La herramienta toma en cuenta tres dimensiones de impacto:

- Reducción de la pobreza y riesgo sobre los ingresos
- Empoderamiento social y género
- Manejo de recursos medio ambientales

La herramienta es participativa y requiere de actores con diferente experiencia y formación profesional, quienes de manera conjunta evalúan diferentes opciones de investigación. El primer paso consiste en la identificación de oportunidades de acciones de investigación. Es necesario elaborar una matriz que presente diferentes opciones de investigación bajo criterios cualitativos. Los criterios pueden variar en función al criterio de los investigadores. Como ejemplo se presenta la siguiente matriz.

Oportunidades de Investigación	Zona de producción	Tipo de productores/ usuarios	Posibilidades de adopción
Variedad de maíz con mayor rendimiento	Valles norte	Pequeños y medianos productores	Mediana
Despicadora de maní	Chaco	Pequeños productores, mujeres	Alta
Lavadora y seleccionadora de papa	Altiplano y valles norte	Pequeños productores, mujeres	Alta

Un segundo paso consiste en comparar con mayor detalle las oportunidades de investigación. Para ello se prepara una matriz más completa para evaluar los objetivos de desarrollo buscados, por ejemplo: alivio a la pobreza, empoderamiento de pequeños productores y productoras, uso sostenible de recursos naturales y otros. Para lograr esta análisis más fino, se seleccionan subcriterios para cada uno de los tres objetivos generales: económico, social y medioambiental.

El tercer paso consiste en atribuir valores y porcentajes a los objetivos y sub-criterios elegidos, asignándoles así diferente importancia según las metas buscadas. La atribución de porcentajes y valores se hace en dos pasos:

1. La valoración de los tres objetivos generales se hace dandoles la importancia relativa en porcentaje, de modo que la suma del valor de los tres objetivos sea 100 por ciento.
2. La valoración de los sub-criterios debajo de cada objetivo se hace asignando valores que sumen 100 por ciento para cada objetivo.

Ejemplo de matriz de evaluación de oportunidades de investigación utilizando el filtro de impacto

Objetivos generales y sub-criterios	Valoración		Variedad de maíz con mayor rendimiento		Despicadora de maní		Lavadora y seleccionadora de papa	
1. Impacto Económico (Reducción de pobreza)	40%	100%						
1.1 Potencial para incrementar ingresos a corto plazo		30%	6	0.72	8	0.96	7	0.84
1.2 Potencial para incrementar ingreso a mediano plazo		40%	8	1.28	9	1.44	8	1.28
1.3 Potencial para incrementar ingresos a largo plazo		30%	3	0.36	7	0.84	10	1.20
Total de los coeficientes			2.36		3.24		3.32	
2. Impacto Social (género y empoderamiento)	40%	100%						
2.1 Potencial para empoderar a las mujeres o sus organizaciones		50%	4	0.8	8	1.6	9	1.8
2.2 Potencial para ampliar contactos de productores/as		30%	9	1.08	8	0.96	9	1.08
2.3 potencial para elevar la autoestima de productores/as		20%	7	0.56	7	0.56	7	0.56
Total de los coeficientes			2.44		3.12		3.44	
3. Impacto Ambiental (uso sostenible de recursos)	20%	100%						
3.1 Potencial de uso sostenible de agua y suelo		50%	4	0.4	9	2.25	4	0.4
3.2 Potencial de uso sostenible de energía (eléctrica, carbon, etc.)		50%	9	2.25	5	0.5	9	2.25
Total de los coeficientes			2.65		2.75		2.65	
RESULTADO DE LA EVALUACION			Variedad de maíz con mayor rendimiento		Despicadora de maní		Lavadora y seleccionadora de papa	
Impacto Económico			2.36		3.24		3.32	
Impacto Social			2.44		3.12		3.44	
Impacto Ambiental			2.65		2.75		2.65	
TOTAL			7.45		9.11		9.41	
Escala de Evaluación: 1 = impacto muy negativo; 5 = impacto neutro; 10 = impacto es positivo								

Un cuarto paso consiste en determinar las mejores opciones de investigación: se asigna un rango a cada sub-criterio, entre 1 y 10, utilizando la siguiente escala aproximada:

- 1 = “impacto es muy negativo”
- 5 = “impacto es neutro”
- 10 = impacto es muy positivo”

El proceso de evaluación puede darse por trabajo de grupos pequeños de quienes conocen bien las condiciones de investigación y difusión. Otra forma es considerar un grupo más grande donde se involucra a diferentes actores, incluso a los potenciales usuarios de la

innovación que generaría la investigación. Aquí habrá que tener cuidado de no crear falsas expectativas y no distorsionar el proceso de selección con intereses de grupo.

El quinto paso consiste en el cálculo de los coeficientes para cada subcriterio al multiplicar $A \times B \times C$, donde:

- A = el porcentaje asignado al objetivo general (%)
- B = el porcentaje asignado al sub-criterio (%)
- C = El rango de impacto asignado al sub-criterio (1 a 10)

Para comparar el impacto esperado entre las acciones de investigación, se suman los coeficientes obtenidos para cada oportunidad de investigación.

El último paso consiste en interpretar los resultados y elaborar las conclusiones. Es recomendable considerar, discutir e interpretar los resultados en equipo. Si la evaluación del grupo se hace sacando el promedio de la evaluación hecha individualmente por los miembros del equipo, entonces será interesante discutir los resultados finales y las diferencias entre las evaluaciones individuales. Aunque la elección recaerá en la opción con mayor puntaje, será necesario considerar también otros factores tales como información existente, experiencias pasadas, compromiso con apoyar ciertos grupos socio-económicos y otros. Para la valoración del impacto social es necesario contar con la opinión de personas con experiencia en aspectos de género y con conocimiento de las condiciones de la zona donde se pretende insertar la innovación a ser investigada.

**ANÁLISIS FODA SOBRE EL CAPITAL HUMANO Y EL CAPITAL SOCIAL
DE LA ORGANIZACIÓN, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO**

Dirigido a: Organización de investigación e investigación para el desarrollo

Responsable: Facilitador/a

Tiempo estimado: una hora

Recomendaciones:

- Realizar un análisis FODA con hombres y otro con mujeres de la organización y, seguidamente, comparar ambos cuadros en plenaria.
- El análisis FODA con enfoque de género puede realizarse de manera separada o algunas interrogantes pueden incluirse en el análisis FODA general de la organización.

Autor/a: Denis Avilés

El objetivo de esta herramienta es identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas a los capitales humano y social de la organización de investigación y desarrollo, desde una perspectiva de género. Esta herramienta no reemplaza un diagnóstico institucional sino que, de manera relativamente rápida, identifica factores críticos bajo la luz de un proyecto o actividad específica de la organización.

Factores	Positivos	Negativos
Exteriores	Oportunidades	Amenazas
Interiores	Fortalezas	Debilidades

Las preguntas pueden variar en función a las características de la organización, pero en términos generales el análisis FODA pretende responder a:

Fortalezas: Características internas de los capitales humano y social que favorecen la equidad de género en la organización. Por ejemplo, analizar: participación de hombres y de mujeres en la organización por áreas de trabajo y niveles de decisión, capacitación/educación/sensibilización de hombres y mujeres, participación de hombres y mujeres en la elaboración, implementación y/o evaluación del proyecto de investigación y desarrollo, apoyo de la Gerencia o Dirección a la equidad de género, existencia de normas y/o políticas de fomento a la capacitación y promoción del personal, con equidad de género, existencia de comités, redes sociales, clubes deportivos y otros donde participen hombres y mujeres, relación del personal con redes de información y/o educación externas, relación de la organización con organizaciones de investigación y desarrollo que trabajan con perspectiva de género.

Debilidades: Características internas de la organización que no favorecen o que perjudican la inclusión de consideraciones de equidad de género (analizar los mismos factores que en la sección de Fortalezas).

Oportunidades: Características externas a la organización con potencial de contribuir a superar las debilidades y construir fortalezas. Por ejemplo, analizar los siguientes factores: Políticas agropecuarias y laborales departamentales y/o nacionales conforman un marco favorable a la equidad de género; donantes, socios y/o grupos meta demandan y apoyan trabajo de la organización con perspectiva de género, disponibilidad de herramientas de investigación con enfoque de género, existencia de redes de organizaciones de investigación y desarrollo agrícola que ofrece capacitación y/o información, relacionamiento con gobiernos departamentales y locales y sus oficinas de desarrollo agrícola y género; factores económicos regionales y locales que permiten acciones innovadoras del personal.

Amenazas: Características externas que restringen las oportunidades para el cambio. Tomar en cuenta como ejemplos los factores analizados en la sección de oportunidades y analizar amenazas para aprovechar de ellas.

Ejemplo de Análisis FODA sobre capital humano y capital social de la organización de investigación y desarrollo

Organización de investigación y desarrollo. Ejemplo 1	
<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización cuenta con presupuesto para realizar actividades de apoyo a la equidad de género, tales como capacitaciones, ferias, estudios cortos en grupos. • Existencia de comités de investigación, de ética, de género, de deportes, etc. • Apoyo de Gerencia/Dirección a la equidad de género en acceso a capacitación, contrataciones, promociones. • Gran porcentaje del personal, hombres y mujeres, está afiliado a colegios de profesionales, redes de investigación, redes de información científica. 	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal débil en conceptos y sensibilidad en equidad de género. • Mujeres acceden menos a cursos de capacitación por motivos familiares (o de autodiscriminación, de discriminación de los comités, etc). • Procesos de contratación, acentúan mayor presencia de varones profesionales en la organización. • Faltan espacios de intercambio de conocimientos. • Pocos espacios de relación social entre las áreas de investigación y la de difusión. • Miembros del comité de género cuentan con poco tiempo para desarrollar actividades. • Pocas mujeres con altos grados académicos.
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta variada de capacitación especializada en universidades locales. • Oferta creciente de redes electrónicas de capacitación a distancia, información, intercambio de conocimientos. • Buenas relaciones de gobiernos departamentales y locales y plataformas relacionadas a la producción e investigación con la organización. • Creciente número de organizaciones de mujeres productoras y mujeres con capacidad de decisión en organizaciones contraparte. • Creciente número de organizaciones contraparte que transversaliza género en el lugar de trabajo. • Donantes favorecen organizaciones donde el lugar de trabajo favorece la equidad de género. 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de fuentes de financiamiento para apoyar cursos de especialización del personal. • Sobre carga de trabajo del personal. • Gobiernos locales, contrapartes y grupos meta todavía manejan valores tradicionales de género conflictivos. • Falta de financiamiento a largo plazo limita inversiones en el capital humano. • Falta de seguridad laboral limita identificación con valores y misión de la organización.

*Proyecto: Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición,
el Ingreso familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata*

Etapa 1: Desarrollo de capacidades

“Los elementos de Escuelas de Campo de Agricultores (ECAs), el uso de títeres y otras herramientas de capacitación, permitirán desarrollar capacidades en los agricultores (as) mujeres, profesores y los niños en la identificación y diferenciación de los alimentos a partir de su función nutritiva, la producción de las hortalizas de acuerdo a los contenidos nutricionales, diversificación del uso de los alimentos (cursos de cocina), transformación casera de alimentos para conservar por un tiempo los alimentos identificados, manejo integrado de plagas en hortalizas y elaboración de bioinsumos para la producción agroecológica.” (Proyecto “Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata. Pág. 13,14).

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y DEMANDAS DE CAPACITACIÓN

Dirigido a: La comunidad

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: Dos horas

Recomendaciones: Se explica en un solo grupo de hombres y mujeres los objetivos y metodología de la herramienta, luego se llena la matriz en grupos separados.

Referencias: FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. Género y tecnología agropecuaria: módulo educativo, 2003, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. <http://www.arias.or.cr/download/LibroTRANSFERENCIA.pdf>

Objetivos

Identificar desde la óptica de hombres y mujeres, sus necesidades y demandas de capacitación en apoyo a las diferentes actividades productivas.

Requerimientos

Materiales: Papelógrafo, marcadores de diferentes colores, tarjetas, masking.

Estructura

- Reunir en un sólo grupo a hombres y mujeres y explicarles los objetivos de contar con esta información y la metodología de trabajo a seguir.
- Formar grupos separados de hombres y de mujeres para lograr obtener una información, respetando la opinión muy particular de los hombres y las mujeres.
- Entregar tarjetas y marcador a las y los participantes para que escriban las actividades productivas para las que consideran que necesitan o les gustaría capacitarse. Si hubiera limitantes para que las escriban, habrá que pedirles que las expresen verbalmente para que otro productor o productora del grupo, o bien el facilitador/a los anote directamente en un papelógrafo.
- Una vez que las actividades están colocadas en el papelógrafo, pedir a las y los participantes que marquen una cruz al lado de las tres actividades principales en que desean ser capacitados/as; usar marcadores de diferentes colores para diferenciar las opiniones de hombres y mujeres.
- Sumar las cruces de cada actividad. Aquella con mayor cantidad de cruces representan las actividades en que hombres y mujeres desean ser capacitados/as.
- Una vez identificadas las actividades se llenan los otros espacios de matriz en el papelógrafo.
- Una vez identificadas en el papelógrafo las actividades que requieren capacitación, pedir a las y los participantes opiniones en relación a:
 1. El mes o época del año en que a hombres y mujeres les gustaría y estarían dispuestos a participar en las capacitaciones.
 2. Los horarios en que se les facilitaría asistir a las capacitaciones, ya sea sólo por la mañana, sólo por la tarde, todo el día o si acaso les gustaría otra opción.
 3. Formas en que les gustaría recibir la capacitación: en grupos sólo de hombres, sólo de mujeres como grupo mixto.
 4. Lugar que prefieren para participar y recibir la capacitación: dentro de la comunidad o fuera de ésta. Si es dentro de la comunidad, que sugieran dos o tres lugares en los que se sentirían cómodos/as y en confianza; y en caso de que mencionen fuera de la comunidad, pedir que se mencionen 2 ó 3 sitios de preferencia hasta donde consideran pueden tener acceso y desplazarse.

5. Insumos que podrían aportar para contribuir al desarrollo y seguimiento de la capacitación (tiempo, materiales, registros, demostraciones de resultados en su parcela y lugar, etc.).
6. Dificultades para participar en actividades de capacitación y alternativas de solución: identificar aspectos que limiten o dificultan su participación y, al mismo tiempo explorar las alternativas que a su criterio podrían contribuir a superarlas.

Matriz de identificación de necesidades y demandas de capacitación

Actividades productivas (que requieren de capacitación)	Época del año	Tiempo de duración				Formas de participación			Lugar que prefiere		¿Qué insumos podría aportar?
		Sólo por la mañana	Sólo por la tarde	Todo el día	Otra *	Sólo hombres	Sólo mujeres	Mixtos	Comunidad **	Fuera	

* Otra: de uno ó más días.
 ** Mencionar el lugar donde prefiere reunirse.

Fuente: FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. *Género y tecnología agropecuaria: módulo educativo*, 2003, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano

Para registrar las opciones de la matriz, se proponen dos estrategias:

- a) Haciéndolo a mano alzada.
- b) Cada participante pasa al frente a marcar una cruz, según la opción de su preferencia.

La información solicitada es muy determinante para que la o el técnico pueda conocer las condiciones a favor o en contra, que en un determinado momento estarían obstaculizando la participación y desarrollo tecnológico, especialmente de las mujeres. Por lo tanto, esta información servirá para:

- a) Hacer un diseño apropiado de las capacitaciones, según el género que la necesite y demande (tanto en contenido programático, metodología, horarios y adecuación del lugar donde se realizará la capacitación).
- b) Buscar e implementar estrategias o arreglos que puedan contribuir a contrarrestar las limitantes identificadas.

Matriz de identificación de necesidades y demandas de capacitación

Dificultades para participar	Alternativas de solución

*Proyecto: Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición,
el Ingreso familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata*

*Etapa 2: Producción de productos en nuevos sistemas
de producción*

“En base a las experiencias piloto se realizarán talleres para analizar las ventajas y desventajas de cada una de las especies producidas en los diferentes sistemas de producción. Los resultados de este análisis permitirán direccionar la utilización de la especie en un sistema de producción dado.” (Proyecto “Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata. Pág. 14).

**TRAZADO DE LAS FINCAS PARA EL ANÁLISIS
DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN**

Dirigido a: Productores y productoras en fincas familiares

Responsables: Uno a dos facilitadores/as por finca

Tiempo estimado: tres horas

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.⁷ Complementado por Avilés.

Descripción

El trazado de las fincas permite el punto de partida para el análisis de los sistemas de producción. Normalmente, se trata del trazo de unas fincas pertenecientes a quienes serán entrevistados para recolectar información sobre sus sistemas de producción. Un trazo de una finca podría incluir el diseño de la finca, los patrones y la diversidad de cultivos, las prácticas de conservación de los recursos, los árboles, las construcciones, la tierra no cultivada, el almacenamiento, las provisiones, etc. Un trazo de una finca proporciona la base para un análisis posterior de tópicos como los insumos y productos de la finca, las relaciones entre la gente de la finca con gente externa como trabajadores, extensionistas, comerciantes, etc. y almacenes y recursos, como por ejemplo los mercados, las tiendas, las fuentes de agua, etc.

Los usos

- Ayuda a identificar como familias individuales administran y manejan su finca y los recursos como la tierra.
- Ayuda a entender los vínculos de la finca con la sociedad y con otros sistemas como el mercado, la educación, el gobierno, la investigación y la extensión, etc.
- Representa variaciones en los tamaños de finca, los patrones de cultivos, campos, acceso y control del trabajo de acuerdo al género, etc.

Los materiales

Los materiales que los pobladores seleccionen para representar las características de su comunidad como piedras, semillas, cenizas, tierra roja, bosta de res, etc. Papel de rota folio, lápices, borradores y marcadores para transferir los esquemas al papel.

Los participantes

Una muestra de productores seleccionados para el análisis de sistemas de producción, agrupada si es posible, de acuerdo al tamaño y tipo de tierra que poseen y también por género. Es posible hacerlo también con productores individuales

Cómo proceder

4. Se delimitan los límites de las fincas (hectáreas totales), y se dividen las fincas por bloques dependiendo del uso de la tierra. En cada bloque se indica quién hace qué de acuerdo al género, los rendimientos de los últimos años, quién controla los productos, enfermedades, pestes, uso de compost, fertilizantes, etc.
5. Preguntar con base a los dibujos (problemas, razones para plantar ciertos cultivos, manejo de los cultivos, tiempo de plantación, rotación de cultivos y cambios en los patrones de producción, etc.)
6. Incluir símbolos para hombres y mujeres, informando qué tienen, qué hacen, por ejemplo C (Control), R (Responsabilidad), T (Trabajo).

⁷ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

Observación: Tener en cuenta que la realidad de los sistemas puede ser tan compleja que podría ser muy difícil visualizarla de manera comprensiva.

Ejemplo: Transecto de los Recursos Naturales del poblado de Tshwaane y alrededores

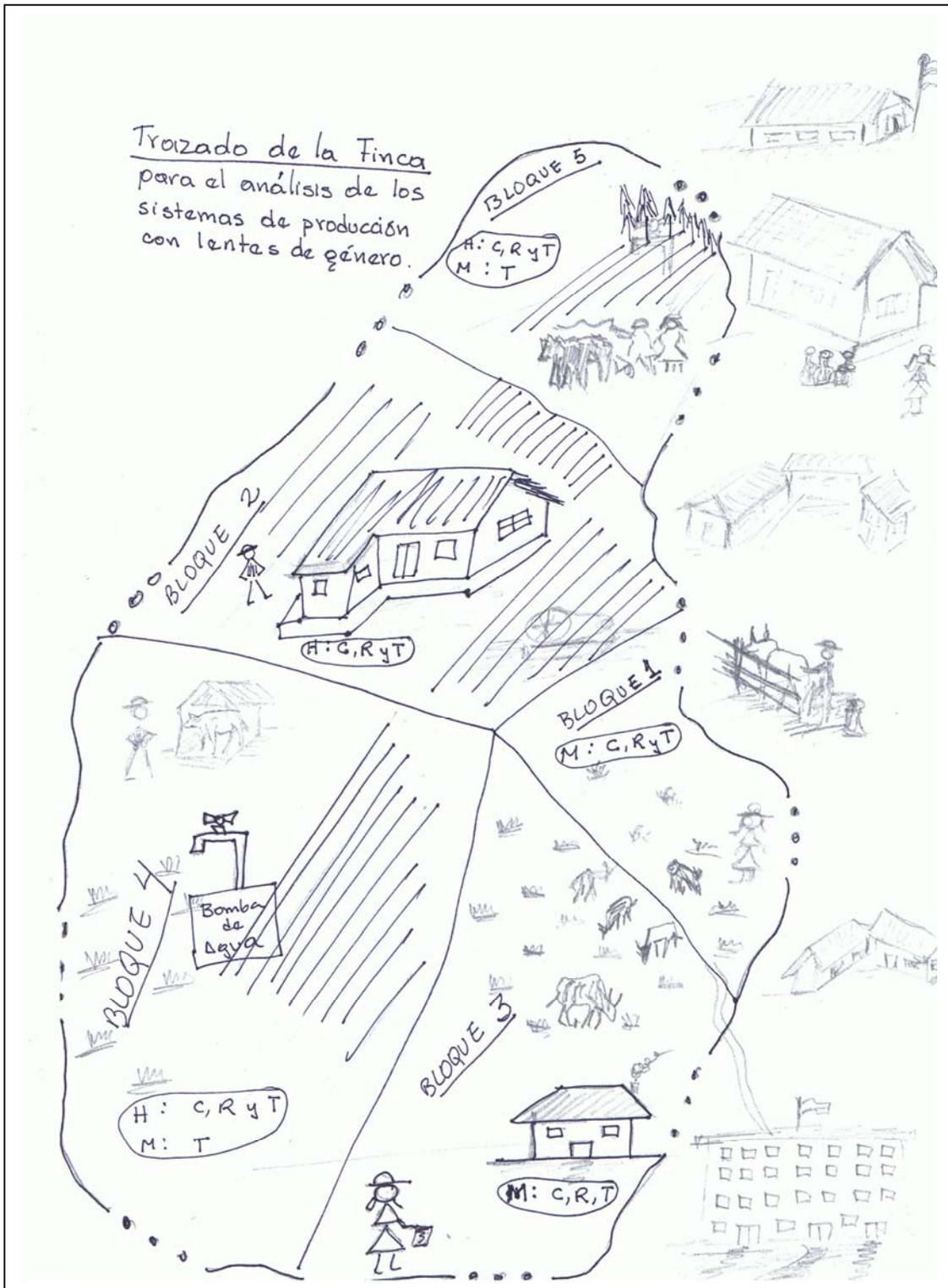
Uso de la tierra	Bloque 1	Bloque 2	Bloque 3	Bloque 4	Bloque 5
Vegetación	Pastos, Truffles, Grewia flava, Grapple, Acacia, Erioloba, A. Merifera, Setsubo, Motlhajwa, Dikgalo, Mongone, Leata, Motsholo, Motjididi, Monna-Montsho	Grewia flava, Acacia, Hebaclada, A. Erioloba, Konkwane,	Grewia flava, Seloka, Konkwane	Grewia Flava, Acacia, Erioloba, Konkwane	Pastos, Mokha, Acacia, Erioloba, Grewia Flava, Grapple
Suelo	Arena fina roja	Arena fina clara	Corteza dura negra	Arena grisosa	Arena fina roja
Indicadores Socioeconómicos	Productos Veld	Telar, negocios, preparación de cerveza, Curtido de cuero	Pasturas	Productos Veld, negocios, preparación de cerveza, carreteras	Productos Veld
Agua				Bomba de agua y pozo	
Problemas	Sobre utilización Las plantas son de estación Disminución de árboles				

Ejemplo: Transecto de la finca según control, responsabilidad y trabajo, por sexo

Uso de la tierra	Bloque 1	Bloque 2	Bloque 3	Bloque 4	Bloque 5
Pastoreo de ovejas	Mujeres: C, R y T		Mujeres: C, R y T		
Arado del suelo, cultivos		Hombres: C, R y T Mujeres: T			Hombres: C, R y T Mujeres: T
Bomba de agua (manejo y mantenimiento)				Hombres: C, R y T Mujeres: T	
Venta de productos al borde del camino			Mujeres: C, R, y T.		
Problemas	Mujeres: Pérdida de variedades de pasto para ovejas	Hombres: Frecuentes sequías	Mujeres: Pastoreo: aparición de malezas no digeribles. Venta de productos: ningún problema.	Hombres: Falta de repuestos para bomba. Mujeres: Lejanía para transporte de agua a la casa.	Mujeres: en el arado y control de malezas, faltan mejores herramientas. Hombres: Frecuentes sequías

C: Control; R: Responsabilidad y T: Trabajo.

Ejemplo de Trazado de fincas



CALENDARIO ESTACIONAL

Dirigido a: La comunidad

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: tres horas

Recomendaciones: Cuando sea posible separar a hombres y mujeres, realizar un calendario por grupo y luego discutir en plenaria para llegar a un calendario estacional consensuado.

Autor/a: FAO “La caja de herramientas del DPCR”.⁸ Modificado por Avilés.

Descripción

El calendario estacional es una herramienta muy útil para trazar el mapa de los principales eventos y las actividades del poblado en un cronograma anual. Los temas a documentar pueden variar y deben ser discutidos. Los ejemplos típicos son la estación de lluvias, el acceso al agua, los patrones de producción, las enfermedades de los animales, las mejoras del hogar, las celebraciones de la comunidad, la disponibilidad de trabajo, etc.

Los usos

- Determinar la disponibilidad de trabajo, los tiempos para las actividades del proyecto, la capacidad potencial de absorción de nuevas actividades, las épocas de enfermedades y de escasez de alimentos, etc.
- Es una herramienta muy útil para entender y discutir con la comunidad como las estaciones afectan la vida del poblado y como se organizan las rutinas diarias.
- Ayuda a identificar cuándo los problemas o las necesidades se tornan más severos.
- Ayuda a identificar quién es responsable de qué actividad durante el año, para trabajar en actividades con ellos/as e involucrar a nuevos actores.

Los materiales

Los materiales que la gente pueda usar como símbolos y sentirse comfortable con ellos, papelógrafos y marcadores (especialmente cuando la gente es alfabeta).

Los participantes

Grupos de acuerdo a tipos de productores/ zonas agro-ecológicas, género, etc.

Ambos géneros, todas las edades, diferentes sistemas productivos, etc.

Cómo proceder

1. Determinar con la comunidad lo que se quiere discutir y analizar.
2. Explicar el propósito del calendario estacional y cómo se quiere proceder.
3. Solicitar a la comunidad escribir o dibujar en un tablero, en papel, o en la arena.
4. Hacer una escala de tiempo sobre el eje horizontal (empezar con enero o con el comienzo del año para la población, por ejemplo la estación de lluvias) y las actividades sobre el eje vertical.
5. El/la facilitadora debe preparar con antelación las actividades que quiere discutir, por ejemplo los cultivos, etc.
6. Permitir que la gente rellene el calendario usando los materiales locales como hojas, piedras, etc.
7. Discutir las diferentes actividades y anotar los problemas y las posibles soluciones.
8. En el calendario estacional se pueden incluir símbolos para hombres, mujeres y niños indicando quién hace qué.

⁸ Disponible en: <ftp:ftp.fao.org/docrep/fao/011/y5793s/y5793s04.pdf>

Calendario Estacional Comunidad Uma												
Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Maíz	X h-m	X h-m							X h	X h	X h	X h
Tomate		X h			X h-m	X h-m						
Papa								X h-m	X h-m	X h	X h	X h
Artesanías			X m	X m	X m	X m	X m					

h: principal ocupación de hombres; m = principal ocupación de mujeres

*Proyecto: Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición,
el Ingreso familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata*

Etapa 3: Validación y promoción participativa

“Se realizarán visitas a los diferentes sistemas de producción, con el propósito de intercambiar experiencias, y validar las diferentes tecnologías que se implementaran y poder analizar sus dificultades y buscar soluciones para mejorar la producción de hortalizas en diferentes sistemas de producción.” (Proyecto “Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata. Pág. 14).

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA AGROPECUARIA

Dirigido a: La comunidad

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: cuatro horas

Recomendaciones: Esta herramienta dirigida a analizar la problemática agropecuaria, puede aplicarse al análisis de los problemas previstos en la aplicación de diferentes tecnologías y en la búsqueda de soluciones

Referencias: FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. Género y tecnología agropecuaria: módulo educativo, 2003, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. <http://www.arias.or.cr/download/LibroTRANSFERENCIA.pdf>

Objetivos

Identificar desde la óptica de productores hombres y mujeres, los problemas principales vinculados con la producción agropecuaria.

Requerimientos

Materiales: Papelógrafo, marcadores de diferentes colores, tarjetas de cartulina. Maskin.

Estructura

1. Realizar el ejercicio formando grupos de hombres y mujeres para que lo trabajen en forma separada, y ello permite obtener las priorizaciones desde ambos puntos de vista.
2. Entregar a cada participante tarjetas para que escriban los problemas principales, o pedir que los expresen verbalmente y anotarlos directamente en el papelógrafo.
3. Una vez que los problemas están colocados en el papelógrafo, pedir que coloquen una cruz al lado de los tres problemas que consideran principales. Diferenciar los colores de hombres y mujeres.
4. Sumar las cruces de cada problema y los tres con mayor puntaje representan los problemas principales que habrá que profundizar.
5. Pedir a las y los participantes que mencionen las posibles causas de los problemas y los efectos que éstos tienen para hombres y mujeres.
6. Pedir que mencionen las posibles soluciones para resolverlos o contrarrestarlos. Se aclara que las posibles soluciones identificadas por los hombres y las mujeres deben de ser analizadas por las y los técnicos de acuerdo a las posibilidades y la factibilidad técnica, socio-económica y de recursos de que dispone la organización/institución y los productores/as.
7. Cuando cada grupo ha terminado la tarea se les reúne en uno sólo, con el propósito de socializar los resultados, aclarar detalles y/o fortalecer la información.

Además de contribuir a la toma de decisiones para la planificación de la investigación y la transferencia de tecnología, esta herramienta sirve para el monitoreo y evaluación, orientada a conocer si los proyectos y actividades de investigación y transferencia están contribuyendo a contrarrestar las causas que originan los problemas, así como los efectos y quiénes se están beneficiando.

Se aclara que las “posibles soluciones” identificadas por hombres y mujeres deben de ser analizadas por las y los técnicos de acuerdo a las posibilidades y la factibilidad técnica, socio-económica y de recursos de que dispone la organización/institución y los productores/as.

También podría darse el caso que surja de parte de los productores/as una alternativa de solución muy relevante, pero sobre la cual las y los técnicos no tienen poder de decisión, o no corresponde a la naturaleza de los servicios que presta la organización (ejemplo: la

construcción o mejoramiento de caminos para sacar las cosechas). En tal caso, esas “posibles soluciones” deben ser dadas a conocer a quienes toman las grandes decisiones dentro de la organización para que sean canalizadas a donde corresponde.

Análisis de la problemática agropecuaria

PROBLEMAS		CAUSAS		EFECTOS		POSIBLES SOLUCIONES	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres

Fuente: FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. *Género y tecnología agropecuaria: módulo educativo*, 2003, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano

*Proyecto: Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición,
el Ingreso familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata*

Etapa 4: Fortalecimiento de las organizaciones

“En el tema organizacional, el proyecto promoverá participativamente el fortalecimiento de las organizaciones ya establecidas fomentando la participación de las mujeres en el directorio de la Asociación, desarrollando planes estratégicos participativos en fortalecimiento organizacional, capacidades en administración, determinación de costos de los sistemas de producción, y liderazgo. Además de la implementación de técnicas de seguimiento y evaluación de proyectos, con el apoyo de la Fundación PROINPA se realizara el Seguimiento y Evaluación Participativa del proyecto (SEP).” (Proyecto “Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata. Pág. 14, 15).

HIPÓTESIS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN DE VARIABLES CRÍTICAS EN CADENAS DE VALOR

Dirigido a: Promotores y técnicos/as

Responsables: Un facilitador/a con experiencia en inclusión de género

Recomendaciones: Definir y priorizar las variables que pueden indicar ganancias socio-ambientales y que agregan valor a la cadena.

Usar de forma continuada para acompañar y evaluar procesos/procedimientos pre-definidos y para analizar los cambios que se van dando.

Referencias: “Caja de Herramientas. Cadenas de Valor con Enfoque de Género”. RUTA, CATIE y GTZ. 2009. Disponible en: <http://www.ruta.org/toolbox/toolboxGenero.html>. Modificado por Avilés.

Objetivos

Acompañar y evaluar procesos de gestión, de forma sistemática.

Estructura

Las hipótesis de la estrategia de mejoramiento deberán contener elementos de equidad de género que permitan anticipar los impactos positivos y negativos en empleo e ingresos diferenciados para hombres y mujeres y definir indicadores de seguimiento

Caso Hipótesis de impactos en empleos e ingresos de los negocios de mujeres en cadena de productos lácteos

Las mujeres en la zona participan de manera importante en producción en finca como dueñas de ganado y como integrantes del sistema económico familiar, pero sobre todo tienen un mayor protagonismo como operadoras en funciones de procesamiento y comercialización artesanales de lácteos.

Cadenas más artesanales e informales donde se concentran los negocios de las mujeres generan más empleo y generan más ingresos para familias pobres.

El fomento de encadenamiento de productores para acopio y comercialización de leche fluida hacia empresas (industriales) y la tradicional exclusión de los negocios de las mujeres de servicios de apoyo, puede afectar negativamente los negocios de mujeres procesadoras y comercializadoras generando al final impactos negativos en términos de empleo e ingresos para pobres: quesos industriales reemplazan quesos artesanales de mujeres y creando dificultades de abastecimiento de la leche en cadenas de procesamiento.

Fuente: Cuenta Reto del Milenio, Nicaragua, 2006. Análisis de género en el conglomerado lácteo.

Propuesta de indicadores de proceso e impacto para la evaluación de equidad de género en el desarrollo de la cadena de productos lácteos

La formulación de indicadores para medir la distribución del ingreso entre hombres y mujeres deberá ser acompañado de otros indicadores de impacto de género, tales como poder de negociación en la familia y control sobre los ingresos.

Indicadores de proceso:

- Incremento del No. de mujeres productoras participando en asociaciones
- No. de mujeres productoras que recibieron asistencia técnica
- No. de mujeres en funciones de procesamiento y comercialización que recibieron asistencia técnica

Indicadores de impacto:

- Esposas de productores han fortalecido mucho su capacidad de negociación sobre los ingresos de las familias.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Mujeres en funciones de procesamiento y comercialización con más poder de decisión sobre sus ingresos.• Mejor redistribución de ingresos dentro de las familias |
|--|

Fuente: Cuenta Reto del Milenio, Nicaragua, 2006. Análisis de género en el conglomerado lácteo

RECOMENDACIONES PARA CONSTRUIR INDICADORES DE GÉNERO

Extraído de: “Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe.” 2004. P50. Perú. Elaboración: Emma Rotondo.

- Empiece por definir el indicador del nivel de resultado de máxima jerarquía –es decir, del impacto o situación final– y, después, los de menor nivel en la jerarquía. Con tal fin, imagine una situación posible que exprese una condición, situación, posición y rol de la mujer más equitativo, en relación con el varón. Al seleccionar un indicador reflexione sobre el tiempo, la factibilidad y costos de su medición o verificación en campo y sobre la disponibilidad del indicador en el sistema estadístico nacional y local. Muchas veces se eligen indicadores sin tomar en cuenta su capacidad de ser medidos o verificados, de manera que su recolección resulta después imposible. Si los medios de verificación de un indicador no son accesibles o toman mucho tiempo, es preferible cambiar de indicador. Es importante validar la pertinencia y relevancia de los indicadores en eventos grupales, como revisiones periódicas o en la evaluación anual, según sea el momento del ciclo del proyecto.
- Un solo indicador no puede captar la compleja totalidad de un hecho ni sus múltiples dimensiones. Por ello, se requiere seleccionar cuidadosamente un conjunto de indicadores que expliquen mejor el hecho o fenómeno que se quiere evaluar y comunicar.
- *Validez.* Los indicadores deben permitir generar información válida; por ello, es preciso que representen con la mayor precisión posible el fenómeno que se quiere verificar.
- *Mensurabilidad:* Deben incluir unidades o variables de medida (porcentaje o número para indicadores cuantitativos y grado o nivel para indicadores cualitativos), para permitir la medición y verificación de lo que se pretende conocer.
- *Relevancia:* Significativos para revelar una realidad mayor, y correspondientes con el propósito (objetivo de mayor nivel) y resultados del proyecto.
- *Neutralidad:* No deben dar lugar a interpretaciones previas. Ejemplo de indicador no neutro: porcentaje de organizaciones exitosas. En el ejemplo, el éxito puede ser interpretado de diversas maneras por diferentes personas que apliquen el indicador.

*Proyecto: Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición,
el Ingreso familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata*

*Etapa 5: Desarrollo participativo de oportunidades
de mercado*

“Se desarrollaran habilidades en los miembros de las organizaciones para que realicen diagnósticos de mercado para determinar las oportunidades de negocio en futuras acciones con los rubros priorizados... Se mostrara el valor social y nutricional que esta detrás de estas de los cultivos que aportan los nutrientes. Para este efecto se usaran medios masivos de comunicación, se realizaran afiches, videos, etiquetas, banners, trípticos y se promoverá la participación de los productores en ferias locales y nacionales.” (Proyecto “Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata. Pág. 15).

ELEMENTOS CLAVE DE ESTUDIO DE MERCADO

Dirigido a: La comunidad de productores/as y pequeños empresarios/as

Responsables: Uno a dos facilitadores/as

Tiempo estimado: cuatro horas

Tamaño: 20-25 personas

Recomendaciones: Contar con la presencia de personas que dominen el tema de mercadeo y comercialización. Balancear la participación de hombres y mujeres para llenar cuadros 1 y 2.

Referencias: “Caja de Herramientas. Cadenas de Valor con Enfoque de Género”. RUTA, CATIE y GTZ. 2009. Disponible en: <http://www.ruta.org/toolbox/toolboxGenero.html>

Objetivos

Proporcionar a los facilitadores criterios para evaluar el mercado

Estructura

- Facilitador elabora en conjunto con las/los productores y empresarios una lista de chequeo básico para evaluar el mercado.
- Los criterios pueden construirse de acuerdo al producto, sin embargo proponemos considerar los siguientes como indispensables a considerar.

Un análisis de mercado que contemple criterios de equidad de género debe hacer una identificación de factores facilitadores/limitantes del entorno, con énfasis en factores que influyen en los comportamientos y brechas de género para los negocios de las mujeres.

- Los participantes pueden hacer revisión de la información con la que cuentan, complementarla para el análisis y toma de decisión sobre el mercado.

Cuadro 1: Preguntas y criterios principales

(a) ¿Existe un mercado y cómo se lo puede caracterizar?:

- Tipos de productos en demanda (p.ej.: variedades y estacionalidad, así como calidad del producto y empaque que prefiere la industria procesadora y/o los consumidores finales);
- Volumen del mercado y tendencias (p.ej.: volúmenes de transacción, consumo de los diferentes grupos de usuarios);
- Estacionalidad del abastecimiento del mercado (ej.: períodos de sobre y sub-oferta), picos de demanda;
- Precios de los productos (p.ej.: precios máximos y mínimos, tendencias de los precios, fluctuaciones, rango de precios);
- Requerimientos de los compradores en cuanto a calidad, precio, volumen y confiabilidad

(b) ¿Quién es la competencia y cómo actúa?

- Productores de la competencia / cadenas de valor (ej.: importaciones, suministros de otras regiones);
- Desempeño de los participantes de la competencia en el mercado (ej.: precio, calidad, cuota de mercado);
- Ventajas competitivas de la competencia (ej.: distancia al mercado);
- Productos competitivos (ej.: productos utilizados como sustitutos);

(c) ¿Cuáles son las condiciones para el acceso al mercado?

- Canales de distribución existentes (ej.: industria, mercados de exportación o de consumidor final);
- Poder de los participantes en el mercado (ej.: monopolios);
- Infraestructura de carreteras y mercados (ej.: mercados rurales/urbanos, facilidades de almacenamiento);
- Estándares del producto (ej.: leyes/normas sobre inocuidad, etiquetado y embalaje del producto);

- Regímenes impositivos y arancelarios (ej.: aranceles aduaneros sobre insumos, gravamen sobre transporte por carretera);
- Ofertas de servicios que facilitan el acceso al mercado (ej.: servicios financieros e informativos).

Cuadro 2: Guía/criterios para el análisis del ambiente facilitador para negocios de mujeres⁹

- a) *¿Qué actores del entorno están interesados en el empoderamiento de mujeres?*
 Hacer un mapa de actores interesados:
- Autoridades y gobiernos municipales
 - Instituciones microfinancieras, bancos comunales, cooperativas de ahorro y crédito locales, bancos locales
 - Clientes/proveedores
 - Organizaciones comunitarias
 - Organizaciones sociales, incluyendo ONG's
 - Donantes
 - Organizaciones similares
- b) *¿Cuáles son las características básicas de la comunidad/población donde esta/estará ubicado el negocio?*
 Se trata de caracterizar de manera general el ambiente social:
- Población aproximada y segmentos de población más importantes: tercera edad, jóvenes, inmigrantes, emigrantes, oportunidades de empleo.
 - Capital social: grado de organización social - comunitaria, conocimientos tradicionales
 - Factores culturales: mitos y estereotipos que restringen o permiten la inserción de mujeres en determinadas actividades
 - Características geográficas que permite identificar lugares apropiados para comenzar el negocio, infraestructura: caminos, río, otros; medios de transporte; servicios básicos: agua, electricidad, telefonía; paradas de buses, taxis, áreas comerciales, etc.
 - Instalaciones educativas y servicios sociales: preescolares, escuelas, capacitación vocacional, centros para el cuidado infantil y de la salud.
 - Fuentes de crédito para la pequeña empresa y servicios de desarrollo empresarial
 - Disponibilidad de materias primas e insumos para la producción.
 - Tipo de actividades económicas exitosas en el entorno/comunidad, y por qué.
 - Necesidades de la población que no están siendo satisfechas. Servicios y productos que están siendo comprados en otro lado
 - Qué parte de la demanda externa puede ser cubierta con productos de la localidad
- c) *¿Qué oportunidades y amenazas para el negocio podemos extraer de los dos puntos anteriores?*
 Identificar oportunidades y amenazas en relación a los siguientes ítems:
- Ambiente económico: inflación, depresión, etc.
 - Mercados
 - Financiamiento
 - Ambiente natural
 - Política
 - Desarrollo social
 - Ambiente cultural: tradiciones, mitos.
 - Relaciones de género
 - Otros

⁹ Adaptado de GENPROM- Programa de promoción de género OIT, s.f. Identificación de oportunidades económicas para grupos de mujeres y comunidades

*Proyecto: Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición,
el Ingreso familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata*

*Etapa 6: Seguimiento y evaluación participativa
del proyecto*

“Esta evaluación y seguimiento se realizará externamente con la Unidad de Planificación, Seguimiento y Evaluación de Proyectos, ya que adicionalmente para esta evaluación y seguimiento se formara un comité evaluador al interior del grupo de mujeres de ambas comunidades.” (Proyecto “Producción Sostenible de Hortalizas para Mejorar la Nutrición, el Ingreso Familiar y la Seguridad Alimentaria en Morochata. Pág. 15).

INCLUSIÓN DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN HORIZONTAL

Dirigido a: Técnicos y técnicas de PROINPA y grupos meta

Responsables: Facilitador/a de la Evaluación Horizontal y equipo de preparación

Recomendaciones: Incluir las pautas presentadas en la implementación de la Evaluación Horizontal.

Referencias: Extraído por Avilés de la próxima publicación: “Guía de Pautas para el Fortalecimiento del Enfoque de Género y Empoderamiento en el Enfoque Participativo de Cadenas Productivas (EPCP), Plataformas de Concertación y Evaluación Horizontal”. Papa Andina. Avilés, D.; Antezana, I; Garcia, M; Yumisaca, F; Fonseca C. 2009.

Las pautas fueron incluidas en la metodología descrita por Thiele, G.; Devaux, A.; Velasco, C.; Manrique, Kurt. (2008). Evaluación Horizontal: Estimulando el aprendizaje social entre “pares”. Resumen de ILAC (Iniciativa Institutional Learning and Change) 15. Febrero de 2008.

La metodología de la evaluación horizontal incluye la presentación de la experiencia del grupo local, o grupo interno, al grupo externo o “pares” interesados en la metodología; visitas de campo a los agricultores involucrados; trabajo en grupos y discusiones en plenaria. En el taller de evaluación los grupos interno y externo identifican fortalezas y debilidades de la experiencia así como sugerencias y lecciones aprendidas. El objetivo de la herramienta no es evaluar en sentido de darle una valoración a la experiencia, sino más bien rescatar lecciones para mejorar las actividades de investigación y desarrollo, vale decir, promover el aprendizaje mutuo (Thiele, Devaux, Velasco y Kurt 2008).¹⁰

La evaluación horizontal es novedosa en sentido de que aborda las relaciones asimétricas de una evaluación convencional: “la evaluación horizontal neutraliza la dimensión de poder implícita en la evaluación tradicional, en la que el ‘experto’ juzga al ‘inexperto’ y ‘el que tiene poder’ evalúa ‘al que no tiene poder’.”(Thiele, Devaux, Velasco y Kurt 2008). Más aún, durante los talleres se han utilizado criterios de evaluación no sólo de costo-efectividad de los proyectos o de sus procesos metodológicos, sino otros que incluyen reflexiones sobre el impacto en la equidad de género y el potencial de las experiencias expuestas para empoderar a los agricultores.

¹⁰ Thiele, G.; Devaux, A.; Velasco, C.; Manrique, Kurt. (2008). Evaluación Horizontal: Estimulando el aprendizaje social entre “pares”. Resumen de ILAC (Iniciativa Institutional Learning and Change) 15. Febrero de 2008.

Pautas para la Inclusión de Género en la Evaluación Horizontal

Fase 1: DIAGNÓSTICO

Preparación del taller de evaluación horizontal

La preparación del taller de evaluación horizontal constituye la fase determinante para la inclusión de la perspectiva de género y empoderamiento en todo el proceso.

- Selección del equipo local y sus pares. Al momento de seleccionar a los miembros del equipo local y sus pares es necesario hacer un esfuerzo por incluir un porcentaje mínimo de ambos sexos, no menor a un 30 a 40 por ciento, de acuerdo con la disponibilidad.
- Es muy recomendable que los miembros del equipo local que participarán en la EH sean capaces de identificar y valorar diferencias en el impacto de intervenciones de desarrollo desde una perspectiva de género y empoderamiento.
- Mientras las evaluaciones se realicen entre técnicos y las evaluaciones entre comunidades no sean factibles, será importante incluir en los grupos de evaluación a representantes de los grupos beneficiados. En este caso se debe incluir a hombres y mujeres como representantes, de modo que las voces de ambos sean escuchadas.
- Elaboración de criterios de evaluación. Durante el desarrollo de la lista preliminar de criterios de evaluación a ser validado en el taller, es necesario incluir un criterio de empoderamiento y equidad de género. De manera general, criterios de mercado y medio ambiente tienden a relegar el análisis del impacto o el potencial de la metodología de generar un cambio en la situación de vida de los beneficiarios/as y su posición frente a los otros actores.
- Elección de comunidad para la visita de campo. Al elegir a la comunidad u organización de beneficiarios para la visita de campo la organización local debe tener presente la importancia de captar la percepción tanto de hombres como de mujeres sobre los resultados e impacto de la metodología aplicada.
- Preparación de presentaciones y documentos. La preparación de presentaciones y documentos informativos debe tomar en cuenta la inclusión de información relevante sobre impacto observado o esperado de la metodología o enfoque. Por ejemplo: ¿Cuántos y quiénes participaron en capacitaciones/reuniones informativas? ¿Cuántos y quiénes adoptaron la nueva tecnología? ¿La intervención, ha implicado el ahorro o el aumento de la carga horaria? ¿Para quiénes? ¿La intervención ha implicado un cambio de roles productivos o reproductivos en el proceso de adopción o de desarrollo de la innovación? Si es que tanto hombres como mujeres participan en la cadena productiva ¿Cuáles son los incentivos/obstáculos para que ambos se beneficien de la metodología? ¿Cuáles son las acciones tomadas por la organización para facilitar igualdad de oportunidades de acceso a los beneficios de la metodología? ¿Cuál es el impacto final esperado en términos de empoderamiento de los beneficiarios en general y de las mujeres en particular? Si bien es posible que no se cuenten con datos cuantitativos, será importante incluir información cualitativa que podrá ser reforzada durante las visitas de campo.
- Definición de fechas y horarios para la EH. Por último, durante el arreglo de fechas y programa del taller es importante considerar: i) los participantes, particularmente las mujeres, necesitan un margen de tiempo para organizar sus responsabilidades productivas y reproductivas antes de participar en el taller. Por ello es importante anunciar el taller con un margen adecuado de tiempo; ii) para el caso de mujeres productoras líderes beneficiarias, considerar invitar a sus maridos como parte del grupo local de evaluación si éstos también forman parte del grupo beneficiario, iii) si hubieran participantes con niños pequeños, organizar el cuidado de los niños durante unas horas o un día a fin de facilitar la participación de las mujeres.

Realización del Taller	<p><u>Establecimiento de un “grupo barómetro”</u>. Para el establecimiento del “grupo barómetro” la persona facilitadora motivará la conformación de un grupo mixto de hombres y mujeres. Adicionalmente, también motivará a los representantes del grupo beneficiario a participar de este grupo con por lo menos un voluntario.</p> <p><u>Presentación del método o enfoque a ser evaluado</u>. Para evitar la invisibilización de los aspectos de género y empoderamiento en la EH se recomienda preparar una presentación separada sobre su inclusión en el enfoque o metodología o integrarla en las presentaciones del cómo y por qué el enfoque es desarrollado y qué impacto se pretende alcanzar. Esta última opción es la más recomendable pues evita crear un espacio “compartimentalizado”, sin embargo requiere de la habilidad y atención de los presentadores/as. Si el tema corre el riesgo de “evaporarse” en las presentaciones, será mejor una breve presentación o stand separado.</p> <p><u>Desarrollo de una lista corta de criterios de evaluación</u>. Dado que los criterios de selección determinan el curso de la EH es de gran importancia que el facilitador justifique la inclusión del criterio de género y empoderamiento para su posterior validación entre los y las participantes. La justificación del criterio de empoderamiento e inclusión de género tiene su base en el compromiso de las organizaciones de I&D de contribuir a superar la pobreza de las familias y facilitar acceso igualitario de los beneficios de sus intervenciones tanto a hombres como a mujeres.</p> <p><u>Preparación para las visitas de campo</u>. Durante la preparación para las visitas el facilitador recordará a los participantes la intención de captar la percepción de hombres y mujeres con dos objetivos: el primero es el de identificar una posible diferencia en el impacto de la metodología en estos dos grupos y el segundo es el de enriquecer la información recolectada con la perspectiva de beneficiarios con roles diferentes. En lo posible, se organizarán entrevistas con los beneficiarios separando el grupo de hombres del grupo de mujeres. Si no fuera posible preparar la logística para llevar adelante entrevistas separadas en grupos pequeños, se pueden llevar adelante entrevistas focalizadas con mujeres líderes. Si ello tampoco es posible, se deben incluir preguntas que apunten a develar el efecto que la aplicación de la metodología tiene en hombres y mujeres.</p>
Análisis inicial de entrevistas de campo	<p>Es muy posible que el análisis inicial de las visitas de campo revele diferentes percepciones sobre, por ejemplo, el impacto de la metodología evaluada sobre los roles de hombres y mujeres o la relación entre ellos, el acceso a beneficios de productores de menos posibilidades vis-a-vis productores con mejores posibilidades u otros. Estas diferencias deberán ser anotadas claramente para su inclusión en la matriz de resultados a ser distribuidas entre los participantes al día siguiente.</p>
Contraste de perspectivas	<p>Factores culturales y de capacitación pueden jugar un papel importante en la valoración de beneficios y análisis de oportunidades diferenciados para hombres y mujeres. Así mismo, criterios de eficiencia pueden relegar criterios de equidad en el acceso a oportunidades para diferentes grupos de productores. Por ello, las preguntas planteadas bajo el criterio de género y empoderamiento deberán guiar el contraste de perspectivas en todo momento. Sin embargo, la información recibida puede llevar a nuevos cuestionamientos útiles para el trabajo futuro del equipo local, los mismos que deben quedar anotados en la memoria de la EH.</p>
Cierre de la EH y plan de acción	<p>Muchas de las desigualdades en el acceso a beneficios de todos los grupos sociales provienen de características estructurales y/o culturales tales como la diferenciación económica al interior de grupos de productores, formas de representación comunal, etc. La organización de I&D tiene la responsabilidad de reducir o, por lo menos, no profundizar la brecha de acceso a los beneficios que genera. Más aún, la organización tiene el potencial para generar una transformación positiva en la posición de grupos con menores oportunidades para enlazarse al mercado. Con esto en mente, las recomendaciones para el plan de acción serán novedosas y tenderán a crear cambios en las formas en la que la organización alcanza a los beneficiarios y beneficiarias de modo de abrir espacios para un desarrollo más equitativo.</p>

<p><i>Evaluación del taller de EH</i></p>	<p>Al momento de evaluar los aspectos positivos y debilidades de la evaluación horizontal y proponer mejoras al proceso es importante reflejar dos aspectos desde la perspectiva de género y empoderamiento. El primero es la evaluación del proceso mismo utilizando el criterio de género y empoderamiento, por ejemplo: ¿La modalidad de visitas de campo permitió identificar percepciones de hombres y mujeres? ¿La visita a la planta de transformación liderada por hombres limitó la evaluación del trabajo de las mujeres en la entrega del producto? ¿Se dio el espacio suficiente para que todos y todas expresaran sus opiniones? ¿Emergieron recomendaciones novedosas y factibles para la organización local? ¿La evaluación contribuyó al aprendizaje de los participantes?. El segundo aspecto es un reflejo en el espejo, que permita observar el proceso de evaluación desde afuera. Vale decir, se evaluará la dinámica creada durante la evaluación. Aquí habrá que preguntarse, por ejemplo ¿Las discusiones sobre género y empoderamiento son en general validadas y comprendidas? ¿Cuáles fueron las limitaciones y cuáles las fortalezas en la evaluación del criterio de género y empoderamiento? ¿Existe la necesidad de capacitación en inclusión de género y empoderamiento en el equipo local y/o externo?</p>
---	---

Gender Relationships in Production and Commercialization of Potato Seed with Small-Scale Farmers in the Central Andes of Ecuador

María Conlago¹, Fabián Montesdeoca², Magdalena Mayorga³, Fausto Yumisaca², Ivonne Antezana⁴, and Jorge Andrade-Piedra⁵

¹Facultad de Ciencias Agrícolas, Universidad Central del Ecuador, Ciudadela Universitaria, Quito, Ecuador; ²Programa Nacional de Raíces y Tubérculos rubro Papa (PNRT-Papa), Instituto Nacional Autónomo de Investigaciones Agropecuarias (INIAP), apartado 17 22 340, Quito, Ecuador; ³Centro de Investigación Multidisciplinaria y de Facilitación del Desarrollo (CIMUF), Apartado 17 07 8758, Quito, Ecuador; ⁴PNRT-Papa, INIAP, Cdla. Los Alamos 1, Av. Canónigo Ramos Mz. E casa No.5 y Teofilo Sáenz, Riobamba, Ecuador; ⁴International Potato Center (CIP), Av. Elias Meneces s/n, km. 4 de la Zona El Paso, Cochabamba, Bolivia; ⁵CIP, apartado 17 21 1977, Quito, Ecuador.

Corresponding author: Jorge Andrade-Piedra, j.andrade@cgiar.org

ABSTRACT

A gender analysis was conducted in the central Andes of Ecuador with the following objectives (i) to identify and analyze gender relationships and benefits in potato seed producers of the farmers' organization CONPAPA (*Consortio de la Papa*) and (ii) to propose recommendations to improve the relationships among the actors of CONPAPA's seed system. A rural participatory diagnostic with gender approach was used to gather information about general characteristics, participation in community activities, potato-related activities, decision making, and personal, family and unpaid activities. This method promoted reflection among farmers about their roles according to gender. Main conclusions were the following: first, women are a critical component for seed production in CONPAPA; second, women are being empowered by becoming part of CONPAPA seed producers groups; third, becoming part of the CONPAPA seed producers groups might be overloading women capacity; and fourth, men are still attending the most important events and are in charge of taking the most important decisions. Several recommendations were made. (i) take extra care on using training materials adapted for women and doing the training events in their native language; (ii) promote women access not only to knowledge, but also to other resources, mainly credit, so they can run their own businesses; (iii) practice affirmative action and promote women leadership; (iv) be aware that new activities could be overloading women capacity and, therefore, start the intervention with few and simple activities; and (v) make explicit the contribution made by women to specific activities.

Keywords: Andes, women, gender analysis.

INTRODUCTION

Potato is the main source of energy in the Central Andes of Ecuador, especially for low-resource farmers. Nearly 80,000 families depend on this crop for food and income. Yields are low and farmers' organizations are weak. In 2003, the National Agricultural Research

Institute of Ecuador (INIAP) with the support of the Papa Andina project at the International Potato Center (CIP) and funding from the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) started the construction of multi-stakeholder platforms which helped to develop the *Consortio de la Papa* (CONPAPA), a farmers' organization aimed at strengthening the entrepreneurial capacity of potato producers (Cavatassi et al, 2009).

One of the strongest points of CONPAPA is the implementation of a seed system. This includes using high quality seed from INIAP, training of farmers on how to re-use their own seed, and an internal quality control protocol (Montesdeoca et al., 2006). Women participate actively in CONPAPA's seed system and, therefore, INIAP and CIP-Papa Andina agreed to implement a study to analyze gender relationships. This document presents the results of the analysis.

Gender analysis helps to explain the mechanisms and dynamics of agricultural research and extension problems in a certain context, in order to understand them and obtain sustainable and equitable results. The objectives of this study were (i) to identify and analyze gender relationships and benefits in seed producers of CONPAPA and (ii) to propose strategies to improve the relationships among the actors of CONPAPA's seed system.

METHODOLOGY

This study was done in the provinces of Cotopaxi, Chimborazo and Tungurahua located in the central Andes of Ecuador. This region concentrates 55% of potato production of Ecuador and is among the poorest in the country. One location was sampled in Cotopaxi (Cumbijín), two in Chimborazo (Calerita and Ballagán), and three in Tungurahua (San Andrés and Pilahuin). All these locations are located between 2500 and 3600 m.a.s.l.

Farmers were selected using the following criteria: producers of potato seed and belonging to the CONPAPA association of seed producers (hereafter referred to as 'CONPAPA seed producers'). In addition, a group of potato seed farmers not belonging to the CONPAPA seed producers was selected (hereafter referred to as 'individual seed producers'). In the CONPAPA seed producers, 21 families (17 represented by women and 4 by men in the association) and 118 of their family members (64 women and 54 men) were included in the study. In the individual seed producers, 21 families and 114 family members (58 women and 56 men) were included in the study.

A rural participatory diagnostic with gender approach (Adamo et al., 1998) was used to gather information about general characteristics, participation in community activities, potato-related activities, decision making, and personal, family and unpaid activities. This method promoted reflection among farmers about their roles according to gender. Several techniques were used: interviews, workshops and direct observation. Descriptive statistics were used to analyze the information (Mayorga et al., 2004).

RESULTS

Table 1 shows the main characteristics of the families included in this study. Gender is balanced in the CONPAPA seed producers and in the individual seed producers. Distribution across age shows that most members are between 18 and 56 years old. Most family members

have incomplete primary education, and the percentage of illiteracy is relatively low in both groups. There are three sources of income: potato seed production, off-farm employment and agriculture in general. In the CONPAPA group, potato seed production is the most important one, followed by off-farm employment and agriculture in general. A remarkable 18% of women participate in potato seed production, while off-farm employment is dominated by men. In the individual seed producers, there is no formal business of producing potato seed and, therefore, agriculture in general is the main source of income. As in the CONPAPA group, off-farm employment is dominated by men.

In average and in both groups, women participation in general community activities is higher than men participation (Table 2). General activities are for example, assemblies, election of authorities and task groups, strikes, and *mingas* (collaborative community work traditional in the Andes). In the CONPAPA seed producers group, election of task groups, strikes and *mingas* are attended mostly by women, while assemblies and election of authorities are attended mostly by men, though women participation is high. In the individual seed producers group, women participation is higher than men participation in strikes and *mingas*, while there is no clear trend regarding gender about participation in assemblies and election of authorities and task groups. In specific activities for the CONPAPA seed producers group, men dominate participation (Table 2).

In the CONPAPA seed producers group, women tend to decide on topics related to food, clothing, vegetable and animal management, while men tend to decide on children education, selling products, cash management, input use and nearly all activities related to potato production as organized group (Table 3). In the individual seed producers group, all decisions are taken mostly by men.

In the CONPAPA seed producers group, most potato-related activities are done mostly by women (Table 4). Exceptions are soil preparation, pest control and selling the production. In the individual seed producers group, all potato-related activities are done mostly by men. It is remarkable that women in the CONPAPA seed producers groups participate much more on pest control and especially in selling the production than their peers in the individual seed producers group.

Family and unpaid activities in the CONPAPA seed producers groups are done overwhelmingly by women (Table 5). Men do one activity at a time, while women do several activities simultaneously. For example, women take care of babies while shepherding and spinning wool. This explains why women spend 46 hours per day on these activities, while men spend 24 hours.

Finally, qualitative information showed that most women are not able to fully understand the training they receive from INIAP and other OGs and NGOs, as women prefer to communicate orally in Quichua and not in written Spanish, as eventually occurs in training events. Women also complained about low access to credit.

Table 1. General characteristics (%) of family members from CONPAPA seed producers and individual seed producers.

Characteristics	CONPAPA seed producers (<i>n</i> = 118)		Individual seed producers (<i>n</i> = 114)	
	Women	Men	Women	Men
Gender distribution	46	54	51	49
Age				
Between 1 and 11 years	15	10	4	9
Between 12 and 17 years	7	3	6	8
Between 18 and 56 years	21	27	36	24
Older than 56 years	8	9	4	9
Education				
Adult literacy courses	7	1	3	3
Primary incomplete	24	25	13	18
Primary complete	8	9	8	16
Secondary incomplete	2	3	12	12
Secondary complete	4	5	5	3
Undergraduate	0	2	1	0
None	6	4	3	3
Source of income				
Potato seed production	18	25	0	0
Off-farm employment	2	29	3	33
Agriculture in general	15	11	35	29

Table 2. Participation by gender (%) in community activities for two groups of potato seed producers in the central Andes of Ecuador.

Community activities	CONPAPA seed producers (<i>n</i> = 21 families)		Individual seed producers (<i>n</i> = 21 families)	
	Women	Men	Women	Men
General activities				
Assemblies	43	57	76	24
Election of authorities	43	57	62	38
Election of task groups	71	29	29	71
Strikes	81	19	71	29
<i>Mingas</i> *	76	24	76	24
Mean	63	37	63	37
Specific activities for CONPAPA seed producers				
Training workshops	38	62	N.A.**	N.A.
Assemblies	43	57	N.A.	N.A.
Meetings with authorities	48	52	N.A.	N.A.
Task groups	43	57	N.A.	N.A.
Field visits	43	57	N.A.	N.A.
Mean	43	57		
Total mean	53	47		

* Collaborative community work traditional in the Andes.

** N.A. Not applicable

Table 3. Participation by gender (%) in decision making for two groups of potato seed producers in the central Andes of Ecuador.

Topic to be decided:	CONPAPA seed producers (<i>n</i> = 21 families)		Individual seed producers (<i>n</i> = 21 families)	
	Women	Men	Women	Men
Family decisions				
Children education	38	62	33	67
Food	67	33	52	48
Clothing	67	33	43	57
Vegetable and animal management	62	38	43	57
Selling products	43	57	33	67
Cash management	14	86	40	60
Input use (manure, water, etc.)	5	95	22	78
Mean	42	58	38	62
Decisions related to seed production as organized group				
Area planted and seed	38	62	N.A.	N.A.
Variety	28	76	N.A.	N.A.
Planting date	26	74	N.A.	N.A.
Pest control	29	71	N.A.	N.A.
Harvest	67	33	N.A.	N.A.
Selling seed	29	71	N.A.	N.A.
Cash management	24	76	N.A.	N.A.
Income distribution	24	76	N.A.	N.A.
Mean	33	67		
Total mean	38	62		

Table 4. Participation by gender (%) in potato-related activities for two groups of potato seed producers in the central Andes of Ecuador.

Potato-related activities	CONPAPA seed producers (<i>n</i> = 21 families)		Individual seed producers (<i>n</i> = 21 families)	
	Women	Men	Women	Men
Soil preparation	24	76	23	77
Buying inputs	76	24	1	99
Planting	73	27	43	57
Hilling and weeding	75	25	38	62
Pest control	24	76	0	100
Harvesting	76	24	38	62
Selling	43	57	2	98
Mean	56	44	21	79

* Collaborative community work traditional in the Andes.

** N.A. Not applicable

Table 5. Time dedication per day (hours) by gender in personal, family and unpaid activities for CONPAPA seed producers in the central Andes of Ecuador.

Activities	Women	Men
Sleeping	7	7
Personal care	0.5	0.5
Milking*	1.5	1
Preparing and serving breakfast*	1.5	0
Breakfast	0.5	0.5
Off-farm employment	0	8
Housekeeping*	1	0
Shepherding*	8	0
Send children to school	0.5	0
Babycare*	10	0
Cutting forage*	1.5	0
Feed small animals*	1.5	0
Feed large animals*	2	0
Preparing and serving lunch*	1.5	0
Lunch	0.5	0.5
Receive children from school	0.5	0
Laundry and sewing clothes, spinning wool*	1	0
Managing vegetable garden*	6	2
Homework with children	0	1
Rest	0.5	0.5
Supper	0.5	1
Commuting	0	2
Total	46	24

* Activities done by women simultaneously with other activities

DISCUSSION

Although the sample size was relatively small and the data was mostly qualitative, this study suggests the following conclusions. First, women are a critical component for seed production in CONPAPA. They attend events such as assemblies, training workshops, etc. (Table 2), decide on important aspects related to seed production (Table 3) and, more importantly carry on most of them (Table 4). As result, this activity is becoming the single most important source of family income, displacing off-farm employment by men (Table 1). Second, women are being empowered by becoming part of CONPAPA seed producers groups. For example, they decide in higher proportion and in more topics than women who do not belong to the CONPAPA groups (Table 3). They also sell the production almost as often as men do and nearly twenty-fold higher than their peers who do not belong to CONPAPA (Table 4). Third, becoming part of the CONPAPA seed producers groups might be overloading women capacity. It is staggering the activities that women do, which seems not be compensated by men (Table 5). Finally, men are still attending the most important events (Table 2) and are in charge of taking the most important decisions (Table 3).

Taking as a whole, the intervention of INIAP of training women to become seed producers seems a good decision. However, several recommendations could be made. (i) take extra care on using training materials adapted for women and doing the training events in their native

language; (ii) promote women access not only to knowledge, but also to other resources, mainly credit, so they can run their own businesses; (iii) practice affirmative action, as 'treating unequals as equals is to perpetuate inequality', and promote women leadership; (iv) be aware that new activities could be overloading women capacity and, therefore, start the intervention with few and simple activities (e.g., growing small potato plots); and (v) make explicit the contribution made by women, if not to all activities, at least to those related to potato production.

The capacity of CONPAPA to organize farmers and to provide access to markets was not part of this study, but this is a critical point to understand the success of women seed producers. CONPAPA provides access to new technologies, training, technical support, credit, and markets that demand high quality tubers. Seed is produced only by demand, it is checked by an internal quality control process, and is sold to other CONPAPA's farmers at a convenient price for both parties. In that manner, seed producers are encouraged to produce high quality tuber seeds, because they are rewarded with a good price. In addition, seed producers are seeing as top potato producers within their communities, which in turn increase their self esteem.

ACKNOWLEDGEMENTS

This study was funded by the Papa Andina project of CIP with resources from the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

REFERENCES

- Adamo, A. Horvoka, A. 1998. Directrices para integrar el análisis por género en las investigaciones sobre biodiversidad. CIID, Canadá.
- Cavatassi, R., González, M., Winters, P., Andrade-Piedra, J., Espinosa, P. and Thiele, G. 2009. Linking Smallholders to the New Agricultural Economy: An Evaluation of the *Plataformas* Program in Ecuador. ESA Working Paper No. 09-03.
- Mayorga M., Miranda J., Padilla D., Paéz E., Reyes N., Van de Pol. 2004. Planificación de proyectos con enfoque de género. En Módulo Planificación de proyectos con enfoque de género. Maestría de Género, Equidad y Desarrollo Sostenible, Quito, Ecuador.
- Montesdeoca, F; Narváez, G; Mora, E; Benítez, J. 2006. Manual de control interno de calidad (CIC) en tubérculo-semilla de papa. Quito- Ecuador.

Preserving Biodiversity of Andean Roots and Tubers: Working with Women

**Poster presented at the 15Th ISTRC Symposium, Lima, Peru
November 2009**

Ximena Cadima¹, Franz Terrazas¹, Magaly Salazar¹, Rayne Calderón¹, Ivonne Antezana², Víctor Iriarte¹, Efraín Ajnota¹, Rhimer Gonzales¹, Nathalia Ferrufino¹

1 PROINPA Foundation, Av. Meneces, Km 4 (El Paso), Cochabamba, Bolivia, proinpa@proinpa.org

2 CIP-Papa Andina, Mailing Address: Casilla 4285, Cochabamba, Bolivia, i.antezana@cgiar.org

PROINPA, CIP-Papa Andina Initiative, and the Bolivian Ministry of Agriculture have worked together in promoting women's participation in producers' associations. Those associations try to increase their member's income through the use and promotion of the biodiversity of Andean roots and tubers, highlighting their nutritional and medicinal properties. Traditional knowledge, especially from women, in relation to the different uses of roots and tubers such as *achira* (*Canna edulis*) and *arracacha* (*Arracacia xanthorrhiza*) was combined with new information on additional uses of such products. Results were presented at several food fairs and other events, thus disseminating the knowledge to other communities. The project has contributed not only to increase the income of the whole family, but in particular to increase women's income since they were the ones commercializing the products. It has also contributed to improve women's social capital including self esteem and increased recognition from other community members.

Keywords: Rural Women, Biodiversity, Andean Roots and Tubers.

BACKGROUND

Rural women while pursuing food security for their families have been contributing since ancestral times to the preservation of native roots and tubers. They have passed on to their children their knowledge and skills on resources management, seeds selection and use of several agricultural products (Estrada, 2000; Tapia and de La Torre, 1997).

However in most of the cases, rural women have been performing their duties in silence, without properly recognition. In Andean communities, women's participation in decision-

making face barriers imposed by a world predominantly governed by men, in which female members play a subordinate role. Those women can often only communicate in their native language, which limits further their possibilities.

It is therefore a challenge to implement actions with female community members for strengthening the use and conservation of biodiversity. PROINPA and Ministry agriculture Bolivia, with the support of CIP-Papa Andina Initiative have accepted this challenge involving **the participation of women** in various experiences in the area of genetic resources aiming at recovering the important role of Andean roots and tubers in food diet and at generating possibilities of additional family income with these products.

AREAS OF INTERVENTION

Activities were implemented in 3 Bolivian zones: Coroico and Cariquina Grande (in La Paz) and Colomi (in Cochabamba). In total, approximately 700 families have benefitted from PROINPA's activities in the 3 zones (direct and indirect beneficiaries).

STRATEGY

Even if biodiversity loss in countries with ancestral cultures such as Bolivia is considered not as dramatic as in other countries (Sevilla, 2006), such loss still takes place. In order to stop this process, the strategy has been based on the development of social and economic incentives for in situ conservation of the agrobiodiversity in microcenters with high biodiversity. Rural women played a key role in this process.

The strategy included following actions:

- Selection of microcenters with high biodiversity of Andean roots and tubers (Coroico and Cariquina Grande in La Paz, Colomi in Cochabamba). Microcenters are geographical areas whose environmental and socio-cultural characteristics contribute to the existence and conservation of a diversity of species and varieties (García et al, 2003a).
- Identification of communities and families, particularly women, with extensive traditional knowledge in the use of Andean roots and tubers.
- Use of participatory methodologies for the characterization of Andean roots and tubers as well as for emphasizing their properties. These methodologies are useful to better understand people's interaction in their own context (Almanza et al, 2003).
- Campaigns (local radio, workshops and lectures) to point out the importance of the use and conservation of Andean roots and tubers both to improve family nutrition and for generating additional family income.
- Workshops with female community members for the recovery of traditional uses and for promoting innovations in the use of Andean roots and tubers. Elaboration and diffusion of food recipes. At this stage emphasis was laid on the role of preserving biodiversity for food security (Terrazas and Iriarte, 2009). According to Fries (1997), training is a key element to improve nutrition and to promote and encourage wide use of edible species.
- Promotion and organization of biodiversity and nutritional fairs with the participation of health and local education representatives. In recent years, local fairs have become an important element to promote the conservation of genetic resources (Tapia and De la Torre, 1997; García et al, 2003b; PROINPA, 2005).
- Promotion of women's active participation in Producer Associations, in order to open up their market opportunities. Currently there is a large demand for non traditional

and organic products, providing a good opportunity for products such as roots and tubers (Hermann and Heller, 1997). As Tapia (2006) points out, market links may provide an incentive for conservation.

ACHIEVEMENTS

Andean roots and Women in Coroico (Yungas of La Paz)

The Coroico municipality located at 95 kilometers from La Paz has as a tradition production and consumption of several Andean roots, such as the achira (*Canna edulis*), ajipa (*Pachyrhizus tuberosus* and *P. ahipa*), walusa (*Xanthosoma saggitifolium*), aricoma or yacon (*Smallanthus sonchifolius*) and racacha (*Arracacia xanthorrhiza*) (Figure 1). This tradition has however been neglected in recent years by the widespread of commercial products such as coffee and orange.

Thanks to the persistence of some farming families in which women play a leading role to maintain their natural resources and to the support of several institutions during this last decade, these roots are being rescued, reincorporated in the diet of the family and generating additional income.

The project identified interest groups (producers associations) and local promoters to work in the rescue of available knowledge on management and use of the roots. Men showed little or no interest in the experience. Women on the contrary showed a high personal commitment and actively participated in the associations. One of three associations in the area is currently composed exclusively by women.

Work with those women has contributed to recover the traditional uses of those roots and to introduce innovations for culinary purposes.



Figure 1 Andean roots grown in Coroico

Participating women told PROINPA, that they are proud of their achievements. They mention that before the project, the use of the roots was limited to a couple of recipes and their families were tired of them. However nowadays, they are more aware of their nutritional value and have learned to use them in different ways. Women participate also actively in local and regional fairs selling their products and thus improving their own income and the family income.

Andean roots and Women in the subtropics Cochabamba

In the subtropics Cochabamba, the town of Tablas Montes in Colomi is located at approximately 100 km from the city. The economic basis is agriculture, particularly the cultivation of locoto and papa, although there are a variety of other Andean crops.

The objective in this area was to promote local use of biodiversity. The strategy was to engage teachers, school students, local health center and the women associations of Tablas Montes. The project developed and implemented biodiversity and nutrition fairs with those actors (Figure 2). Training workshops on traditional and innovative uses of those products were conducted. Women from Coroico came to the area to share their knowledge and experiences performing as trainers. This further contributed to the empowerment of women improving their knowledge and self esteem.



Figure 2. Biodiversity and Nutrition Fair with the participation of the health and education sector in Tablas Montes (2007.)

During the fair, female community members and students gathered together for preparing with their own hands traditional and innovative uses of the roots (Figure 3). They developed own recipe booklets and shared their knowledge to members of neighboring communities.



Figure 3. Women making products out of Andean roots

Participants are currently selling the products, in other regional fairs to raise funds for their organization. At the same time, through the training, they are better endowed to plan and conduct other business, such as provision of snacks for the school breakfast in Colomi.

Andean Tubers and Women in Cariquina Grande (Highlands of La Paz)

Cariquina Grande is an Aymara community in the northern highlands of La Paz, close to Lake Titicaca. Cariquina has a large variety of native potato and other Andean tubers as the oca (*Oxalis tuberosa*), papalisa (*Ullucus tuberosus*) and isaño (*Tropaeolum tuberosum*), which since ancient times coexist in the community. Their conservation is strongly linked to food security and to cultural relations among people, and between people and nature (mother earth).

PROINPA worked with local women searching for incentives for increased consumption of Andean tubers, especially among younger generations. Traditional, but also innovative, forms of consumption were promoted such as cakes baked from native potatoes, and bread out of oca (Figure 4). Recipes included also new ingredients such as quinoa (*Chenopodium quinoa*) and tarwi (*Lupinus mutabilis*). It is currently being explored the feasibility of delivering such products to local schools as part of the breakfast school.



Figure 4. Native potato cake and oca “qayapalala” bread.

The project promoted also women’s participation in the producers association. Currently, female members are actively engaged in production and marketing of native potatoes.



Figure 5. Planning the production in the Producers Association at Cariquina Grande

LESSONS

- Rural women in the Andes seem to be better informed than men in relation to use and properties of agrobiodiversity.
- Working with rural women to promote the use and conservation of biodiversity seems to be a right approach since they are motivated and interested partners.
- Engaging other sectors in the Project, such as the health sector and the education sector contributes to further promote the use and conservation of Andean roots and tubers.
- Rural women have increased their income through the marketing of roots and tuber's products. This has contributed to improve women's social capital including self esteem and increased recognition from other community members.
- Rural women appear to be willing to try technological innovations. Through women's participation, it is also possible to call the attention and engage male community members.

BIBLIOGRAPHY

Almanza J., Salazar M., Gandarillas E. 2003. Aplicación de metodologías participativas en microcentros de biodiversidad. En: García, W. y X. Cadima (eds.). 2003. Manejo sostenible de la agrobiodiversidad de tubérculos andinos: síntesis de investigaciones y experiencias en Bolivia. Fundación para la Promoción e investigación de Productos Andinos (PROINPA), Alcaldía de Colomi, Centro Internacional de la Papa (CIP), Agencia suiza para el Desarrollo (COSUDE). 119-131 p.

Estrada, R.N. 2000. La Biodiversidad en el Mejoramiento Genético de la papa. Bill Hardy, Emma Martinez (eds.) La Paz, Bolivia. 372 p.

Fries, A.M. 1997. Conservar la diversidad contribuye a la seguridad alimentaria. En: Tapia, M. y De La Torre. 1997. La mujer campesina y las semillas andinas: Género y el manejo de los recursos genéticos. Instituto Internacional para los Recursos Fitogenéticos (IPGR), Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).

García W., Cadima X., Terrazas, F., Gandarillas, A. 2003a. La agrobiodiversidad sostenible: Conservación in situ y ex situ. En: García, W. y X. Cadima (eds.). 2003. Manejo sostenible de la agrobiodiversidad de tubérculos andinos: síntesis de investigaciones y experiencias en Bolivia. Fundación para la Promoción e investigación de Productos Andinos (PROINPA), Alcaldía de Colomi, Centro Internacional de la Papa (CIP), Agencia suiza para el Desarrollo (COSUDE). 1- 12 p.

García W., Cadima X., Meneces P., Aguirre G., Peredo O, Gandarillas A. 2003b. Promoción y difusión de la biodiversidad de raíces y tubérculos andinos. En: García, W. y X. Cadima (eds.). 2003. Manejo sostenible de la agrobiodiversidad de tubérculos andinos: síntesis de investigaciones y experiencias en Bolivia. Fundación para la Promoción e investigación de

Productos Andinos (PROINPA), Alcaldía de Colomi, Centro Internacional de la Papa (CIP), Agencia suiza para el Desarrollo (COSUDE). 119-132 p.

Hermann, M. and J. Heller, editors. 1997. Andean roots and tubers: Ahipa, arracacha, maca and yacon. Promoting the conservation and use of underutilized and neglected crops. 21. Institute of Plant Genetics and Crop Plant Research, Gatersleben/International Plant Genetic Resources Institute, Rome, Italy.

PROINPA 2005. Ferias campesinas, biodiversidad y cultura en los andes bolivianos. Documental DVD/18 minutos. Imago – Duplidata.

PROINPA 2007. Informe anual de resultados gestión 2006-2007. Cochabamba Bolivia.

Sevilla R. 2006. Estrategias para la conservación de la agrobiodiversidad. En conservación in situ de los recursos fitogenéticos. Memorias del curso internacional, 19 al 23 de septiembre de 2005. Huaral , Perú. Estrada, R. Roldán Ch. Medina T. Eds. Pp. 19 y 20.

Tapia M. 2006. Lineamientos generales de la conservación in situ. En conservación in situ de los recursos fitogenéticos. Memorias del curso internacional, 19 al 23 de septiembre de 2005. Huaral, Perú. Estrada, R. Roldán Ch. Medina T. Eds. Pp. 21 – 26.

Tapia, M. y De La Torre 1997. La mujer campesina y las semillas andinas: Género y el manejo de los recursos genéticos. Instituto Internacional para los Recursos Fitogenéticos (IPGR), Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).

Terrazas, F. e Iriarte V. 2009. Incentivos sociales y económicos para la conservación de la agro biodiversidad desarrollados en los microcentros. En: PROINPA. Informe Anual 2008 – 2009. Fundación para la Promoción e Investigación de Productos Andinos. Cochabamba, Bolivia.

***ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO
AL ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA FUNDACIÓN PROMOCIÓN
E INVESTIGACIÓN DE PRODUCTOS ANDINOS (PROINPA)***

Presentada por:

***Dra. Denis L. Avilés Irahola
Consultora***

Marzo de 2010

CONTENIDO

1. Introducción	2
2. Metodología	3
3. Estrategia de fortalecimiento al enfoque de género en actividades de investigación y difusión de PROINPA	4
4. Estrategia de fortalecimiento al enfoque de género en el lugar de trabajo de PROINPA	14
5. Documentos revisados	20

1. Introducción

Desde el año 1998, la Fundación para la Promoción e Investigación de Productos Andinos (PROINPA) trabaja en la generación y difusión de tecnologías para promover la innovación agrícola en Bolivia con los siguientes objetivos: i) Promover la conservación y uso de recursos genéticos, ii) desarrollar tecnologías para la competitividad y seguridad alimentaria y iii) promocionar y difundir tecnologías. A diferencia de modelos de innovación tecnológica previos en Bolivia, cuyo paradigma era la innovación tecnológica centralizada y con énfasis en la investigación, PROINPA inició sus actividades reconociendo que la resolución de problemas complejos en el contexto de la aplicación de la tecnología requería de la participación de los diversos actores, incluyendo a los agricultores. Parte de este cambio de paradigma incluyó el reconocimiento explícito de la PROINPA que la innovación tecnológica requería de la incorporación del enfoque de género en su trabajo (Gandarillas y otros, 2004). Adicionalmente, desde 1998, PROINPA cuenta con el apoyo del CIP-Papa Andina en varios ámbitos, entre ellos la planificación estratégica y cambio institucional (1999-2002). El apoyo prestado por Papa Andina se desarrolla en el marco de su Línea Estratégica de Apoyo en la Implementación de Género y coordina con la Línea estratégica de Orientación al Impacto.

Durante los últimos años PROINPA ha concretado su compromiso de incluir el enfoque de género en su trabajo a través de varias acciones, entre las que destacan la elaboración de una Propuesta de Estrategia para la Incorporación del Enfoque de Género en PROINPA (2008); la realización de un Mapeo Institucional (2008) la inclusión del tema como transversal en el Plan Estratégico de PROINPA 2008-2013, actividades de sensibilización y capacitación y la propuesta de inclusión de género en cuatro metodologías participativas: los Comités de Investigación Agrícola Local (CIAL), las Escuelas de Campo para Agricultores (ECAs), el Seguimiento y Evaluación Participativa (SEP) y la Evaluación Participativa de Tecnologías (EPT). Como un paso más adelante en este proceso, el año 2008 el CIP-Papa Andina y PROINPA propusieron la realización de una consultoría externa para la elaboración de una estrategia de fortalecimiento a la inclusión de género y empoderamiento en dos esferas: i) el trabajo de investigación y difusión y ii) el lugar de trabajo de la organización. La consultoría se llevó adelante durante el año 2009 y los resultados se reflejan en tres productos: Una caja de herramientas de inclusión de género para dos proyectos en marcha, un diagnóstico institucional y una estrategia de fortalecimiento a la inclusión de género. El presente documento constituye el tercer producto.

Vale la pena destacar que la consultoría y sus tres productos, fortalecen el propósito y objetivos previamente identificados por PROINPA a través de su Equipo de Género para la incorporación del tema de género en su estrategia del año 2008.

El propósito:

“Se incluye el enfoque de género para contribuir a reducir la vulnerabilidad de las familias rurales y así incrementar el impacto y sostenibilidad del mismo”.

El objetivo a nivel micro, referido a las acciones con actores locales de las zonas de intervención:

“Promover igualdad de acceso a hombres y mujeres rurales a los beneficios generados por los proyectos de PROINPA, respetando aspectos culturales y sociales de las áreas de intervención.”

El objetivo a nivel meso, referido a técnicos funcionarios:

“Funcionarios de PROINPA sensibilizados y reforzados en sus actitudes, conocimientos y herramientas para contribuir al logro del objetivo a nivel micro y al desarrollo de políticas institucionales sobre el tema”

La estrategia de fortalecimiento al enfoque de género en actividades de investigación y difusión aquí presentada y cuya base fue el diagnóstico institucional 2009, refuerza y amplía el propósito y objetivos mencionados a través de sus cinco líneas estratégicas de acción. La estrategia de fortalecimiento en el lugar de trabajo, por su parte, no cuenta con antecedentes formales, aunque si con una serie de prácticas descritas en el diagnóstico institucional y que alimentaron parte de las líneas estratégicas aquí propuestas.

2. Metodología

El procedimiento metodológico para la elaboración de la estrategia institucional comprendió cinco pasos:

- **Aplicación de cuestionarios.** Entre el 4 y 12 de noviembre de 2009, 55 miembros del personal dedicados/as a actividades de investigación y difusión llenaron el cuestionario sobre género en la investigación y difusión y 91 personas de entre personal administrativo y de investigación llenaron el cuestionario sobre género en el lugar de trabajo. En ambos casos, el porcentaje de varones que participaron fue de cerca del 65 por ciento y el de mujeres cerca del 35 por ciento.
- **Entrevistas individuales.** Entre noviembre y diciembre del 2009 se llevaron adelante 48 entrevistas con personal de las cuatro regionales de PROINPA: 23 en Cochabamba, 9 en La Paz, 10 en Sucre y 6 en Yacuiba. De entre el personal entrevistado, el 37,4% son mujeres y 62,5% son varones; 85,4% están relacionados/as a actividades de investigación y difusión y 14,6% es personal administrativo
- **Discusión en grupos focales.** Entre noviembre y diciembre de 2009, se llevaron adelante en cada una de las regionales discusiones grupales sobre fortalezas, obstáculos y oportunidades para los dos aspectos de la estrategia: género en actividades de investigación y difusión y género en el lugar de trabajo.
- **Elaboración de la propuesta de estrategia institucional.** Incluye un diagnóstico de avances sobre inclusión de género en PROINPA, el análisis de datos cualitativos y cuantitativos recogidos en la consulta participativa y la propuesta de estrategia. El diagnóstico se presenta en documento separado.

- **Validación.** La estrategia fue presentada a la Gerencia de PROINPA y al equipo de género de PROINPA para su revisión final. Como último paso, se realizó la corrección e inclusión de comentarios a la estrategia para su implementación a corto y mediano plazo.

En la elaboración de la metodología y diseño del cuestionario y discusiones en grupos focales se contó con la guía del documento “Cómo elaborar un estrategia de género para una oficina de país” (PNUD, 2004); “A Manual for Gender Audit Facilitators”, (OIT, 2007) y el Informe de la Auditoría de Género en el CIAT”, (Avilés, 2008).

3. Estrategia de Fortalecimiento a la Equidad de Género en Actividades de Investigación y Difusión de PROINPA

La inclusión de género en actividades de investigación y difusión en PROINPA se desarrolla en cinco líneas estratégicas: Compromiso y apoyo institucionalizado; inclusión de la perspectiva de género en proyectos en función a objetivos y actividades; fortalecimiento de la participación de la mujer en proyectos orientados al mercado; capacitación y actualización del personal; y alianzas estratégicas.

Línea estratégica 1: Compromiso y apoyo institucionalizado.

Para que el proceso de inclusión de género sea realmente efectivo en acciones de desarrollo, el tema de género debe ser prioridad política en la agenda principal y reflejarse en documentos marco y políticas de acción. Las acciones bajo esta línea estratégica incluyen la integración del compromiso institucional en el Plan estratégico de la Fundación PROINPA, misión, visión y objetivos, el seguimiento y la evaluación a la ejecución de la estrategia.

<i>Línea estratégica 1: Compromiso y apoyo institucionalizado</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Garantizar la institucionalización del enfoque de género para que los beneficios generados por las actividades de desarrollo de PROINPA lleguen a hombres y mujeres de los grupos meta en función a sus roles y demandas.	Implementación progresiva y continua de las acciones propuestas por la estrategia de género.

Línea estratégica	Acciones	Responsables	Periodo de tiempo	Monto estimado- US\$
Línea 1: Compromiso y apoyo institucionalizado	<p>Inclusión del compromiso institucional en la misión y visión de PROINPA: <u>VISION. Párrafo 2:</u> Es una organización que aprende de la interacción dinámica con su entorno para contribuir, de manera eficiente, <u>pertinente y con equidad</u> a la conservación y el uso del patrimonio genético de Bolivia y a la innovación tecnológica dentro de un concepto de sistemas aropecuarios sostenible. <u>Párrafo 3:</u> Es una organización que contribuye a la conservación de los recursos naturales, la soberanía y seguridad alimentaria, la competitividad del sector agropecuario y sobre todo a la reducción de la pobreza rural y urbana <u>de hombres y mujeres.</u> <u>MISION.</u> La Misión de PROINPA es promover la conservación y uso sostenible de los recursos genéticos, la soberanía y la seguridad alimentaria y la competitividad de rubros agropecuarios en beneficio de los productores <u>y productoras,</u> el sector agropecuario y la sociedad en su conjunto, a través de la investigación y la innovación tecnológica.</p>	Gerencia Gral. y Directorio.	Primer semestre 2010	Sin costo
	<p>Inclusión del compromiso institucional en el Plan estratégico de la Fundación PROINPA 2008-2013 a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir la estrategia de género como estrategia transversal (a la par de la estrategia de manejo de talentos humanos, financiera y administrativa y de negocios). 2. al evidenciar el reconocimiento de las mujeres productoras en su lenguaje. <p>Por ejemplo: “El desarrollo de mecanismos que aseguren la participación de productores <u>y productoras</u> en los procesos de innovación, <u>con equidad de género</u>” (Pg. 9)</p>	Gerencia Gral. y Directorio.	Primer semestre 2010	Sin costo
	<p>Seguimiento, evaluación y sistematización de la implementación de la presente estrategia, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión de indicadores o requisitos de planificación, ejecución y evaluación con mirada de género en los POAs. 2. Recolección de información sobre inclusión de género en proyectos y presentación de un informe anual. 3. Seguimiento a la ejecución de las líneas estratégicas y presentación de un informe anual. 	Gerencia Gral, Gerencia Técnica y responsable de género.	continuo	1500 anual (puede incluir visita a regionales y/o materiales)
	<p>Asignación de puntos focales de género por regional. Se recomienda nombrar a la persona responsable de socio-economía o a coordinadores regionales o de proyecto.</p>	Gerencia Gral. unidades de socioeconomía y coord. regionales	Primer semestre 2010	Sin costo

Las acciones sugeridas en esta línea encuentran sustento en las opiniones vertidas por el personal en las discusiones focales de grupo por regional y en las entrevistas individuales. En ambas instancias, el personal expresó que contar con una estrategia de género en acciones de investigación y difusión evidentemente apoyaría la misión de PROINPA y constituiría un incentivo y una justificación para la inclusión del tema en su trabajo. Actualmente, señalaron quienes llenaron el cuestionario, se presta insuficiente o ninguna atención al tema en los proyectos (69 por ciento de encuestados). Más allá de ello, cuestionarios y entrevistas revelaron que frecuentemente el tema de género se ignora, porque no está explícito como parte de la política ni del marco de acción de la Fundación. Las acciones propuestas en esta línea transversalizan el enfoque de género en el Plan Estratégico, misión, visión y objetivos de PROINPA, garantizando el compromiso y apoyo de los más altos ejecutivos de PROINPA al trabajo diario de técnicos y técnicas de la institución.

Línea estratégica 2: Inclusión de género en los proyectos de investigación y difusión en función a objetivos y actividades.

PROINPA elabora y ejecuta proyectos con enfoques y objetivos comunes expresados en su estrategia. Su trabajo, sin embargo, se lleva a cabo en zonas diversas y con metodologías específicas que implican la necesidad de incluir la perspectiva de género en función a las actividades y orientación del proyecto (ej. mercado y/o seguridad alimentaria). Las acciones bajo esta línea incluyen la revisión de propuestas, formulación, ejecución y evaluación de proyectos con mirada de género en función a: i) estado actual del proyecto (en formulación, en ejecución, en evaluación) y 2) a las metodologías empleadas para su ejecución (agricultor individual, ECAs, CIALES, etc.). Existe ya un avance en este sentido: La propuesta de estrategia elaborada por el Equipo de Género de PROINPA (2008) contiene una descripción detallada de la inclusión del tema de género tanto en proyectos por iniciarse como de aquellos en ejecución.

<i>Línea estratégica 2: Inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación y difusión en función a objetivos y actividades</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Lograr una efectiva transversalización del enfoque de género en la gestión, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos.	Creciente número de proyectos ajustados con enfoque de género y creciente número de actividades y resultados tendientes a lograr la equidad de género.

<i>Línea estratégica</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de tiempo</i>	<i>Monto estimado- US\$</i>
<i>Línea 2: Inclusión del enfoque de género en los proyectos de investigación y difusión en función a objetivos y actividades</i>	Evaluación del estado y potencial de inclusión del enfoque de género a través de la recolección y análisis de propuestas de proyectos, informes de ejecución y entrevistas con responsables de proyectos.	Responsable de género.	Primer semestre 2010	Sin costo
	Inclusión del enfoque de género en propuestas y en proyectos en ejecución, según lo especificado por la "Propuesta de estrategia para la implementación del enfoque de género en la Fundación PROINPA" del año 2008 en sus secciones 3.1.1 y 3.1.2.	Responsable de género y equipo de género.	Primer y segundo semestre 2010	4000 (incluye gastos de apoyo puntual, viajes y/o soporte a actividades adicionadas a proyectos)
	Transversalización de género en las metodologías utilizadas en los proyectos. Ej: Facilitar EPCP con inclusión de género a proyectos que incluyen formación de plataformas, facilitar matrices de identificación de mercados diferenciados por sexo a quienes elaboran propuestas, facilitar matrices de intereses diferenciados a quienes buscan identificar cultivos con proyección al mercado.	Responsable de género	Continuo	Sin costo
	Utilización de lenguaje inclusivo en la producción de material de la UCOM: reconocer a técnicos y técnicas, productores y productoras, etc. Presentación de material gráfico y audiovisual que refleje la contribución de hombres y mujeres, reflejo de hombres y mujeres como actores activos.	UCOM y responsable de género	Continuo	Sin costo

Las acciones recomendadas en esta línea se justifican en la consulta al personal, pues a través de ella técnicos y técnicas manifestaron estar dedicados a proyectos que se encuentran en diferentes estados de ejecución, con diferentes demandas por parte de financiadores y grupos meta y en contextos regionales diversos que marcan, a su vez, diferencias socio-culturales. El personal de PROINPA expresa tomar muy en cuenta el contexto socio-cultural en el que actúa y existe un temor justificado de no alterar las costumbres y usos locales. Por otro lado, el personal también reconoce la necesidad de actuar hacia un aprovechamiento más equilibrado de los servicios generados tanto por hombres como por mujeres. Esto justifica la necesidad de analizar los proyectos de forma individual e incluir objetivos y acciones de equidad de género en función al estado de ejecución del proyecto, metodologías empleadas, oportunidades de inclusión de herramientas y capacitación en género y otros. Esta línea estratégica recupera e incluye las acciones propuestas por la estrategia del año 2008, que ya considera esta realidad. Además, sugiere acciones de transversalización de género en la Unidad de Comunicación (UCOM), tanto en el lenguaje como en el contenido. Esto se justifica por dos razones. Primero, miembros de la UCOM manifestaron que la inclusión de estas acciones en una estrategia institucional permitirían eliminar el lenguaje y contenido neutro (masculino) por el de uno de visibilización de actores y actrices y, segundo, las entrevistas reflejaron que la UCOM juega un papel importante en la transmisión de los beneficios generados por PROINPA.

Línea estratégica 3: Fortalecimiento a la participación de las mujeres en proyectos orientados al mercado.

El personal de PROINPA reconoce ampliamente habilidades específicas de las mujeres en actividades de la cadena de producción y comercialización, así como su vital participación en contextos específicos tales como zonas de migración masculina temporal o definitiva. Así mismo, se ve que la tendencia a relegar a las mujeres de actividades rentables a actividades de autosubsistencia o alimentarias de la familia se refleja también en varios contextos locales donde trabaja PROINPA. Ello justifica la necesidad de establecer una línea estratégica para la búsqueda activa de oportunidades para las mujeres donde el contexto socio-económico (ej. alta migración masculina) o las características de la actividad (producción de hortalizas) las señalen como sujetos principales de intervención. Cuando hombres y mujeres son sujetos de intervención, se aplicará la línea estratégica 2.

<i>Línea estratégica 3: Fortalecimiento a la participación de las mujeres en proyectos orientados al mercado</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Explorar y concretar proyectos orientados al mercado donde las mujeres cuentan con ventajas comparativas y/o constituyen principales actoras de desarrollo local.	Número de estudios, propuestas y/o proyectos en implementación o implementados.

<i>Línea estratégica</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de tiempo</i>	<i>Monto estimado- US\$</i>
<i>Línea 3: Fortalecimiento a la participación de las mujeres en proyectos orientados al mercado</i>	<p>Explorar potencial de proyectos orientados al mercado para trabajar con mujeres a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de productos donde la mujer participa como actora principal en la producción, transformación y/o mercadeo. 2. Identificación de zonas de intervención con alta migración masculina. 3. Identificación de asociaciones de mujeres consolidadas, sean estas de carácter productivo o no. <p>(el cuadro 8 del diagnóstico, por ejemplo, presenta una priorización de proyectos hecha por las regionales para la transversalización de género y/o trabajo con grupos de mujeres)</p>	Responsable de género y puntos focales regionales.	Continuo	1000 anual (incluye visitas y consultas y entrevistas a especialistas en otros departamentos)
	<p>Elaboración y presentación de proyectos orientados al mercado con participación prioritaria de mujeres, tomando en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El liderazgo de mujeres en los grupos o asociaciones. 2. Capacitación y fortalecimiento dirigido a las mujeres. 3. La inclusión de varones, en menor número y no como líderes, sino reflejando simplemente la realidad previa a la intervención (mujer actora principal en la cadena o alta migración masculina). 4. Inclusión de presupuesto para la capacitación a mujeres y hombres líderes, productores y productoras y asociaciones donde se realicen las intervenciones. 	Responsable de género, equipo de género y puntos focales regionales.	Continuo	Sin costo
	<p>Orientación de capacitación en utilización de productos de innovación tecnológica a sujetos actores. Por ejemplo, si una despachadora o máquina peladora reemplaza o reduce el trabajo de las mujeres, capacitarlas a ellas para su manejo y así evitar profundizar la brecha de género.</p>	Coordinadores regionales, técnicos/as de campo. Responsable de género.	Continuo	Sin costo

Durante entrevistas individuales, el personal apuntó a la alta participación de mujeres en proyectos de PROINPA en circunstancias específicas tales como producción de hortalizas, transformación de productos en mermeladas, quesos u otros, y también en zonas de alta migración. El personal también relato experiencias donde, una vez establecido el proyecto, los hombres tienden a desplazar a las mujeres en el uso de maquinaria, negociación con agentes externos, venta de grandes volúmenes de producto y otros. Varios entrevistados/as también señalaron que las capacitaciones tienden a ser aprovechadas más por los hombres que por las mujeres, por distintos motivos: como representantes de la familia y la comunidad, por el lenguaje de los talleres, porque no se deja participar a las mujeres o ellas no participan, y otros. Estos antecedentes identificados en el diagnóstico justifican la necesidad de realizar esfuerzos para trabajar con grupos de mujeres, particularmente cuando ellas eran responsables de las actividades productivas antes de que el proyecto ingresara y cuando se dan proyectos orientados al mercado donde ellas pueden generar ingresos propios. Para el caso de proyectos

donde participan hombres y mujeres, el diagnóstico justifica las acciones de apoyo a liderazgos femeninos y atención específica a presupuestos para capacitación que aseguren la participación activa tanto de hombres como de mujeres.

Línea estratégica 4: Capacitación y actualización del personal.

La adquisición de nuevas actitudes y capacidades requiere entrenamiento y conocimientos entre los actores de cambio. La ejecución de la línea estratégica 4 será instrumental en informar, estimular y preparar al personal para incluir la perspectiva de género en su trabajo como insumo necesario para el logro del desarrollo local. Las actividades detalladas de esta línea incluyen la circulación de información a través de artículos periódicos, sesiones para compartir conocimientos y experiencias, cursos y otros.

<i>Línea estratégica 4: Capacitación y actualización del personal</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Ejecutar y coordinar acciones tendientes a sensibilizar, capacitar y actualizar al personal en la inclusión del enfoque de género en actividades de investigación y difusión agrícola.	Número de cursos, conferencias, seminarios, revistas, artículos y otros de facilitación de información y herramientas en inclusión de género ofrecidos al personal. Número de participantes en eventos de sensibilización y capacitación.

Línea 4: Capacitación y actualización del personal	Acciones	Responsables	Periodo de tiempo	Monto estimado- US\$
	Socialización de experiencias tanto propias de PROINPA como de otras instituciones en inclusión de género en tecnología e innovación agropecuaria a través de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un boletín bimensual de una a dos páginas. 2. Circulación de boletines y/o artículos publicados por otras organizaciones. 3. Realización de discusiones científicas y de investigación para el desarrollo en PROINPA que incluyan la perspectiva de género así como también inclusión de este aspecto en eventos de socialización de información en PROINPA. (mínimo 2 anual). 	Gerencia técnica, equipo de género, responsable de género y puntos focales.	Continuo	1000 anual
	Compilación y publicación de metodologías participativas y herramientas de trabajo con enfoque de género.	Responsable de género y equipo de género.	2010	1500
	Capacitación continua de la responsable de género, miembros del equipo de género y puntos focales en cursos, seminarios o talleres a nivel nacional e internacional. Considerar: <ol style="list-style-type: none"> 1. La multiplicación de la capacitación a través de socialización del conocimiento adquirido en seminarios internos. 2. Diseminación de materiales del curso, taller o seminario entre personal interesado. 	Gerencia general, gerencia técnica y responsable de género.	Continuo	1000 anual
	Apoyo permanente a la capacitación y actualización del personal a través de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sesiones de capacitación y sensibilización, una vez al año por regional. 2. Disponibilidad de la responsable de género de apoyo a consultas para la inclusión de género en propuestas, ejecución y evaluación de proyectos. 3. Provisión de herramientas y metodologías de inclusión de la perspectiva de género a solicitud del personal. 	Responsable de género y equipo de género.	Continuo	1000 anual
	Realización de cursos de Quechua, Aymara y/u otro idioma hablado en la zona de trabajo, creando condiciones para la participación de técnicos y técnicas de campo. Por ejemplo, una semana de trabajo en ciudad puede incluir 6 horas de idioma a la semana. Se recomienda dos o tres cursos cortos al año.	Gerencia Gral, Gerencia Técnica, Coordinadores regionales.	Continuo	1200 anual (se calcula 100 US\$ por pago semanal a profesores, en las cuatro regionales)

El diagnóstico reveló la necesidad de capacitación y sensibilización como tema recurrente entre las preocupaciones del personal de PROINPA, particularmente en las fases de formulación e implementación de proyectos. Setenta y ocho por ciento de quienes respondieron el cuestionario consideraron la capacitación del personal en la estrategia de género como “muy importante” y 28 por ciento como “importante”. Otro factor que justifica acciones de capacitación es la percepción del personal sobre su experiencia en proyectos con

enfoque de género en relación a su capacitación en el tema. Así, 31 por ciento del personal señala tener “más que suficiente” y “suficiente” experiencia, mientras que sólo nueve por ciento señala tener “más que suficiente” y “suficiente” capacitación. Las acciones sugeridas en esta línea reflejan en gran parte propuestas y discusiones del propio personal durante entrevistas y discusiones en grupos focales. Particularmente, fue evidente la demanda por herramientas e información actualizada y práctica en sesiones cortas o boletines de fácil acceso. Más allá de ello, varios/as entrevistados apuntaron a oportunidades de capacitación en general como un beneficio agregado de gran valor para su desarrollo profesional en la institución.

Línea estratégica 5: Alianzas estratégicas.

PROINPA desarrolla actividades en varias regiones a nivel nacional y otras a nivel internacional, particularmente en la región andina. Esto le ha significado ser parte de una invaluable red de actores del desarrollo rural, muchos de ellos con experiencia, conocimientos y demandas en la inclusión de género en la investigación y el desarrollo. La línea estratégica 5 fortalecerá alianzas estratégicas y generará condiciones para nuevas relaciones interinstitucionales que le permitan tanto aprender como compartir experiencias. Las actividades incluyen la búsqueda de alianzas y generación de acuerdos.

<i>Línea estratégica 5: Alianzas estratégicas</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Establecer alianzas para la construcción y socialización de conocimientos de inclusión de la perspectiva de género en proyectos de recuperación, desarrollo y promoción de tecnologías.	Número de acuerdos y/o actividades de inclusión de la perspectiva de género e intercambio de conocimientos con otras organizaciones o instancias de innovación agropecuaria.

<i>Línea estratégica</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de tiempo</i>	<i>Monto estimado- US\$</i>
<i>Línea 5: Alianzas estratégicas</i>	Contacto permanente y solicitud de información en temas especializados en género a instancias de investigación y desarrollo a nivel nacional e internacional (ej. Coordinadora de la Mujer en La Paz, PRGA del CGIAR en Colombia, oficinas regionales de la mujer de la FAO, Naciones Unidas y otros).	Responsable de género	Continuo	Sin costo
	Crear condiciones y concretar acuerdos de cooperación con instituciones de investigación y/o desarrollo para: 1. Apoyar los procesos de capacitación y actualización. 2. Apoyar visitas e intercambio de experiencias. 3. Sumarse a redes de información.	Gerencia Gral., gerencia técnica, responsable de género.	Continuo	Sin costo (posiblemente costos de viaje)
	Posicionar como política institucional el compromiso con la equidad de género durante el establecimiento de instancias de innovación (ej. plataformas) y crear condiciones de colaboración con actores de propósitos afines.	Gerencia técnica, responsables de proyectos, responsable género.	Continuo	Sin costo
	Incluir en acuerdos y convenios el compromiso de PROINPA de actuar con equidad de género en el cumplimiento de su rol de promotor y proveedor de herramientas y extensión participativa en los proyectos desarrollados en los territorios. Esto podría omitirse si ya se incluye la visión y misión de PROINPA modificada según la línea estratégica 1.	Gerencia Gral. Gerencia técnica, responsables de proyectos.	Continuo	Sin costo

Del diagnóstico institucional se desprende que el intercambio de información, capacitación y visitas de campo en el marco de convenios de cooperación (formales o informales) con instancias nacionales e internacionales forman parte del accionar de PROINPA. El personal valora metodologías desarrolladas o enriquecidas en otras instituciones y que hoy constituyen herramientas de trabajo diario en PROINPA, tales como los CIALES y la Evaluación Participativa. Así mismo, las relaciones interinstitucionales son identificadas como buenas prácticas en algunas regionales y por varios entrevistados/as. Entre las organizaciones con las que PROINPA se relaciona, varias han avanzado ya en la inclusión de género en proyectos de desarrollo rural, particularmente los centros que componen el CGIAR. La inclusión de temas de género en el marco de estas relaciones de intercambio de saberes y conocimientos viene a constituir un paso más adelante en este intercambio. Sin embargo, estas acciones serían solamente eventuales o fortuitas, si PROINPA no hace claro su posicionamiento respecto al tema, tanto en sus políticas y filosofía de trabajo (Línea Estratégica 1), como en su relacionamiento con otras instituciones (Línea Estratégica 5). Las acciones propuestas en esta línea, además de crear y fortalecer alianzas para posicionar a PROINPA como agente dinámico en la inclusión de género en proyectos de desarrollo rural, tiende a fortalecer la ejecución de la Línea Estratégica 4 sobre capacitación y actualización del personal.

4. Estrategia de Fortalecimiento a la Equidad de Género en el lugar de trabajo de PROINPA

La estrategia de género de PROINPA en el lugar de trabajo se basa en cuatro líneas estratégicas: Compromiso y apoyo institucionalizado, equidad en la construcción de capacidades e incorporación de personal, capacitación y sensibilización y lugar de trabajo inclusivo.

Línea estratégica 1: Compromiso y apoyo institucionalizado.

Cambios organizacionales bajo los lentes de equidad de género van más allá del equilibrio numérico de su personal, o de búsqueda de representaciones de ambos sexos en todos los niveles. Estos cambios requieren, además, cambios de actitudes y formas de organizar las relaciones institucionales. Por ello, el compromiso de los más altos niveles de la organización es indispensable, en formas de expresiones concretas en estrategias, políticas, manuales, y otros. Esta línea estratégica incluye acciones tendientes a establecer claramente este compromiso y apoyar el proceso de cambio organizacional.

Línea estratégica 1: Compromiso y apoyo institucionalizado	
Meta	Indicador de seguimiento
Institucionalizar el compromiso de PROINPA como un lugar de trabajo con equidad de género.	Implementación progresiva y continua de las líneas estratégicas de género en el lugar de trabajo.

Línea estratégica	Acciones	Responsables	Periodo de tiempo	Monto estimado- US\$
Línea 1: Compromiso y apoyo institucionalizado	El Plan Estratégico 2008-2013 debe especificar el compromiso de PROINPA para lograr un lugar de trabajo con equidad de género: 1. “Brindamos oportunidades y motivación a todos los talentos que trabajan en nuestra organización, independientemente de su sexo u origen ”. p. 10 2. “El capital humano es uno de los pilares fundamentales para que PROINPA cumpla con su misión, por lo que PROINPA busca la motivación permanente de su personal para el logro de su misión, a través de la capacitación, evaluación e incentivos, con equidad de género ”. p14	Gerencia Gral. y Directorio	2010	Sin costo
	Inclusión de criterios de género en actividades que hacen parte de la estrategia de manejo de recursos humanos: 1. El respaldo y gestión institucional para la búsqueda de fondos a postulantes a cursos (p 14 de la estrategia de PROINPA), buscará equilibrio entre hombres y mujeres y por regiones. 2. La reunión anual nacional para el intercambio entre técnicos y administrativos propuesta en la estrategia (p. 14), incluirá criterios de género.	Gerencia Gral. y Directorio	2010	Sin costo

	Inclusión explícita del compromiso de PROINPA con la equidad de género en el lugar de trabajo en manuales de comportamiento del personal, manuales de contratación, antecedentes que describen a PROINPA en los contratos de trabajo y otros similares.	Gerencia Gral., recursos humanos y responsable de género.	Continuo	Sin costo
	Incluir en manuales y contratos la no aceptación de comportamientos discriminatorios ni de acoso, sea éste de tipo sexual o laboral.	Gerencia Gral., recursos humanos, coordinadores regionales.	Continuo	Sin costo

El 70 por ciento de los encuestados/as en PROINPA expresó la necesidad de implementar políticas institucionales de equidad de género en el lugar de trabajo. Las entrevistas realizadas entre personal de gerencia, técnicos y técnicas y personal administrativo confirmó esta percepción. Las acciones propuestas en esta línea estratégica tienden a garantizar la implementación de políticas de incorporación, retención y manejo de personal con equidad de género, pues expresan compromisos explícitos de los que los niveles gerenciales son responsables. Por su parte, la inclusión en manuales y contratos de normas específicas de comportamiento forman ya parte de los mismos y los sugeridos en esta línea estratégica se adicionarían en respuesta a las percepciones de parte del personal, particularmente mujeres, de que sus necesidades no son siempre tomadas en cuenta en las políticas laborales y de que las mujeres no son suficientemente involucradas profesionalmente en el ámbito laboral.

Línea estratégica 2: Equidad de género en la incorporación y retención de personal y en la construcción de capacidades.

PROINPA es una organización de investigación de ciencia y tecnología que construye capacidades profesionales a partir de la incorporación de jóvenes egresados en sus actividades. Gran parte del personal de PROINPA ha sido incorporado a la organización como tesista y es allí, primariamente pero no exclusivamente, donde deberá iniciarse el balance de género entre el personal.

<i>Línea estratégica 2: Equidad de género en la incorporación de personal y en la construcción de capacidades.</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Avanzar en el logro del balance de género en el lugar de trabajo.	Número creciente de mujeres tesistas y en espacios de decisión, hasta lograr un balance de género.

<i>Línea estratégica</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de tiempo</i>	<i>Monto estimado- US\$</i>
<i>Línea 2: Equidad de género en la incorporación y retención de personal y en la construcción de capacidades.</i>	<p>Incorporación activa de mayor número de mujeres profesionales a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatorias a tesistas, hombres y mujeres, con explícita mención de que PROINPA busca incorporar a más mujeres en la org. 2. Entre candidatos hombres y mujeres con capacidades similares, escoger a las mujeres hasta lograr equilibrio (60/40, 40/60) entre el personal femenino y masculino en todos los niveles. 3. Gerencia y Recursos Humanos buscarán activamente atraer a mujeres con probada capacidad y experiencia entre institutos, universidades, ONGs u otros cuando un puesto de media o alta decisión quede vacante, hasta alcanzar un equilibrio. 4. Elaboración de una guía de entrevistas y contrataciones que, entre otros aspectos, refleje orientaciones de equidad de género y eliminación de prejuicios involuntarios. 5. Socialización de esta guía entre recursos humanos, administración, coordinadores regionales y responsables de proyectos. 	Gerencia Gral, recursos humanos y coordinadores de proyecto.	2010	2000 (destinados a la guía y su distribución)
	<p>Apoyo a la retención y promoción de profesionales mujeres al interior de PROINPA a través de políticas institucionales con las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptar hasta donde sea posible las normas de trabajo para consultores/as con las normas de seguridad laboral del Estado, para favorecer al personal, hombres y mujeres. 2. Si el punto anterior no lo incluyera, redactar e implementar una política de reincorporación de mujeres embarazadas después de un periodo de 2 a 4 meses después del parto, e incluir horarios de lactancia. 3. Si el punto 1 no lo incluyera, normar horario flexible para los varones con hijos recién nacidos, de hasta dos meses, incluyendo la alternativa de trabajo en oficina para técnicos de campo. 4. Estudiar la posibilidad de contratos con horario flexible para personal de oficina, por ejemplo de 20 horas a la semana en puestos que así lo permitan o en nuevas vacantes. 5. Difundir las políticas adoptadas en el proceso descrito (1 a 4) y apoyar su aplicación de forma dinámica y flexible. 	Gerencia Gral, recursos humanos y coordinadores de proyecto.	2010	1000 (en caso de necesidad de consultas a profesionales externos)

Las actividades propuestas responden a la percepción generalizada de que el balance numérico del personal en favor de los hombres (72.1 por ciento) debe cambiar hasta lograr mayor equilibrio, particularmente en niveles gerenciales donde las mujeres participan menos. Dado que gran parte del personal técnico ingresa a PROINPA como tesista, se justifican acciones para incorporar más mujeres tesistas, incluyendo cuotas, guías de entrevistas y acciones afirmativas. Por otra parte, las acciones tendientes a lograr mayor seguridad laboral, particularmente para las mujeres embarazadas, tienen su base en buenas prácticas ya aplicadas

por algunos líderes de proyectos y experiencias de re-incorporación exitosas. En algunas regionales el número de mujeres profesionales se ha visto reducido precisamente por falta de sensibilidad y prácticas flexibles frente a una situación de embarazo de jóvenes técnicas. Si bien, los contratos de consultores/as presentan limitaciones legales, PROINPA puede establecer prácticas institucionalizadas flexibles, como las que se sugieren, pero que a la vez impliquen responsabilidad entre coordinadores regionales y de proyectos.

Línea estratégica 3: Capacitación.

Esta línea estratégica responde a la necesidad de acceso a capacitaciones con equidad de género considerando intereses y necesidades concretas de hombres y mujeres dependiendo del lugar que ocupan en PROINPA (investigación, difusión y/o manejo administrativo) y su lugar de trabajo (campo, ciudad).

<i>Línea estratégica 3: Capacitación con equidad</i>	
<i>Meta</i>	<i>Indicador de seguimiento</i>
Contribuir a la equidad de género en el lugar de trabajo a través de la promoción y seguimiento al acceso equitativo a capacitaciones.	Inclusión creciente (en número y ubicación en organigrama) de personal capacitado en su área de trabajo y/o en temas que contribuyen a un mejor desempeño.

<i>Línea estratégica</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de tiempo</i>	<i>Monto estimado-US\$</i>
<i>Línea 3: Capacitación con equidad</i>	<p>Promover la equidad en procesos de capacitación a través de la redacción y ejecución de una política inserta en la estrategia de manejo de talentos humanos que incluya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento a la distribución de oportunidades de capacitación que responda a una lógica no sólo de intereses y áreas de trabajo, sino también de equilibrio de género, entre regionales y en todos los niveles. 2. Búsqueda activa de oportunidades de capacitación para todo el personal y difusión de esta información. 3. Apoyo puntual según el caso, a personal interesado en capacitaciones (ya sea a través de re-integración del personal después de varios meses, horarios flexibles, otros) 	Recursos humanos	Continuo	1000 (en caso de ser necesario apoyo externo)

El diagnóstico reveló que no existe discriminación de género en el acceso a capacitaciones, sin embargo se evidencia desventaja en el acceso a capacitaciones para técnicos de campo y personal administrativo. Esto tiene una implicación de género puesto que las mujeres están en gran medida insertas entre el personal administrativo. Por su condición de trabajo de campo y esposas/madres, las técnicas de campo estarían todavía en mayor desventaja. Las acciones propuestas sugieren un seguimiento a las oportunidades ofrecidas y tomadas por el personal, precisamente para que PROINPA fortalezca la excelencia de sus profesionales no sólo en el ámbito de investigación en las oficinas principales, sino también entre técnicos y técnicas de

campo que se dedican principalmente a la difusión participativa y al personal administrativo en oficinas. Las acciones propuestas tienden a establecer como política de manejo de talentos humanos la búsqueda de oportunidades para todos/as asignando responsabilidad institucional a la oficina de Recursos Humanos.

Línea estratégica 4: Lugar de trabajo inclusivo.

Esta línea estratégica busca fortalecer las condiciones para un lugar de trabajo donde el personal construya y contribuya con sus capacidades al máximo, sin sufrir ningún tipo de discriminación o prejuicio basados en su condición de hombre o mujer. Las actividades incluyen capacitación y sensibilización de quienes manejan los recursos humanos, impulso a la formación de comités de ética y facilitación de canales de comunicación entre el personal y niveles más altos de decisión.

<i>Línea estratégica 4: Lugar de trabajo inclusivo</i>	
Meta	Indicador de seguimiento
Garantizar un lugar de trabajo libre de discriminaciones y con igualdad de oportunidades.	Mejor manejo de conceptos y herramientas de contratación, evaluación, y manejo de personal con equidad. Percepción creciente de equidad y transparencia en el lugar de trabajo.

<i>Línea estratégica</i>	<i>Acciones</i>	<i>Responsables</i>	<i>Periodo de tiempo</i>	<i>Monto estimado-US\$</i>
<i>Línea 4: Lugar de trabajo inclusivo</i>	Capacitación y sensibilización del personal de recursos humanos y administrativo a través de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursos, seminarios y/o talleres de excelencia en el manejo de personal (incluyendo género y diversidad). Esto puede realizarse a través de cursos en línea, cursos en oficina o viajes individuales a otras regiones en acuerdos con instancias tales como el Programa de Género y Diversidad del CGIAR, con apoyo del CIP. 2. Realización de al menos un taller al año sobre prácticas de entrevistas, contratación y manejo de personal con enfoque de género y diversidad. Participará no sólo la oficina central sino personal administrativo de las regionales, coordinadores regionales y, cuando justifica, responsables de proyectos. 	Gerencia Gral., recursos humanos, administración	Continuo	2000 anual

	<p>Mejora del flujo de comunicación sobre políticas laborales, de contratación y de asignación de salarios, capacitaciones y otros a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un mecanismo de socialización desde recursos humanos con apoyo de la UCA, ya sea a través de noticias puntuales via e-mail, una página web interna para el personal de PROINPA, un boletín periódico, etc. 2. A través de este mecanismo, socializar políticas y procedimientos de contratación (sobre todo la incorporación de personal formado desde su labor de tesistas) e 3. Informar de manera abierta sobre número de personal en cursos, seminarios y otros, capacitaciones y formas de acceder a ellas. 4. Este mecanismo será también instrumento para promover la integración del personal, su motivación e identificación con los valores y principios establecidos en el Plan Estratégico de PROINPA 2008-2013. 	Gerencia y recursos humanos (posible apoyo de la UCA)	Continuo	1000 (eventual apoyo externo en la creación de una página interna para personal de PROINPA).
	<p>Mejoras en condiciones de trabajo de campo según características de las regionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar número de días de trabajo en campo en la regional Valles Centro y respetar los días de descanso. Así se favorecerá la relación de las familias de los técnicos y se promoverá inclusión de mujeres técnicas (cambiar 21 días en campo y 10 en ciudad, por ejemplo, por 15-5-15). 2. Avanzar hacia el logro de facilidades separadas (dormitorios y baños) para técnicos y técnicas en regionales que aun no cuentan con ellas. 	Gerencia Gral. Gerencia Financiera, Coordinadores regionales	Continuo	Requiere de un estudio interno de necesidades por regional
	<p>Formalización de un canal de recepción de quejas y resolución de conflictos entre miembros del personal a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La nominación de una o dos personas de recursos humanos capacitadas para analizar y actuar imparcialmente, sin prejuicios e informadas sobre conceptos de acoso, discriminación y también resolución de conflictos. Estas personas serán encargadas de nombrar dos personas más para formar comités de 3 o 4 personas (entre ellas hombres y mujeres), para la investigación y resolución de conflictos. Las partes en conflicto deben aprobar la nominación del comité para evitar conflicto de intereses. 2. Informar al personal en general sobre la nominación del/a responsable(s) de recursos humanos donde pueden hacer llegar sus quejas y los procedimientos. 3. El comité informará directamente a Gerencia y mantendrá la mayor confidencialidad en el tratamiento del problema. Asimismo, sugerirá soluciones a Gerencia General. Si la queja es contra un miembro de gerencia, el comité sugerirá soluciones en coordinación con otros miembros de Gerencia. 	Gerencia, recursos humanos, coordinadores regionales	Continuo	Sin costo

Esta línea estratégica propone varias acciones justificadas en resultados del diagnóstico. Primero, existe la voluntad de gran parte de los tomadores de decisiones por lograr mayor equidad al interior de PROINPA, sin embargo faltan las herramientas y conceptos teóricos que permitan operativizar esta voluntad en acciones concretas y de seguimiento. Por ejemplo, se confunde el concepto de equidad de género con el de no-discriminación activa en el trato o la contratación. Más allá de ello, la complejidad y exigencias que requiere el manejo de recursos humanos en PROINPA diluye e invisibiliza la importancia de los asuntos de género. En respuesta a ello, esta línea propone acciones de capacitación en asuntos de equidad de género en el lugar de trabajo para tomadores de decisiones, personal de recursos humanos y administrativo para proveer herramientas y mantener el tema entre las prioridades de manejo de personal.

Segundo, la línea propone acciones de mejora en el flujo de la comunicación en respuesta a percepciones de falta de transparencia que bajan la moral del personal, pero que en gran medida se originan en falta de información (por ejemplo, la contratación de un/a tesista puede verse como favoritismo, si no se comunica el trabajo realizado del tesista y la inversión en su formación). Tercero, las acciones de mejora en las condiciones de trabajo responden a situaciones relatadas en algunas regionales que merecen ser revisadas. Acciones sencillas recomendadas en este sentido pueden resultar en aumento de la moral y rendimiento del personal. Cuarto, las acciones recomendadas para la recepción de quejas y resolución de conflictos se justifican en tres aspectos identificados en el diagnóstico: Si bien hay relativamente pocas quejas y conflictos, a falta de una instancia oficial éstos suelen ser tratados en los corredores sin privacidad para las partes en conflicto; los varones mayores suelen estar en posiciones de mayor poder de decisión por lo que las mujeres y los jóvenes pueden contar o no con apoyo en situaciones difíciles dependiendo de la actitud personal del jefe/a de su proyecto y; existe la percepción de que si una persona expresa una queja puede aparecer como “problemática” y se prefiere evitar esta situación. Así, la conformación de un canal formal conformado por miembros capacitados y que se conduzcan con base a principios éticos evitará las situaciones descritas y fortalecerá el ambiente de trabajo con equidad.

5. Lista de documentos revisados

Avilés Irahola, D. 2008. *Report of the Gender Audit at the International Center for Tropical Agriculture (CIAT)*. Final Version. Cali, Colombia: CGIAR Systemwide Program on Participatory Research and Gender analysis for Technology Development and Institutional Innovation (PRGA Program), 112pp.

Fundación PROINPA. 2008. *Plan Estratégico Fundación PROINPA. Periodo 2008 – 2013*. Documento de trabajo. Pp. 15.

Gandarilla, A; Blajos, J; Aguirre, G; Devaux, A y Thiles, G. 2004. Fundación PROINPA: Una nueva opción institucional para promover la innovación tecnológica agrícola en Bolivia. *Revista de Desarrollo Rural PROCAMPO*. Bolivia No 92, abril-mayo, 2004. La Paz, Bolivia.

Programa de Género y Diversidad del Grupo Consultivo de Investigación para la Agricultura (CGIAR G&D). Sin fecha. *The inclusive workplace*. Disponible en www.genderdiversity.cgiar.org/inclusiveworkplace/index.htm

ESTRATEGIA PARA LA IMPLEMENTACION DEL ENFOQUE DE GENERO EN EL PNRT-PAPA

Fausto Yumisaca, Cecilia Monteros, Ivonne Antezana, Jorge Andrade

ANTECEDENTES

La constatación de la existencia de brechas de género en acciones de desarrollo ha permitido formular y operar un marco jurídico y normativo internacional y nacional que propicia a los estados, sus instituciones y organizaciones de cooperación a desarrollar estrategias para eliminar las brechas de género en sus intervenciones (Anexo 1).

Es importante, en las acciones de desarrollo, tener claridad sobre los roles definidos de hombres y mujeres en las familias rurales para tomar en cuenta aspectos como carga de trabajo, acceso y control de recursos, necesidades básicas estratégicas diferenciadas por género en el diseño de la intervención desde la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de los resultados alcanzados por los proyectos.

La Misión de Evaluación Externa de la segunda fase del Proyecto FORTIPAPA y los organismos donantes, recomendaron la incorporación del enfoque de género en la tercera fase. Para incorporar el enfoque de género en el Proyecto FORTIPAPA se vio necesario iniciar con una estrategia de capacitación en género a los técnicos/ técnicas del PNRT-Papa/FORTIPAPA, de las Unidades de Validación y Transferencia de Tecnología y promotores/ as campesinas/os de las regiones. Además, se han desarrollado y aplicado herramientas de género para realizar diagnósticos rurales participativos (Anexo 2). Para estas actividades se contó con el apoyo de una especialista en Género de COSUDE y con una técnica responsable del INIAP.

El PNRT Papa con el apoyo de la consultora de COSUDE ha definido estrategias por resultado (Anexo 3), El PNRT Papa siempre ha trabajado con hombres y mujeres en todas las actividades que en campo de agricultores/as se han implementado, se ha garantizado la participación de al menos 20% de mujeres; lo anteriormente mencionado se puede apreciar en los POAs que presentan indicadores de género sobre los resultados y actividades.

Para el diseño de la estrategia de género en el Programa de Papa, nos basamos en que:

- Hombres y mujeres tienen roles diferentes;
- Los hombres no representan las necesidades e intereses de todos los miembros de la familia y de la comunidad;
- Lo que es bueno para unos no siempre es bueno para otros;
- Los proyectos no benefician o afectan de la misma manera a hombres y mujeres;
- Muchas veces lo que afecta a las mujeres puede afectar a toda la familia;
- Es necesario prever el efecto que ocasionará el proyecto en hombres y mujeres.
- Las buenas intenciones no son suficientes, hay que tener instrumentos adecuados que permitan una acertada orientación.

Tomamos en cuenta que ninguna intervención es neutral con las asimetrías, puede agrandar las brechas si no las toma en cuenta, pero sí puede ayudar a cerrar las brechas si las actividades del proyecto se enfocan hacia ese propósito.

Con el apoyo de Papa Andina, en el marco de la línea estratégica de género se ha retomado el tema de inclusión de género en el PNRT. Habiendo ratificado la importancia del tema tanto para el PNRT como para el INIAP, se ha formulado el objetivo de la inclusión del tema y desarrollado pautas de su inclusión. Estos aspectos están desarrollados a continuación.

OBJETIVO DE LA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL PNRT

El PNRT trabaja con diferentes actores. Intenta con sus acciones beneficiar a la familia rural.

En el tema de género, el PNRT tiene como objetivo:

Permitir a hombres y mujeres rurales la misma oportunidad de acceso a los beneficios generados por los proyectos del PNRT para reducir la vulnerabilidad de la familia rural y mejorar el impacto de sus intervenciones.

LINEAMIENTOS GENERALES

a. Políticas institucionales:

- Incluir el enfoque de género en los enfoques teórico-metodológicos en los proyectos con el propósito de posicionar el enfoque de género asumiendo que no es posible lograr cambios en las relaciones sociales sin cambiar las relaciones de género.
- Prever financiamiento en los proyectos para la incorporación del enfoque de género a través de acciones concretas para no quedarse en el enunciado y la buena voluntad para implementar el enfoque.
- Desarrollar una estrategia específica de género para la intervención, que identifique el estado de situación de las relaciones de género en el contexto de las intervenciones y diseñar acciones, mecanismos e instrumentos adecuados para orientar un trabajo hacia la equidad de género.
- Institucionalizar la metodología y estrategias de intervención con enfoque de género en los proyectos en ejecución en función de los resultados, efectos e impactos obtenidos, la metodología y estrategias que se consideren pertinentes se deberían institucionalizar tomando como referencia el ciclo de proyectos. Los aprendizajes aplicarlos en los proyectos nuevos.
- Difundir ampliamente los resultados generados en investigaciones y sistematizaciones sobre procesos de intervención con enfoque de género.
- Generar alianzas estratégicas para incidir en el posicionamiento institucional de la propuesta de intervención para lograr la apropiación del enfoque en otros programas y departamentos del INIAP.

b. Políticas de Gestión de Personal

- Incluir la equidad de género en la normativa institucional, lo cual se hace posible a través de la concreción de normas específicas, que reconozcan derechos y obligaciones de mujeres y hombres para construir condiciones de equidad en sus relaciones personales, familiares, y laborales.
- Considerar el conocimiento del enfoque de género como un aspecto relevante en el perfil definido para la incorporación de personal tanto técnico como administrativo, o en lo posible facilitar su inclusión en un proceso de sensibilización y capacitación sobre el enfoque.
- Como una acción positiva de género, privilegiar el acceso de mujeres con igual capacidad y conocimiento que los aspirantes hombres, para optar por un cargo incluidos los puestos directivos y de coordinación.
- Facilitar procesos de sensibilización y capacitación continuos, para actualizar y nivelar conocimientos sobre el manejo del enfoque de género, con el propósito de lograr un equipo de trabajo sensible al tema, con apertura al cambio, apropiado del enfoque, que incorpore estrategias concretas en su trabajo y coherente con su vida personal.

c. Conducción hacia la aplicación del enfoque

- Propiciar al interior del PNRT Papa un análisis y sensibilización del personal y posteriormente de la población beneficiaria de los proyectos
- Dar seguimiento a la inclusión práctica del enfoque a través de un monitoreo permanente que permita analizar los aciertos y desaciertos para adecuar y orientar las estrategias.
- Lograr que la implementación del enfoque no sea visto como una tarea de los niveles directivos o de especialistas, sino que sea asumido como una responsabilidad de todo el equipo.

ESTRATEGIA

El PNRT-Papa pretende impulsar la incorporación de género, como eje transversal en los procesos de innovación tecnológica, difusión/ capacitación y producción de semilla.

Para que la transversalidad de género sea una realidad a la hora de la ejecución, esta dimensión debe estar interiorizada y apropiada por todos los actores y actoras del programa, (**para que se quiera** incorporar el enfoque, no sólo se deba hacerlo).

Se definió que la estrategia debe ser en dos niveles: a) en proyectos nuevos, y b) en los proyectos actualmente en implementación

a) En caso de proyectos nuevos

Desde un principio velar por indicadores diferenciados por género. Eso significa desde el momento de la elaboración de la propuesta, hacer una diferenciación que visualice, el grado de participación de hombres y mujeres rurales en las actividades de los proyectos y estimación de los beneficios esperados para ambos. Continuar esta diferenciación en el momento de la planificación velando por indicadores diferenciados por género en el marco lógico.

Tomar en cuenta en todos los ciclos de los proyectos aspectos relacionados con la transversalización del enfoque de género:

1. Diagnóstico:

Caracterización de la realidad: identificar

- la situación diferenciada entre hombres y mujeres
- las perspectivas diferentes
- las necesidades diferentes
- intereses distintos
- potencialidades diferentes
- limitaciones distintas

2. Diseño y planificación:

- Estrategias diferenciadas
- Acciones positivas (dirigido especialmente a mujeres que parta desde su situación)
- Impacto equitativo.

3. Ejecución:

- Acciones de revalorización social y económica de lo femenino y masculino.
- Acciones de nivelación y refuerzo de capacidades
- Acciones hacia la redistribución de recursos, beneficios, poder
- Trabajar en conciencia de derechos y obligaciones compartidas

4. Monitoreo, seguimiento y evaluación:

- Indicadores de proceso e impacto tomando en cuenta el enfoque de género
- 5. Sistematización
 - Género como tema recurrente de reflexión, análisis y aprendizaje de la experiencia.
- 6. Difusión:
 - Énfasis en cambios logrados en las relaciones de género.

b) En los proyectos actualmente en implementación

La estrategia comprende cuatro momentos:

1. Asegurar compromiso de técnicos del PNRT Papa de trabajar en el tema
2. La construcción de indicadores de género para cada uno de los resultados del PNRT- Papa
3. Construcción de herramientas por lo menos para una actividad por resultado, que nos ayuden a presentar resultados desagregados por género para evaluar la pertinencia del enfoque de género.
4. Seguimiento y monitoreo permanente de las actividades, utilizando indicadores diferenciados por género.

c) Acciones de corto plazo

- Conformación de un equipo temático de género en el PNRT Papa que acompañe las acciones de la aplicación del enfoque. Por el momento la responsabilidad del tema en el PNRT está a cargo de Fausto Yumisaca, quien colabora estrechamente con Ivonne Antezana y Jorge Andrade de Papa Andina.
- Talleres de sensibilización y diseño participativo de herramientas para la aplicación del enfoque de género en forma transversal en las actividades de los proyectos que ejecuta el PNRT Papa
- Construcción participativa de indicadores con enfoque de género para cada uno de los resultados que se incluyan en el POA del PNRT Papa (banco de indicadores)
- Sistematización de experiencias sobre la incorporación del enfoque de género en actividades de investigación, validación, capacitación, producción de semilla.
- Diseño de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación para evaluar indicadores de género en los proyectos que desarrolla el PNRT Papa.

Anexo 1.

MARCO JURIDICO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Incorporar el enfoque de equidad de género es trabajar por la equidad social¹. Al existir normas establecidas relacionadas con la equidad social, es indispensable el aplicarlas en las diversas áreas de trabajo. A continuación se han ubicado algunos acuerdos y compromisos suscritos y ratificados por el Ecuador en el tema de género que están relacionados con el ámbito del desarrollo tecnológico y social en el sector rural.

A. MARCO LEGAL INTERNACIONAL²

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, los estados se comprometen “a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Entre los derechos reconocidos se encuentran el derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos y a elegir y ser elegido en elecciones democráticas.
- **Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** reconoce el derecho al trabajo, a un salario equitativo, a la sindicalización, a la seguridad social, a condiciones dignas de existencia, a la salud, a la educación y a la protección contra el hambre. El Pacto remarca especialmente que debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- La **Convención de las Naciones Unidas** sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General en 1979, consagró el compromiso de los Estados en la búsqueda de la igualdad entre los sexos, estableciendo medidas pertinentes para alcanzarla, atendiendo a las barreras socio-culturales, políticas y económicas vigentes.
- **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, que incluyen metas e indicadores para lograr el desarrollo y la erradicación de la pobreza para el 2015. El tercero de estos objetivos está relacionado con “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”

B. MARCO LEGAL NACIONAL³

En septiembre del 2008 se aprobó la nueva Carta Magna del Estado Ecuatoriano en la cual se mantienen vigentes los derechos alcanzados en la constitución de 1998, además se incluyen reformas constitucionales que garantizan los derechos de las mujeres, se incorpora un lenguaje incluyente y de género, el principio de igualdad, así como la no violencia contra las mujeres se encuentra en todo el texto constitucional, el CONAMU adquiere status constitucional y la Constitución y el Estado buscan garantizar el Buen Vivir.

- **En la Constitución Política de la República del Ecuador 2008**, incluye la dimensión de género y no discriminación en varios de sus artículos, así tenemos que sobre los principios de igualdad y no discriminación se encuentra en los Arts. 11.2, 66.4, 203.4, 329, 330; sobre la comunicación e información en el Art. 19; sobre las formas de trabajo y su retribución, en los Arts. 325 – 331, sobre la educación en los Arts. 26, 28, 347.4, 347.6; sobre la salud en los Arts. 32, 358, 362, 363.6; sobre la seguridad social en los Arts. 34, 367, 369; sobre el derecho a la propiedad en los Arts. 321 – 324; sobre los derechos a la

¹ Manual de Capacitación en Equidad de Género. 2004. María Victoria Arregui. AECI. República Dominicana.

² Consejo Nacional de las Mujeres -CONAMU-.

³ Consejo Nacional de las Mujeres -CONAMU-.

protección en los Arts. 76, 77, 78, 81, 82, 191, sobre institucionalidad y políticas de género en los Arts. 70, 156, 157; entre otros.⁴

- **El plan de igualdad de oportunidades (PIO) del Ecuador 2004- 2009. Consejo Nacional de Mujeres, CONAMU.** El PIO es un instrumento técnico-político de planificación para la acción en género, que recoge las problemáticas de las mujeres, y plantea propuestas de política pública. En el PIO se articulan efectivamente la oferta pública y la demanda social, identificando compromisos y recursos desde los diferentes actores (Estado, Sociedad Civil y Cooperación).

⁴ Constitución Política de la República del Ecuador 2008.

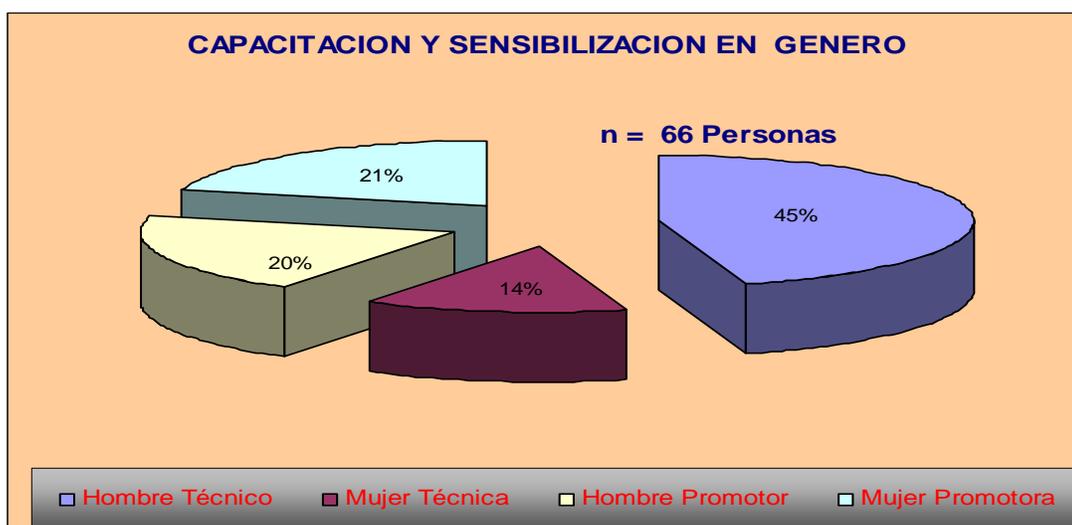
Anexo 2.

ACTIVIDADES REALIZADAS EN GENERO POR PROGRAMA DE PAPA DEL INIAP Y EL PROYECTO FORTIPAPA

1. SENSIBILIZACION Y CAPACITACION GENERO (AÑO 2000)

El PNRT/Papa del INIAP e instituciones colaboradoras estimaron la necesidad de la incorporación del enfoque de género en los proyectos. Se comenzó con una capacitación. El objetivo fue capacitar a los técnicos, técnicas del PNRT-Papa/FORTIPAPA, PPB, IPM-CRPS, y de las Unidades de Validación y Transferencia de Tecnología de Carchi, Chimborazo Cañar, y promotores/ as campesinas/os de las regiones

Cuadro 1 Talentos humanos capacitados en género



La capacitación se realizó en 5 módulos

Módulo 1: Sensibilización y motivación a los participantes sobre género y desarrollo

- **duración:** un taller de 8 horas
- **destinatarios(as):** los tres equipos participantes concentrados en un solo evento

Módulo 2: Aspectos Conceptuales

- **duración:** tres talleres de 8 horas
- **destinatarios(as):** los tres equipos participantes en talleres por separado para cada equipo en su zona de trabajo

Módulo 3: Operativización del enfoque de género

- **duración:** tres talleres de dos días (16 horas cada uno)
- **destinatarios(as):** el equipo técnico de cada una de las zonas, en talleres por separado y con trabajo de campo en las comunidades.

Módulo 4: La Planificación Participativa y con Enfoque de Género

- **duración:** cuatro talleres de 8 horas
- **destinatarios(as):** el equipo técnico de cada zona por separado y el equipo directivo

Módulo 5: Metodologías de trabajo con enfoque de género

- **duración:** dos talleres de 8 horas
- **destinatarios(as):** el equipo técnico de cada zona

2. OPERATIVIZACION DEL ENFOQUE DE GENERO (AÑO 2001)

DIAGNOSTICOS RURALES PARTICIPATIVOS CON ENFOQUE DE GENERO

Se realizo diagnósticos participativos en zonas de intervención del Programa: en Huaca-Carchi, Pusniag-Chimborazo y Guaslan -Cañar

Como instrumentos de análisis de género se aplicó principalmente la Matriz de división de trabajo por género (productivo, reproductivo y comunitario), Matriz de acceso y control de recursos y beneficios. Estas herramientas han permitido conocer ¿Quién hace qué?, ¿Quién tiene acceso y control de los recursos productivos, Quién recibe los beneficios y Quién decide su uso?

3. PUBLICACION DE GUIA INVESTIGACION PARTICIPATIVA Y GENERO IPG (AÑO 2002)

Con esta guía se pone a disposición las bases conceptuales de la IP, y Género, las técnicas y herramientas de aplicación de la IPG, La publicación de este manual apoyó Papa Andina

4. TALLER SOBRE LA APLICACIÓN DE GÉNERO COMO EJE TRANSVERSAL EN PLATAFORMAS Y PROYECTOS COMPARTIDOS DE FORTIPAPA

En el marco de la implementación de proyectos compartidos y plataformas del proyecto FORTIPAPA, se realizó un taller facilitado por Rosario Jácome, consultora de COSUDE en el tema de Género y Empoderamiento, en el que se contó con la participación de técnicos/as del PNRT Papa y de las instituciones socias el 23 de enero de 2005 en la Hostería Mira Sierra de Quito con los siguientes productos esperados:

- Los/las participantes unifican criterios
- Ubican la importancia del análisis de género
- Generan apertura y compromiso
- Se espera además que ubiquen elementos de aplicación del enfoque en cada una de las actividades

Propuestas para la implementación del enfoque de género a nivel de las plataformas y proyectos compartidos y en los resultados esperados de FORTIPAPA

A nivel de Plataformas y proyectos compartidos:

1. Diagnóstico rápido de relaciones de género en todas las zonas de los PPC
2. Diseño de estrategias diferenciadas de género e inicio de implementación
3. Diseño e inicio de un plan de formación de lideresas: Por plataforma
4. Incorporar en los CdCs de Bolívar y Cotopaxi un taller de género y empoderamiento en una llamada, ya que los nuevos facilitadores deben conocer estos enfoques.

A nivel de Resultados Esperados

RE1: a. Identificar roles en base a sistemas de comercialización
b. Identificar e implementar estrategias para involucrar la dimensión de género de comercialización

RE2: Promover el involucramiento y participación de la mujer en los niveles directivos de las organizaciones

RE3: Sistematizar experiencias con los GECs CIALs y ECAs con enfoque de género para un redireccionamiento

RE 4: Diagnóstico del rol por género en el proceso de producción, selección y comercialización

RE 5: Identificar factores importantes para implementación ECAs analizados sobre una perspectiva de género. (nuevos facilitadores ECAs)

5. CAPACITACION A PROMOTORES/AS Y TECNICOS/AS A TRAVES DEL CURSO “CAPACITACIÓN DE CAPACITADORES C de C EN MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS MIP BAJO LA METODOLOGÍA DE ESCUELAS DE CAMPO DE AGRICULTORES (ECA)”

En el curso de C de C realizado en San Simón, provincia Bolívar, que inició el 28 de octubre de 2004 y finalizó el 10 de junio del 2005, contó al inicio con la participación de 35 promotores/as y técnicos/as de las instituciones presentes en la zona y al final de 30 participantes. Se desarrollaron en la primera sesión de capacitación los siguientes temas y actividades relacionadas con el enfoque de género:

- Concepto de género y participación
- Diagnóstico Rural Participativo con enfoque de género sobre la importancia y problemas del cultivo de la papa
- Visualización de los roles de hombres y mujeres en el cultivo de papa
- Efectos de la revolución verde con enfoque de género

El curso de C de C que se llevó a cabo en Ribortoto ubicado en el cantón Salcedo provincia de Cotopaxi, se inicio el 1 de julio de 2005 y terminó el 1 de abril de 2006. Inicialmente se contó con 48 participantes; culminaron la capacitación 36 personas entre técnicos/as y agricultores/as. En una sesión de capacitación, los participantes conocieron:

- Diferentes herramientas para realizar un diagnóstico participativo con enfoque de género;
- Como realizar la prueba de caja para evaluar los conocimientos iniciales de los participantes de la ECA desagregado por género.

En el cantón Guamote provincia de Chimborazo, en otro C de C realizado con promotores/as y técnicos/as de instituciones presentes en la zona, que inició el 18 de octubre de 2005 y se contó con la participación de 35 participantes, finalizando el curso el 14 de junio de 2006 con la participación de 26 participantes; se implementó un módulo de capacitación sobre el enfoque de género en el desarrollo, en el cual se desarrollaron las siguientes temáticas:

- Conceptos básicos sobre participación con enfoque de género: participación, género, equidad, igualdad, acceso, control, condición, posición,
- Necesidades prácticas y estratégicas de género
- Análisis de género: instrumentos para el análisis, DRPG

En el C de C realizado en Guaslán, provincia de Chimborazo, con apoyo del proyecto InnovAndes, que inició el 12 de febrero de 2007 y finalizó el 29 de febrero de 2008, se contó con la participación de 34 promotores/as al inicio y 28 promotores/as al final de la capacitación. Se desarrollaron temáticas referentes a:

- Herramientas básicas para implementar DRPG con pequeños agricultores/as
- Liderazgo, organización y gobernabilidad con enfoque de género en las organizaciones campesinas.

Anexo 3

LA CONSTRUCCIÓN DE ESTRATEGIAS PARA CADA UNO DE LOS RESULTADOS DEL PNRT-PAPA

COMPONENTE 1 INNOVACION TECNOLOGICA

Se pretende asegurar que las innovaciones (nuevas variedades y tecnologías de producción) generadas en el marco del proyecto puedan ser manejadas por mujeres y hombres, que respondan a la demanda y necesidades tecnológicas específicas de mujer y hombre en el cultivo de la papa.

Alrededor del agricultor /a donde se instalen los ensayos, se debe estructurar un grupo estable que siga el proceso de innovación.

Para seleccionar los agricultores o agricultoras donde se va a realizar el ensayo, se deben cruzar los siguientes criterios:

- Estrato socio-económico: Se debe seleccionar por lo menos 1 agricultor/a representativo/a de cada estrato
- Género: Seleccionar a las personas que normalmente son responsables del proceso.
- Etnicidad: si en el grupo están presentes dos culturas, tomar en cuenta a representantes de cada grupo

Para visualizar el trabajo que se hace en genero, y para evaluar la pertinencia del enfoque de género, es necesario que en la elaboración de los informes del Programa de Raíces y Tubérculos – Rubro Papa se presenten:

- Una interpretación del problema de investigación desagregada según género
- Las percepciones, criterios y resultados diferenciados por género de la tecnología/variedad evaluada

COMPONENTE 2 DIFUSION Y CAPACITACION

CAPACITACION

- Se debe tomar en cuenta el género como criterio de selección. (Direccionamiento intencionado para favorecer a las mujeres)
- Diseño de estrategia para impulsar mayor participación de mujeres. Como: incentivos especiales para mujeres (becas), talleres de nivelación de conocimientos técnicos, apoyos en traducción, lugares y horarios adecuados; técnicas de visualización, métodos gráficos de capacitación.
- Evaluación de entrada y salida de aprendizajes desagregada por genero.
- Evaluación de los cursos de capacitación, respecto a la percepción diferenciada sobre aplicación y utilidad de los conocimientos impartidos, grado de satisfacción desagregado respecto a contenidos.
- Seguimiento y monitoreo de los/las capacitados/as luego de la capacitación.

DIFUSION

- Mensajes radiales, materiales divulgativos dirigidos especialmente a mujeres: lenguaje, voz, contenido del mensaje

Para visualizar el trabajo que se hace en genero, y para evaluar la pertinencia del enfoque de género, es necesario que en la elaboración de los informes del Programa de Raíces y Tubérculos – Rubro Papa se presenten

1. Dar cuenta del número de eventos de capacitación, número de beneficiarios desagregado por género.

3. PRODUCCIÓN DE SEMILLA

- Relevar los elementos específicos de género que se tomaron en cuenta para la incorporación de mujeres en los grupos semilleristas.
- Presentar resultados de la distribución según estrato y género de semilla de calidad.
- Informes desagregados de la composición de los grupos semilleristas y del beneficio individual y colectivo obtenido.

Los cambios más significativos que los hombres y mujeres identifican en sus vidas a raíz de su articulación a nuevos canales de comercialización.

Estudio realizado con productores de papa nativa en Huancayo –Huancavelica y tunta en Puno

Proyectos: INCOPA e INNOVANDES



***Informe preparado por la Consultoría
Giuliana Zegarra Begazo
Abril – Junio 2010***

Contenidos

	<u>Página</u>
1. Resumen Ejecutivo	3 – 3
2. Introducción	4 - 5
3. Metodología del estudio exploratorio	5 - 9
4. Principales hallazgos en cada experiencia	9 -25
4.1. Principales Hallazgos en la experiencia de articulación a la industria : la papa nativa	9 -17
a) Los cambios en las prácticas de producción y comercialización	9 -13
b) Los cambios más significativos	13-16
c) La influencia de la asistencia técnica	16-16
4.2. Principales Hallazgos en la experiencia de articulación a nuevos mercados: la tunta	17-17
a) Los cambios en las prácticas de producción y comercialización	17-21
b) Los cambios más significativos	21-24
c) La influencia de la asistencia técnica	24-25
4. Cuadro Resumen: Particularidades y diferencias entre las dos experiencias	25-31
6. Los Testimonios de las dos experiencias	31-48
6.1 Testimonios de las y los productores de papa nativa	31-37
6.2 Testimonios de las y los productores de “tunta”	37-45
7. Anexos	45-52
N° 1: Diseño metodológico del estudio exploratorio	45-48
N° 2: Instrumentos para la recolección de información	48-52

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe nace de un contrato de consultoría firmado entre el Centro Internacional de la Papa (CIP) y la Consultante Giuliana Zegarra B., a fin de realizar un estudio exploratorio sobre el tema de la “Evolución del rol de hombres y mujeres en la producción y comercialización de papas” enmarcado en el apoyo prestado por COSUDE y la NZaid a las asociaciones INCOPA e INNOVANDES, ambas trabajando en el mejoramiento de la competitividad en la cadena de la producción, comercialización y consumo de la papa amarilla y tunta.

INCOPA e INNOVANDES, han venido desarrollando sus intervenciones alrededor de nuevas y mejores capacidades de los productores y las productoras, para lograr una mejor articulación al mercado a través del producto papa nativa como es el caso de la experiencia recogida en Junín y Huancavelica y de “tunta” en Puno. Interesaba conocer cuáles son las evidencias de un cambio en la vida de las personas, sus relaciones, en el ámbito familiar, comunal y de la organización, pues un eje transversal en los proyectos ha sido la incorporación de un enfoque de género en la intervención.

Se planteo como estrategia constituir equipos de trabajo en cada zona con los mismos ejecutores socios de los proyectos, más la consultora y coordinadores de INCOPA e INNOVANDES, de tal manera que pudiera trabajarse conjuntamente desde la formulación de la propuesta metodológica, los instrumentos para acercarse a la experiencia desde la mirada y puntos de vista de las y los productores como también de los equipos que acompañaron y acompañan a estas.

El documento que a continuación se presenta, muestra este recorrido de planificación, ejecución y análisis de las intervenciones, que han permitido conocer las percepciones, reflexiones, logros, dificultades, y, perspectivas personales y familiares de lo que desean a futuro.

En el primer y segundo capítulo se describe la ubicación de los proyectos, los participantes, se detalla la metodología porque ha constituido un proceso de aprendizaje en sí mismo. Allí puede verse el tiempo dedicado al estudio antes, durante y posterior al trabajo de campo mismo. Tres instrumentos principales han sido los elegidos para abordar este estudio exploratorio: las entrevistas, los grupos focales y las sesiones de análisis, estas últimas precedieron a la ejecución de estas herramientas, permitiendo pilotearlas, validarlas incorporando los ajustes y mejoras oportunamente. El tercer capítulo en adelante, se muestran los hallazgos de las experiencias acompañadas y se titulan los aspectos relevantes en ellas vistas, luego se presenta un cuadro en el que se abordan las similitudes y diferencias, dado que son proyectos que convergen en el punto de mejorar capacidades para una mejor articulación al mercado al mercado. Finalmente, se muestran las reflexiones y comentarios que todos y cada uno de los entrevistados y entrevistadas han dado, algunas de ellas se mostraron timidez en sus respuestas, pero la mayoría, mostró las nuevas oportunidades que se han generado tanto a hombres como mujeres, y junto con ello, plantean que quedan situaciones por mejorar, por resolver, por trabajar, en el campo mismo de la producción, productividad, comercialización, mercados, al interior de las organizaciones, de la comunidad, de las familias y de las mismas personas. Finalmente se incorpora la propuesta metodológica trabajada, los

instrumentos adaptados a cada realidad. Es importante destacar la participación de las y los productores participantes de contribuir a este estudio con sus respuestas sinceras y a los equipos de FOVIDA y la Plataforma de Puno que apoyaron en la organización, logística, traslado y convocatoria.

2. Introducción

El presente informe nace de un contrato de consultoría firmado entre el Centro Internacional de la Papa (CIP) y la Consultante Giuliana Zegarra B., a fin de realizar un estudio exploratorio sobre el tema de la “Evolución del rol de hombres y mujeres en la producción y comercialización de papas” enmarcado en el apoyo prestado por COSUDE y la NZaid a las asociaciones INCOPA e INNOVANDES, ambas trabajando en el mejoramiento de la competitividad en la cadena de la producción, comercialización y consumo de la papa amarilla y tunta.

INCOPA e INNOVANDES, vienen trabajando en la mejora de capacidades y oportunidades de articulación al mercado a partir de promoción de la papa, que permita un bienestar sostenible de las familias de más bajos ingresos, esta intervención se viene desarrollando aproximadamente desde el año 2005. Ambas, forman parte de la iniciativa Proyecto Papa Andina, quién plantea como línea estratégica el fortalecimiento de capacidades en el tema de género.

Como evidencia de la intervención se ha podido destacar que el acceso de familias productores a nuevas oportunidades de mercado, como las que han promovido INCOPA e INNOVANDES, ha supuesto nuevas formas de organización y potencialmente cambios en los roles y relaciones. Este período representa el final de un ciclo del proyecto, con tal motivo, se han propuesto en este primer trimestre del año 2010, *“investigar e identificar cuáles son los cambios que ha podido introducir la articulación a nuevas oportunidades comerciales y que efectivas han sido las estrategias de intervención de INCOPA e INNOVANDES, para fortalecer capacidades con enfoque de género”*.

La presente consultoría ha propuesto tomar dos experiencias de cadena productiva:

- Cadena de “tunta” en Puno
Organización de productores: Consorcio los Aymará (producción, procesamiento y comercialización a supermercados y ferias).
Socios: Alianza Institucional de Puno

- Cadena de “papa nativa” en Junín y Huancavelica
Organizaciones de productores de Chicche, Chuquitambo y Pomamanta (producción y comercialización a la industria de hojuelas y mercados en fresco diferenciados)
Socios: FOVIDA

El objetivo general:

Identificar documentar y analizar los roles de hombres y mujeres en el proceso productivo de la papa, tunta, y su articulación en el contexto de cadenas de valor de la papa en el Perú, así

como su evolución en el marco de las actividades apoyadas por INCOPA INNOVANDES y sus socios.

Los objetivos específicos:

- Identificar, evidenciar y documentar la contribución de las mujeres y los hombres en el proceso productivo de la papa y su articulación al mercado en las zonas de acción de los socios de INCOPA e INNOVANDES.
- Identificar, evidenciar y documentar los cambios más significativos que han podido generar en la división de estos roles (en las esferas de la organización, la familia y la comunidad), la articulación a nuevas oportunidades de mercado y el fortalecimiento de capacidades con enfoque de género llevado a cabo por los socios de INCOPA e INNOVANDES.
- Sacar lecciones aprendidas para futuras intervenciones sobre cómo desarrollar una línea estratégica de fortalecimiento de capacidades con enfoque de género.

Desarrollo de la misión:

El 18 de febrero del 2010 se firmó el contrato de consultoría cuya implementación en el campo empezó el 22 de marzo, luego de haber realizado los trabajos de elaboración de los instrumentos, diseño metodológico del estudio exploratorio y los viajes previos a las zonas de Junín y Puno para la organización y ejecución del estudio con los equipos socios de los proyectos.

El trabajo de campo se realizó durante 10 días entre las dos zonas. En ese lapso de tiempo se han venido desarrollando una serie de entrevistas a productores, mujeres y hombres). Por otra parte se utilizó el método de grupos focales y sesiones e análisis.

La consultoría se realizó en las zonas productoras de papa nativa y de tunta de la Regiones de Junín, Huancavelica, en Comunidades de Chicche, Pomamanta, Chuquitambo y Aymara y en la Región de Puno en las Comunidades de Jaraní, Chijichalla en el Distrito de Ilave.

Las entrevistas se realizaron con directivos y socios de las organizaciones de productores, mujeres u hombres titulares seleccionados y con sus esposos o esposas respectivamente, también se trabajó con ellos en espacios grupales.

Se sostuvieron sesiones de análisis con los socios de los proyectos, en el caso de la papa nativa fue con la ONG FOVIDA y en el caso de la tunta, fue con dos representantes institucionales de la Plataforma de Tunta de Puno, quienes han aportado su experiencia y percepciones.

3. Metodología del estudio exploratorio

El estudio exploratorio lo que busca es un acercamiento preliminar a la experiencia desarrollada, a través de la cual se recoja los aspectos cualitativos del proceso seguido por las mujeres y hombres productores de papa nativa en un caso y de tunta en el otro, de tal manera que a partir de sus historias, respuestas y comentarios, permitan conocer algunos resultados

de carácter subjetivos que se han desprendido de la intervención de los proyectos de incopa e innovandes.

Este enfoque, nos ha permitido plantear una metodología siguiendo un proceso participativo, generador de conocimientos, promotor de espacios de intercambio y de análisis retrospectivo, presente y futuro sobre su experiencia particular con el proyecto de articulación a nuevos canales de comercialización con papa nativa y tunta en el caso de los productores. También ha supuesto un trabajo de construcción activa con los equipos institucionales que han acompañado la experiencia.

En el estudio exploratorio de la experiencia de INCOPA e INNOVANDES, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivos

- identificar, documentar, analizar y visualizar los cambios en los roles de hombres y mujeres en el proceso productivo de la papa y la tunta, en su articulación a nuevos canales de comercialización en las zonas de acción de los socios de INCOPA e INNOVANDES.
- Identificar, evidenciar y documentar los cambios más significativos que los hombres y mujeres identifican en sus vidas a raíz de su articulación a nuevos canales de comercialización llevada a cabo por los socios de INCOPA e INNOVANDES.
- Sacar lecciones aprendidas para futuras intervenciones sobre cómo desarrollar una línea estratégica de fortalecimiento de capacidades con enfoque de género.

Son tres ejes los identificados para orientar el estudio exploratorio y se aplicaron por separado para cada una de las experiencias:

Ejes

- *¿Cuáles son los cambios en los roles de las mujeres y de los hombres en el proceso productivo y de articulación a nuevos canales de comercialización?*
- *¿Cuáles son los cambios más significativos que los hombres y mujeres identifican en sus vidas a raíz a de su articulación a nuevos canales de comercialización?*
- *¿Cuál son las lecciones aprendidas para futuras intervenciones sobre cómo desarrollar una línea estratégica de fortalecimiento de capacidades con enfoque de género?*

Para el estudio exploratorio se organizó un equipo de trabajo con el CIP, quien contó con el acompañamiento metodológico de la consultora, y, para la recolección de datos en el campo, se contó con la participación de: i) FOVIDA, como socio de INNOVANDES, intervino activamente en la revisión de los instrumentos, en la aplicación de las entrevistas y grupos focales, ii) plataforma institucional Puno, socio de INCOPA, intervinieron en su conjunto en la primera reunión de contextualización, posteriormente se continuo con dos representantes para la aplicación de entrevistas, ejecución de un grupo focal y sesión de análisis.

Las personas involucradas que constituyeron los equipos de campo:

<u>CIP</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Proyecto INNOVANDES</u> Alice Thomann – Coordinadora de Perú ▪ <u>Proyecto INCOPA</u> Cristina Fonseca – Coordinadora Puno
<u>Socio INNOVANDES-FOVIDA</u> Giovanna Garfias Jorge Peralta Juan Mallqui
<u>Socio INCOPA-Plataforma Puno</u> Fany Farfan William Chura
<u>Consultora</u> <u>Guiliana Patricia Zegarra Begazo</u>

El estudio exploratorio se llevó a cabo entre Marzo y Mayo del 2010, las actividades realizadas siguieron un proceso de construcción, validación y análisis participativo con los socios de los proyectos en campo, generaron espacios de aprendizaje, estas actividades fueron:

- a) Revisión y elaboración del diseño metodológico: La propuesta base elaborada por las representantes de INNOVANDES e INCOPA, fueron revisadas conjuntamente con la consultora en varias reuniones de trabajo durante el mes de enero. Como producto se obtuvo un diseño donde se clarificaron los objetivos, los tres ejes, los instrumentos de recolección de información, las características y el número de los hombres y mujeres participantes, la definición de la participación de los equipos de campo, para las dos experiencias. (ver Anexo N° 1).

- b) Elaboración de instrumentos, constitución de equipos y ajustes: Se diseñaron para el levantamiento de la información, instrumentos que permitieron el análisis y documentación de los hallazgos producto del estudio exploratorio, estos fueron: grupos focales, entrevistas a productores seleccionados, sesiones de análisis con los equipos de campo, además de la revisión secundaria. Una vez estructurados los instrumentos, fueron presentados a los equipos de campo, en viajes de coordinación realizados a cada zona, con el propósito adicional de organizar las actividades de campo, previstas en el diseño. (ver Anexo N° 2).
 - El primer viaje lo realizó la representante de INNOVANDES a Huancayo, para trabajar la propuesta con FOVIDA, como resultado del intercambio, se obtuvo una guía de entrevista mejorada con los aportes realizados, se definieron las mujeres y hombres a participar del estudio, se definieron las personas del equipo FOVIDA que participarían en la aplicación de las entrevistas y en las sesiones de análisis. Un aspecto nuevo que resulta de este proceso es la necesidad de validar el instrumento en una aplicación piloto.
 - Este procedimiento se desarrolla también en Puno por la representante de INCOPA, quien tiene a su cargo la organización del trabajo de campo. En este caso, los socios constituyen una plataforma de instituciones, y para constituir el equipo de campo, para el estudio, se contrata a dos personas, quienes además de la experiencia de trabajo directo, hablan aymara, condición necesaria para relacionarse con la población de llave.

- c) Trabajo de campo: Para poder acercarnos a las experiencias en los dos ámbitos intervenidos, se decidió un cronograma de viajes que empezó en Junín-Huancavelica, entre el 22 al 26 de marzo, luego continuo en Puno, entre 6 al 10.
- Trabajo en Junín-Huancavelica, 22 al 26 de marzo.
 - Aplicación de piloto.- El primer día se realizó la prueba piloto, se aplicó el instrumento estructurado a una mujer y un hombre en la comunidad de Pomamanta.
 - Reunión con el equipo FOVIDA.- El segundo día se realizó la reunión con el equipo donde se abordaron tres puntos de agenda: i) compartir las perspectivas del equipo sobre los cambios percibidos en mujeres y hombres a partir de la articulación a nuevas oportunidades de mercado ii) compartir los resultados del piloto y realizar los ajustes necesarios a la guía iii) organizar las salidas a comunidades, para realizar entrevistas, iv) revisar los conceptos, objetivos, ejes del estudio exploratorio, que permitieron uniformizar entre las 4 personas que forman equipo de campo. Adicionalmente, como se tenía previsto, se repasaron los tips más importantes a tener en cuenta, para desarrollar una entrevista, siendo de gran ayuda y motivación.
 - Aplicación de entrevistas.- El tercer y cuarto día se realizaron las entrevistas en las Comunidades de Chicche, Pomamanta, Chuquitambo y Aymará, logrando hacerse un total de 13 entrevistas, 6 hombres y 7 mujeres. Al finalizar el día se trabajó en equipo, se compartieron los principales resultados que ayudaron a replantear la agenda para los grupos focales con hombres y mujeres, como también, distribuirnos en parejas y hacer un ejercicio práctico de conducción, a través del cual se afianzaron los fundamentos y tips a tener en cuenta en la realización de un grupo focal, también este momento fue de aprendizaje e intercambio.
 - Ejecución de Grupos Focales.- El quinto día, se realizaron por la mañana y en forma paralela los dos grupos focales, uno para hombres y otro para mujeres, se consideró oportuno, mantener el espacio de discusión, análisis e intercambio, para cada género y recoger sus opiniones.
 - Sesiones de intercambio, análisis y reflexión.- fueron tres momentos que se sostuvieron las sesiones de análisis intercambio, luego de la aplicación del piloto, luego de la aplicación de las entrevistas y luego de la ejecución de los grupos focales, con el equipo de FOVIDA, con la finalidad de recoger las conclusiones y lecciones aprendidas del los hallazgos recogidos por el estudio exploratorio y del proceso de trabajo realizado durante la semana, cuya metodología, permitió, también, dejar lecciones aprendidas.
 - Trabajo en Puno, 6 al 10 de abril.
 - Aplicación de piloto.- El primer día se realizó la prueba piloto, se aplicó el instrumento estructurado al gerente del Consorcio Los Aymaras, a la hija de un presidente de una organización de productores, que llegó a la reunión en reemplazo de su padre, ambas entrevistas se realizaron en el centro de acopio del consorcio, en llave.
 - Reunión con el equipo de la Plataforma institucional de Puno¹.- El primer día por la tarde, se asistió a la reunión de trabajo que sostuviera la plataforma, donde se

¹ La plataforma en su base organizativa está conformada por nueve instituciones ligadas al desarrollo agrícola regional, de carácter público y privado, entre ellos la Dirección de Promoción Agraria, como ente coordinador de la

pudo recabar información sobre los hitos del proyecto desde su intervención en el 2004. El segundo día, se realizó la reunión con el equipo que apoyaría el levantamiento de información, miembros de la plataforma, en el que se abordaron tres puntos de agenda: i) compartir las perspectivas del equipo sobre los cambios percibidos en mujeres y hombres a partir de la articulación a nuevas oportunidades de mercado ii) compartir los resultados del piloto y realizar los ajustes necesarios a la guía de entrevista iii) organizar las salidas a comunidades, para realizar entrevistas y grupos focales, iv) revisar los conceptos, objetivos, ejes del estudio exploratorio, que permitieron uniformizar entre las 4 personas que forman el equipo de campo. Adicionalmente y como se tenía previsto, se repasaron los tips más importantes a tener en cuenta, para desarrollar una entrevista y un grupo focal, recayendo en la consultora la responsabilidad de ejecución de los GF.

- Aplicación de entrevistas y de los Grupo Focales.- El tercer y cuarto día se realizaron las salidas a las comunidades de Chijichalla y Jarani en el distrito de llave, logrando hacer un total de 10 entrevistas, 5 a hombres y a 5 mujeres. En Chijichalla, se realizó el mismo día, luego de las entrevistas individuales, un grupo focal mixto, permitiendo ahondar los comentarios y opiniones de los productores participantes. Se completó una entrevista
 - Sesiones de intercambio, análisis y reflexión.- Los momentos que se sostuvieron las sesiones de análisis e intercambio, fueron principalmente dos, luego de la aplicación del piloto de la entrevista y al finalizar las jornadas de trabajo en campo, donde se pudo recoger las conclusiones y lecciones aprendidas del los hallazgos recogidos por el estudio exploratorio.
- d) Elaboración de informe final del estudio exploratorio: El informe, consiste en la redacción de los hallazgos que dan respuesta a los tres ejes de trabajo del estudio, en función de la información levantada de parte de los entrevistados. Documento que servirá de insumo, para la producción de una síntesis final-publicación, donde se identifica, se evidencia, se documenta y gráfica los hallazgos de los cambios significativos ocurridos en mujeres y hombre a raíz de la articulación de nuevas oportunidades de comercialización de los productos papa nativa y tunta. Están a cargo de la consultora y la representante de INNOVANDES, en estrecha coordinación con representantes del Centro Internacional de la papa-CIP.

4. Principales hallazgos en cada experiencia

4.1. Principales Hallazgos en la experiencia de articulación a la industria: la papa nativa

Para poder dar cuenta de los cambios en los roles de las mujeres y de los hombres que han participado de la experiencia de articulación a nuevos canales de comercialización, desde la perspectiva de los entrevistados en ambas experiencias, es necesario señalar que las respuestas de las personas entrevistadas destacan los resultados logrados en términos de

producción, productividad, comercialización e ingresos, así mismo, refieren los efectos que se han dado a partir de ellos. Es por esto que nos parece importante identificar cómo a través de los diferentes cambios en la producción y la comercialización, éstos “cambios” de roles se evidencian por lo cual nos parece necesario mostrar las respuestas recogidas y cómo ellas nos permiten, también, conocer y comprender su percepción sobre lo que para ellos son “los cambios”.

a) Los cambios en las prácticas de producción y comercialización

Eje 1.

¿Cuáles son los cambios en los roles de las mujeres y de los hombres en el proceso productivo y de articulación al mercado con el producto papa nativa?

Lo que motiva a participar de un proyecto

Mujeres tuvieron iniciativa de ingresar y motivaron a sus esposos

Vieron a otros de la comunidad que desarrollaban un trabajo con papa nativa y decidieron entre los dos (esposos), averiguar y participar.

Mujeres que participaban, motivaron a otras mujeres (parientes y vecinas), para ser parte de la experiencia.

Presencia de la empresa en la zona

Cuando vieron a la empresa llegar a las comunidades a comprar papa nativa, se animaron.

Confianza en la institución (fovida) y los ingenieros

Tenían experiencia con papa comercial y cuando les plantearon ingresar a trabajar con papa nativa, les pareció una buena idea.

Las instituciones traen nuevas ideas y esta era una idea de negocio, para mejorar la economía de las familias y es ese mensaje el que los animó.

Resultados de otros convencieron

Cuando empezaron a ver a los comuneros que estaban desarrollando la experiencia de papa nativa y vendía a buen precio y aumentaban producción, cuando vieron a fovida apoyando con semillas de varias variedades y con asesoría se animaron en participar y probar.

Producción

Las papas nativas ingresa al mercado bajo mejoras en las prácticas de producción

La papa nativa se incorpora como una actividad económica más en las familias, antes sólo era para consumo.

La experiencia de papa nativa en la modalidad de cadena productiva ha significado un cambio en las prácticas agrícolas durante la siembra, cosecha y post cosecha, logrando buenos rendimientos, que les permite, una mejor articulación a un mercado diferente y dar a la papa

un fin diferente, industrializarla.

Incremento de la producción

Los entrevistados señalan que desde que se iniciaron en la experiencia el incremento de áreas para producir ha ido en ascenso, lo que confirma que también los volúmenes de producción son mayores.

Hay un aumento en producción de papa nativa en comparación a papa comercial que antes ocupaba una de las principales actividades principales.

Roles en la producción y comercialización

A continuación se presenta un cuadro que muestra las etapas que implica un proceso de producción de la papa nativa hasta la comercialización y cómo participan hombres y mujeres.

Cuadro de etapas del proceso de producción y comercialización de la papa nativa

A cargo de hombres y mujeres	A cargo de hombres	A cargo de mujeres
Supervisión de la selección	Negociar el contrato con la empresa	Selección de la semilla de la papa para la industria
Cosechar	Abrir los surcos	Poner la semilla en el surco
Muestreo de frituras	Cargar los costales de papa (siembra y cosecha)	Voltear la tierra en la ticipa
Marcación de plantas	Buscar peones y controlar su trabajo	Preparar y llevar el almuerzo al campo
Levantar la tierra	Acompañar la carga a la empresa	
Tapado de semilla	Fumigar	
Conservar la biodiversidad		
Deshierbo		
Preparación del terreno		
Preparar padrones de siembra y costo de producción		
Vender la papa en la feria		

Cuadro trabajado con el Grupo Focal hombres y mujeres

El proceso productivo está compuesta por un total de 22 etapas, 4 de estas a cargo casi con exclusividad de la mujeres y otras 5 a cargo casi con exclusividad de los hombres, estando 13 etapas a cargo de ambos.

En el caso de las actividades más propias de mujeres, esta se debe a las habilidades particulares que ha desarrollado en la selección, porque demuestra más responsabilidad, cuidado y paciencia, por ejemplo: seleccionar la semilla, seleccionar la papa para la industria, encargarse de la cocina, vender en las ferias, negociar la contratación de peones y la preparación de los alimentos para las jornadas en las que se requiere trabajar con peones.

Mientras que en las actividades de hombres, se atribuye su fortaleza como una ventaja a tomar en cuenta, por ejemplo: abrir los surcos usando herramientas (chaquitacla, barbecho, yunta, tractor), fumigar, contratación de peones, cargarlos costales.

También ha ocurrido que hay una mayor participación de las mujeres en el proceso productivo de la papa nativa debido a la ampliación de tierras y producción.

Manejan nuevas prácticas en la producción de papa, selección positiva de semillas, uso de abonos orgánicos, cuidado permanente durante el proceso de producción fumigación, deshierbe, cuidado en la cosecha.

Realizan la contratación de mayor cantidad de mano de obra para las etapas claves, como son la siembra y cosecha, antes se hacía con la familia y también se contrataba pero en menor cantidad. Esta contratación supone participación de hombre y mujeres, hay una preferencia en contratar más hombres, pero cuando la mano de obra escasea se contrata mujeres, el pago en la mayoría de los casos es diferenciado, mayor pago del jornal a hombres que a las mujeres, la razón que se argumenta es el tipo de tarea que desempeñan. Sin embargo hay casos en los que no hay diferencia pues se reconoce que ambos necesitan trabajar.

Hombres y mujeres están involucrados en la conservación de la biodiversidad de papa nativa.

Las mujeres han sido excluidas de la responsabilidad del cuidado de los viveros porque se argumenta que las ropas no son apropiadas para el cuidado de contaminación que requieren los viveros.

Hay casos particulares en que las mujeres asumen todas las actividades de producción de la papa, aquellas que son madres solteras, aquellas mujeres cuyos esposos no se encuentran en la comunidad porque trabajan fuera de estas, están como jornaleros en otras ciudades y en otras actividades, o el caso de familias en las cuales hay otras actividades económicas en la familia, como el caso particular de Nelly Ecurra, que además de la agricultura se dedican con su transporte a hacer movilidad.

Las otras tareas que comparten también son actividades que requieren fuerza y sin embargo las mujeres asumen hacerlas, porque ellas saben cómo hacerlo.

Comprar los insumos es una actividad en la cual pueden hacerlos ambos, las mujeres conocen lo que se necesita, el que sea carga no es problema porque contratan cargadores o se hacen ayudar.

Incremento en la contratación de mano de obra

La contratación de mano de obra es una práctica que se ha incrementado, debido al incremento del área agrícola y la mayor cantidad de semillas sembradas y mejor productividad. Esto requiere de un número mayor de mano de obra contratado. Según señalan que la preferencia para contratar es de hombres, principalmente, para las actividades de fuerza o cuando se acerca el momento de cosechar, para llevar en el momento preciso dicha carga a la empresa, de no encontrar la cantidad suficiente de hombres, proceden a tomar mujeres. Son muy pocos entrevistados que refieren que les da igual contratar a cualquiera. Sobre el pago, manifiestan que hay una diferencia mínima en el monto y esta se debe por la tarea de mayor fuerza que se le encomienda a los hombres.

En el caso de selección de mano de obra, como ya han pasado varias campañas, ya conocen quienes son buenos trabajando ya sean hombres o mujeres, a ambos se les busca peones, por ejemplo tienen seleccionadores hombres y mujeres a los que buscan para las nuevas campañas, son personal fijo.

Comercialización, un nuevo mercado

La articulación a un nuevo mercado: la industria que exige nuevas condiciones de producción que se refleja en la mejor calidad del producto desde la producción de semilla hasta la post cosecha.

Hay nuevas tareas para la comercialización como es el encostalar, etiquetar, trasladar a Lima, acompañar la carga, contratar transporte, entrega oportuna de la mercadería, realizar las pruebas de fritura, negociar al inicio de la campaña con la industria, firmar e contrato.

La firma de contrato requiere prepararse para la negociación lo cual implica realizar los padrones y calcular los costos de producción, porque conocen los gastos, los precios y a veces hasta lo hacen mejor, no se olvidan de ningún detalle.

La comercialización es una actividad en la cual se ve una mayor participación de los hombres, porque requiere salir de la comunidad hacia otras zonas, como comprar la semilla en Andahuaylas, firmar el contrato en Lima. Sin embargo, hay mujeres que se encargan de esta actividad como es elaborar los padrones y participar en la elaboración de los costos, a veces también acompañan la carga.

Antes comercializaban solos, cada familia se hacía cargo de comercializar en las ferias locales, pero ahora se juntan para contratar transporte y llevar del grupo, abarata costos de producción.

Mejor precio de la papa nativa que supone la introducción del cálculo de los costos de producción que no se hacía antes.

El pago en cheque

Ahora han aprendido a intercambiar dinero en efectivo y en cheque, eso lo ha puesto en contacto con el banco

Acceso al crédito

Antes no tenían acceso a créditos porque pedían muchos requisitos que ellos no cumplían, ahora ya saben cómo tramitar y obtener un crédito, saben que hay intereses y saben que ellos son capaces de asumir deudas y cumplirlas.

b) Los cambios más significativos

Eje 2:

Los Cambios más significativos que los hombres y mujeres identifican en sus vidas a raíz de su articulación con nuevos canales de comercialización

A nivel personal

Nuevas capacidades

Mujeres y hombres tienen mayor conocimiento e información sobre el proceso productivo y de comercialización.

Comprenden lo que es una cadena productiva, identifican a los actores: productores, organización y empresa.

Las mujeres señalan que se sienten mucho más confiadas en sí mismas, en sus habilidades para realizar tareas del campo y ayudar a los esposos (en el caso de las casadas) y ayudar a sus familias (padres o hijos en el caso de las que están solas).

En el caso de las mujeres que están solas, porque sus esposos trabajan fuera de la comunidad han podido demostrarse que son capaces de asumir nuevos retos, decidir participar y lograr resultados tangibles ha permitido incluso atraer a los esposos, para que las apoyen en las actividades del campo porque se dan cuenta que hay cambios en la economía de la familia.

Mejor Autoestima

Los hombres y mujeres mejoran su percepción de sí mismos, adquieren más confianza, son más desenvueltos, se relacionan mejor entre sus pares de la organización y de la comunidad, amplían relaciones.

En el caso de las mujeres, es importante resaltar que participan en los espacios de capacitación previstos por el proyecto, ya sea acompañando al esposo, reemplazándolo o asistiendo como titular.

A nivel familiar

Prioridades en los usos por la mejora de los ingresos

Los entrevistados refieren que los ingresos se incrementan y permite distribuirlos en varios rubros, los priorizados son.

- Educación de los hijos Invierten en tierras ya se alquilan y/o compran para incrementar producción de papa nativa.
- Se realizan mejoras en la vivienda
- Inversión en la compra de casa en la ciudad de Huancayo
- Permite ahorrar y algunas familias se plantean la posibilidad de implementar negocios propios.
- También en comprar animales, ganado, porque no es conveniente ponerlo todo en papa nativa, hay otros cultivos que también se siembran y ganado, para diversificar.

Refuerzan las oportunidades de educación para los hijos e hijas

- Es un aspecto relevante que destacan los hombres y mujeres entrevistados, la de brindar

oportunidades de estudiar a todos los hijos sin diferencias de género y en todos los niveles, inicial, primario, secundario y superior. Invierten en comprar útiles, uniformes e incluso de matricularlos en la ciudad más cercana, lo que acarrea tener que alquilar vivienda, dejarlos solos en la ciudad.

- Hay padres que refieren priorizar la educación para que mejoren y regresen a la chacra en mejores condiciones para hacerse cargo de ella, mientras que otros prefieren que no regresen a esta actividad por considerarla muy “dura”.

Aumento en la carga de trabajo se ve compensada

- El trabajo de la chacra se ha visto incrementado porque la producción de papa nativa para la industria requiere de mayor trabajo, de mayor dedicación en tiempo, tareas que se adicionan a otras actividades del campo como es atender los otros productos agrícolas que también forman parte de la economía de las familias al igual que el ganado, crianza de animales, producción de chuño, que se suman a las actividades de la casa y al cuidado de los hijos, sin embargo, la retribución económica que produce permite mejorar el bienestar de la familia, por lo que se justifica el aumento de la carga de trabajo para los dos miembros, aunque es mayor para la mujer .
- Esta situación ha supuesto disminuir el cultivo de papa comercial que era antes de la papa nativa la principal actividad agrícola.
- Un efecto en la organización del trabajo de la chacra es la contratación de un mayor número de mano de obra para que apoyen las actividades que antes eran realizadas bajo la modalidad de la minka.

Hay colaboración de los hombres en el trabajo doméstico, pero sigue siendo, una responsabilidad de las mujeres

- El trabajo doméstico es un ámbito que le pertenece a la mujer, allí están las tareas de lavado de ropa y servicios, limpieza, cocinar y servir los alimentos, cuidar a los hijos pequeños, acarreo de agua, cuidado de los animales (ganado).
- La mayoría de esposos entrevistados refirieron que ayudaban en algunas de las actividades domésticas e incluso se encargaban de todas estas tareas cuando la esposa se ausentaba de casa, sin embargo, las mujeres señalaron que son ellas las responsables y que reciben el apoyo ocasional de los varones.

Mujeres y hombres dialogan más y toman decisiones entre ambos

- Hombres y mujeres refieren que entre ambos, suelen tomar las decisiones sobre determinados aspectos como actividades productivas, hijos, casa, inversiones, asistencia a reuniones, curso, viajes, y otros.
- Las mujeres señalaron que son ellas a quienes se les pregunta finalmente qué hacer, ellas reconocen que están más pendientes de todas las necesidades de la familia, de la casa, de la comunidad e incluso de la organización, pese a que muchas de ellas no participan por no ser directamente las titulares, sí suelen apoyar a los esposos en brindar opiniones y aconsejarlos, situación que los hombres también confirman.
- Algunos varones señalaron que ellos preferían que sus esposas asistan como reemplazo de ellos en cursos y reuniones porque son más hábiles de captar y luego pueden explicarles mejor a ellos o realizar el trabajo pues está más capacitada.
- Si hay hijos pequeños, la mayoría de varones prefieren que ellas se queden en casa al cuidado de ellos. Sin embargo, se han encontrado casos en que los esposos han apoyado a sus esposas a asistir a estas reuniones e incluso acompañado para poder hacerse cargo del cuidado de los pequeños.

A nivel de la organización

El mercado plantea la necesidad de organizarse para cumplir con la demanda

La articulación a un nuevo mercado ha significado para los hombres y mujeres que han participado del proyecto, la necesidad de organizarse y poder cumplir con uno de los requisitos que exigía la industria para poder establecer un contrato. Asimismo, era un requisito para poder cumplir con la demanda de volumen de papa nativa.

Es importante de destacar que las organizaciones están compuestas por socios interesados en el proyecto de papa nativa, es este interés el que permite que los grupos estén reunidos, coordinando, se mantengan vigentes.

Las organizaciones formadas han permitido atender las demandas del mercado, organizarse y coordinar no solo entre socios de una comunidad, sino también con otras organizaciones de productores de otras comunidades, de otras zonas, permitiendo el intercambio de experiencias.

La organización mejora competencias

Los hombres tienen un mayor ejercicio de participación en las organizaciones, también asumen cargos. Se ejercitan en nuevas tareas que exige comercializar con la empresa, firmar un contrato, organizar la entrega oportuna, estandarizar procedimientos para obtener productos de calidad, supervisan, coordinar para rebajar costos, se relacionan entre sí y con otros.

En el caso de las mujeres, ellas principalmente han participado en organizaciones propias de mujeres como es el comité de Vaso de Leche o club de madre, por lo que su participación en una organización de tipo productiva es más bien nueva. Si bien hay pocas mujeres participando, es importante señalar que ya lo están haciendo en calidad de titulares, como reemplazo de sus esposos o acompañándolos en los procesos de capacitación, reuniones e incluso en las funciones que deben desempeñar cuando asumen cargos.

Los cargos principales en manos de hombres

Las organizaciones de productores tienen una directiva encabezada por un presidente, cargo que es principalmente asumido por hombres, hay dos casos en que hay vicepresidentas (Chuquitambo y Chicche), entre las razones encontradas para una situación así, señalan varias:

- El momento de las elecciones no participaron muchos y las mujeres eligieron al presidente varón (Pomamanta)
- Depende de quién es el titular, porque no pueden haber dos titulares
- Se destaca el nivel de educación
- Las mujeres asisten menos a las reuniones
- Los hombres muestran más interés en las tareas de la organización
- Ahora las mujeres están demostrando mayor interés por participar y querer asumir cargo.

Cuando se les pregunta a ellas si pueden asumir cargo, manifiestan que sí puede, que sí quieren y que sí se sienten capaces, pero, a veces no tienen el tiempo porque tienen hijos pequeños o el esposo está fuera de la comunidad, hay otras mujeres que dice que prefieren

que sus esposos son los que participan, porque ellas de alguna manera acompañan en las funciones del esposo.

La participación de mujeres en la organización

La participación de mujeres en la experiencia ya sea como titular, reemplazo del titular que es el esposo o acompañando a este a las reuniones de capacitación está permitiendo que ganen confianza, que ganen presencia en un espacio público, son referentes para que otras mujeres miren su desenvolvimiento, imiten se animen a hablar, opinar, movilizarse, salir de sus casas, “desear” asistir a capacitaciones, pasantías, negociación con la empresa, experiencia que se ve fortalecida por el encuentro con otras mujeres y hombres, refuerza capacidades, empodera y mejora la autoestima.

c) La influencia de la asistencia técnica

Asistencia técnica

La asistencia técnica constituye un cambio en la vida de los agricultores, principalmente porque reciben apoyo para poder desarrollar la cadena productiva de la papa nativa. Todos los entrevistados refieren como un cambio importante la presencia en sus comunidades de parte del proyecto y de las instituciones prestando asesoría, acompañamiento permanente, capacitando, generando espacios de intercambio a nivel local y en otras ciudades, donde han podido recoger nuevas experiencias e incorporarlas a su quehacer diario.

Las escuelas de campo, es una metodología que destacan los entrevistados, porque ha permitido aprender haciendo y también ha permitido el encuentro de los productores hombres y mujeres y poder hablar sobre agricultura, en especial de la papa nativa.

- “Estuvo bien la intervención de INNOVANDES; a la falta de mercado busca alternativas de solución” “Facilita presupuesto para asistir a capacitaciones, pasantías, negociación y busca de mercado” (Javier Guerrero/43 años).

Algunos de los entrevistados señalaron a las guarderías que se implementaron, como una forma de ayudar a las mujeres que tenían niños pequeños y poder participar activamente durante las capacitaciones, sin embargo, no todas lo utilizaron.

Cuando se les preguntó a las mujeres cómo es que decidieron participar de los talleres y algunas refirieron que fue porque sus esposos les encomendaron reemplazarlos y les gusto hacerlo.

4.2. Principales Hallazgos en la experiencia de articulación a nuevos mercados: la tunta

Para poder dar cuenta de los cambios en los roles de las mujeres y de los hombres que han participado de la experiencia de articulación a nuevos canales de comercialización, desde la perspectiva de los entrevistados en ambas experiencias, es necesario señalar que las

respuestas de las personas entrevistadas destacan los resultados logrados en términos de producción, productividad, comercialización e ingresos, así mismo, refieren los efectos que se han dado a partir de ellos. Es por esto que nos parece importante identificar cómo a través de los diferentes cambios en la producción y la comercialización, éstos “cambios” de roles se evidencian por lo cual nos parece necesario mostrar las respuestas recogidas y cómo ellas nos permiten, también, conocer y comprender su percepción sobre lo que para ellos son “los cambios” ..

En el siguiente cuadro podemos ver una relación de hallazgos de cambios y efectos, destacados tanto por las mujeres y hombres entrevistados en cada experiencia y proyecto.

Eje 1.

¿Cuáles son los cambios en los roles de las mujeres y de los hombres en el proceso productivo y de articulación al mercado con el producto tunta?

a) Los cambios en las prácticas de producción y comercialización

Lo que motiva a participar de un proyecto

Difusión de las instituciones que formaron la plataforma

Se enteraron a través de los representantes de las instituciones que trabajaban en el campo apoyando a los productores.

Siguiendo a otros

Algunos vieron el trabajo que desarrollaban los vecinos de las comunidades y eso los animó a participar.

Hijos mayores ven una oportunidad de independencia

Los hijos mayores de estos productores vieron los resultados del trabajo con la tunta, es decir, el mejoramiento de la calidad, los mejores ingresos y las potencialidades del negocio, lo que los llevó a participar en el proyecto.

Producción

La tunta es y ha sido una actividad económica fuente de ingresos para las familias entrevistadas.

Mejoran las prácticas de producción

Las Mejoras en las prácticas de procesamiento para la producción de la tunta, han marcado un cambio en la calidad del producto y con ello han posibilitado un posicionamiento como actividad principal.

Hay quienes han preferido concentrar sus actividades económicas en dos o tres actividades, siendo una de ellas, la tunta.

Incremento de la producción

La producción de tunta ha supuesto el manejo de mayores volúmenes de papa; en algunos casos ampliando la frontera agrícola y en otros comprando papa de otras regiones, principalmente de Andahuaylas.

A continuación se presenta un cuadro que muestra las etapas que implica un proceso de producción de la tunta hasta la comercialización y cómo participan hombres y mujeres.

Cuadro de etapas del proceso de producción de la tunta

Etapas	A cargo de hombres y mujeres	A cargo de hombres	A cargo de mujeres
Recepción de la papa	X		
Selección de la papa			X
Primer congelado		X	
Remojo de la papa congelada en el río		X	
Segundo congelado	X		
Descascarado y lavado		X	
Secado		X	
Rozado y venteo	X		
Selección de la tunta	X		
Selección y envasado	X		
Almacenamiento		X	
Comercialización Traslado al mercado Venta	X		

Cuadro trabajado con el Grupo Focal mixto

En el cuadro se muestran 12 etapas, de las cuales, la tarea de selección es principalmente desarrollada por las mujeres, pues consideran, las mismas mujeres y también los hombres, que ellas son más pacientes, cuidadosas, detallistas y exigentes en esta función.

- “La selección está a cargo de las mujeres, aunque también participan hombres (...) las mujeres somos más cuidadosas” (Virginia Muñoico, 24 años.
- “Las mujeres tienen más paciencia, miran mejor, los hombres son apurados y se les pasa los malitos” (Eduardo Arocutipá, 43 años, Gerente de la micro empresa amanecer 3 de mayo de Jarana).

Por el lado de los hombres se señalan las actividades de congelado, remojo en el río, descascarado y lavado, secado y almacenamiento como aquellas tareas que son principalmente asumidas por los varones, porque estas tareas requieren de fuerza física, de mayor resistencia al frío del invierno y las heladas, en el caso del río, las aguas son frías a pesar del uso de botas y porque las pozas no están tan cerca de la orilla.

- “Es una tarea más de hombres por la fuerza, porque hay que ingresar al río...las mujeres apoyan, llevando los alimentos.” (Grupo focal)

- “El descascarado es una actividad propia del hombre, desde siempre se hace así”(Grupo focal)

Luego, hay otro conjunto de actividades que pueden ser desarrolladas indistintamente por hombres o mujeres, pero también se da el caso que la misma actividad las mujeres cumplen un rol suplementario, es decir, los hombres realizan el trabajo fuerte y cierra el proceso de esta la mujer, como por ejemplo: los hombres cargan los sacos de papa y las mujeres extienden el producto.

- “Los hombres son los que encargan de sacar las papas del pozo”. Nos encargamos los hombres, nosotros cargamos la papa., las mujeres ayudan a extender” (Grupo focal)
- “...hay que recoger de madrugada por tres noche seguidas y hace mucho frío, es una tarea para nosotros los varones” (Eduardo Arocutipá, 43 años, Gerente de la micro empresa amanecer 3 de mayo de Jarana).

Hay situaciones de excepción en las que las mujeres tienen que cumplir solas este trabajo, reciben el apoyo de la familia ampliada, como son los padres o hermanos”

- “Es costumbre que trabajemos juntos, en familia, pero cuando uno se falta, la mujer puede hacerlo sola, hasta contrata sus peones”(Grupo focal)

Estas mejoras durante el proceso productivo ha supuesto la incorporación de nuevas tareas, el uso de tecnologías sencillas y cambios en las condiciones de manipulación del producto.

Incremento en la contratación de mano de obra

El incremento de la producción de tunta ha significado la contratación de mano de obra masculina. Cuando ésta es insuficiente se procede a la contratación de mujeres e incluso de niños mayores de 12 años.

Hay una diferencia en el jornal pagado a mujeres y hombres. A las primeras se les paga por la jornada completa 15 soles, mientras que para los segundos el pago asciende a 30 soles. Al respecto refieren que esta diferencia se debe a que los varones realizan las actividades que requieren mayor esfuerzo físico.

Es una costumbre en las sociedades aymaras que el conjunto de las actividades del campo sean asumidas por la familia, sin embargo, ante la ausencia del varón es la mujer quien realiza el proceso de producción de tunta.

Mejoramiento de la calidad de la tunta

Con las nuevas prácticas de procesamiento se ha logrado producir una tunta cuya calidad es una ventaja comparativa en relación a las otras que se producen en Puno, ésta se hace evidente en el tamaño grande, el color blanco intenso, la disminución del olor fuerte tradicional y de cocción rápida, 5 minutos, luego de los 15 minutos de remojo previo y que antes requería de largas horas, características que están haciendo posible su revaloración como producto nutritivo, versátil en los usos, incluso en la gastronomía y en la industria, exportable a otras regiones consumidoras dentro y fuera del país.

La comercialización de la tunta, posicionamiento de una marca

Una etapa nueva e importante es la mejor selección del producto antes de ser vendida. Ahora se diferencia la tunta en primera, segunda y tercera calidad.

La tunta se vende a granel y embolsada. Esta venta tradicional a granel ofrece un producto de calidad que es reconocida por comprador mayorista y el consumidor final. La tunta presentada en bolsas de polipropileno de 300 y 500 gramos demuestra un avance cualitativo para el consorcio, por cuanto este paso supone establecer una marca, difundir su logotipo, garantizar un registro sanitario, registro electrónico de barras, formalizar una organización de productores con un producto de calidad estandarizada.

Todo esto ha posicionado la tunta de llave.

Expansión de mercados

Antes de empezar la experiencia con el consorcio, la tunta era comercializada únicamente en los mercados de llave. En la actualidad se ha diversificado la venta de la tunta hacia Puno, Juliaca, Arequipa, Tacna y Desaguadero. Se comercializó en supermercados de Lima, pero sin mayor éxito.

Mejores precios

Todos estos cambios en el proceso productivo, en la calidad del producto y en la ampliación del mercado ha significado un incremento en el precio de venta. Antes el kilo de tunta se vendía entre 3 y 4 soles, ahora el precio puede llegar hasta 8 soles.

b) Los cambios más significativos

Eje 2:

Los Cambios más significativos que los hombres y mujeres identifican en sus vidas a raíz de su articulación con nuevos canales de comercialización

A nivel personal

Nuevas capacidades

Hombres y mujeres participantes de la experiencia están ahora, más empoderados, sus capacidades y destrezas en el manejo técnico-productivo y comercial, para lograr una tunta de calidad, les permite ingresar al mercado con ventajas comparativas con respecto a la tunta de otros productores. Conocen y destacan las razones del cambio en el uso de mejores prácticas de producción, los efectos en la salud de las personas.

Las parejas de esposos están más involucrados en las diversas actividades que se han desarrollado a partir de la participación en el proyecto, así por ejemplo, una presencia conjunta en las diferentes etapas de procesamiento de la tunta, la presencia en las capacitaciones realizadas en las comunidades ha facilitado mejor de

Mejor Autoestima

Se ha visto mejorada porque se sienten más capaces de lograr los resultados que se proponen, han ampliado sus habilidades productivas y de comercialización, se relacionan con

mayor seguridad con compradores de otras zonas, se sienten mas capaces para lograr mejores ingresos.

Se ha encontrado casos de hombres y mujeres que al asumir cargos en la organización de productores y que han tenido que salir a otras ciudades, para vender, capacitarse o realizar pasantias, han mejorado sus propias habilidades personales para interrelacionarse con otros, para manifestar sus ideas y opiniones en espacios privados como en públicos.

Otro aspecto importante que ha contribuido a mejorar la autoestima de las personas ha sido el tener la responsabilidad de replicar las capacitaciones recibidas, hacia otros comuneros de otras comunidades, en el tema de cómo mejorar las practicas de producción de la tunta, permitiendo con ello afianzar los contenidos aprendidos y poniendo en valor su propia experiencia

Asimismo, movilizarse a otras ciudades a buscar compradores y relacionarse con ellos, presentarse a los bancos, mejoran la confianza de la persona.

A nivel familiar

Mejora de los ingresos

Los ingresos de las familias, se han incrementado por la mayor cantidad de tunta vendida, está permitiendo que las familias distribuyan sus recursos:

- Mejoramiento en la vivienda.-las casas que antes eran de adobe han sido cambiadas por material noble.
- Se han comprado terrenos en las ciudades más cercanas como es el caso de llave para la construcción de casas, situación que les permite una cercanía a nuevos servicios que ofrece la ciudad como son colegios, comercio, transporte, entre otros.

Oportunidades de educación para los hijos.

Una de las prioridades de la inversión de los ingresos, es apoyar los estudios primarios y secundarios de los hijos.

Con las nuevas y mejores posibilidades económicas, los productores entrevistados refieren que los hijos están estudiando en mejores condiciones que antes, porque ahora tienen posibilidades de comprarles uniformes, útiles escolares y otras necesidades que los colegios demandan, incluso han tomado la decisión de matricular a los hijos en las ciudades mas cercanas con la finalidad de acceder a colegios que brindan una mejor calidad de enseñanza.

Carga de trabajo

El aumento de la producción de la tunta ha significado para las familias entrevistadas un incremento en la carga de trabajo, situación que ha sido afrontada a través de la contratación de mano de obra. Sin embargo, manifiestan no tener mayores dificultades porque con mayores ingresos es posible asumir estos costos, incluidos en el mejor precio que obtienen por la tunta mejorada.

Trabajo domestico

Hombres y mujeres entrevistados refieren que las actividades de la casa son principalmente de responsabilidad de las mujeres sin embargo esto no limita que los hombres también

asuman tareas domesticas, como por ejemplo: cargar agua, limpiar almacenes, cuidar a los hijos cuando la esposa no se encuentra en casa. Una familia hizo referencia a la alternancia que hacen ambos para asumir la responsabilidad de las actividades de la casa y de la chacra mientras que el otro viaja a la ciudad a visitar a los hijos que están estudiando, lo cual supone asumir tareas como lavado , preparación de alimentos, limpieza de casa, entre otros.

Toma de decisiones

Mayor comunicación entre esposos para tomar decisiones sobre cuánto producir, dónde comercializar, en qué invertir, planes futuros de la familia.

Mayor valorización de las capacidades y habilidades que ambos esposos (Hombre y mujer) tienen de si mismos y hacia ellos.

Es importante señalar que los hijos mayores con capacidad de independizarse de los padres, como aquellos que ya han organizado su familia, están involucrándose en la producción de tunta por representar esta una actividad rentable para ellos, situación que se ha visto tanto en hombres como mujeres. Sin embargo el inicio en estas actividades esta dejando de lado la posibilidad de capacitación o de continuar estudios superiores de parte de ellos.

A nivel de la organización

Nueva organización de productores de primer y segundo nivel

Con la entrada del proyecto, las organizaciones de productores que ya existían, tuvieron dos cambios importantes, el primero se refiere a la decisión de participar en este desafío de mejorar la producción y productividad de la tunta, para una mejor articulación al mercado, lo que supuso, participar activamente de reuniones de coordinación, de capacitación, de pasantías, entre las principales, que tuvieron un efecto multiplicador en la conformación de nuevas organizaciones.

Las capacitaciones no solo abordaron aspectos técnicos productivos, sino también de gestión empresarial. En la actualidad las 11 organizaciones se encuentran formalizadas y con personería jurídica.

Un segundo aspecto tiene que ver con la constitución de una organización de segundo nivel, denominado el CONSORCIO Los Aymaras, a través del cual se ha buscado integrar a la organizaciones de pequeños productores de tunta, para que puedan consolidarse organizativa y empresarialmente, produciendo tunta de calidad y vendiéndola a mejores precios, a nuevos y mejores mercados, brindando nuevas oportunidades.

Asimismo, una tarea clave del Consorcio ha sido trabajar en la estrategia de posicionamiento de la tunta de calidad con una marca.

Los cargos principales en manos de hombres

Las 11 asociaciones de productores esta compuesta por una junta directiva presidida por 3 cargos, que son: presidente, secretaria y tesorería .Los 2 primeros cargos son asumidos por hombres, mientras que el de tesorería es delegado principalmente a las mujeres.

Para el cargo de presidente se prefiere elegir a un varón porque las funciones que debe

cumplir requiere muchas veces de realizar gestiones fuera de la comunidad, y las mujeres, no pueden cumplir esta función por tener niños pequeños que cuidar y no tienen el tiempo suficiente para asumir cargos. Sin embargo, los entrevistados hombres opinan que en el caso de ser mujeres solteras, ellas si tendrían mas facilidades para poder asumir un cargo importante.

Según los varones entrevistados, señalan que hay una preferencia para que el cargo de tesorería, sea asumido por una mujer, argumentando que ellas son mas responsables, de mayor confianza, llevan mejor las cuentas y van a cuidar del buen uso del dinero.

La participación de algunas mujeres en la organización

Cuentan que existen algunas experiencias de mujeres que vienen liderando organizaciones de productores y están siendo ejemplo para otras mujeres. Por otro lado, manifiestan las mujeres entrevistadas, sentirse más confiadas en querer asumir nuevas responsabilidades, consideran que participar en capacitaciones y reuniones en la comunidad y fuera de ella, aumenta su experiencia y sus ganas.

c) La influencia de la asistencia técnica

La Asistencia Técnica

Los entrevistados mujeres y varones destacan la presencia del proyecto y de las instituciones que participan de la plataforma, les ha sorprendido la presencia en zonas tan alejadas y pobres y el acompañamiento cercano y permanente para mejorar la calidad de la tunta, aplicando sobre todo, mejores prácticas de producción.

Las capacitaciones en los diversos temas (producción, mercado, costos, gestión, higiene, formalización, entre los principales), a través de metodología practica y recogiendo saberes propios.

Los pilotos comerciales y productivos, las pasantías, la participación en ferias de los entrevistados hombres y mujeres, han sido espacios en los que las mujeres y hombres productores participaron, estas han sido en Puno como en otras ciudades, incluso se dio un viaje al exterior del país, que ha tenido un gran impacto en la autovaloración y en la confianza hacia las instituciones, sus propuestas y acompañamientos, como también, las actividades promovidas.

5.- Cuadro Resumen: Particularidades y diferencias entre las dos experiencias

Principales cambios en el proceso de articulación a nuevas oportunidades de mercados		
En común	Productores de papa nativa	Productores de tunta
En la producción		

<ul style="list-style-type: none"> - Mejoran calidad del producto - Papa nativa: tamaño uniforme si es alargada o redonda, pasa la prueba de fritura, no presenta daño mecánico. - Tunta: tamaño uniforme, color blanco intenso, no olor, cocción rápida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoran conocimiento técnico-productivo, para las papas nativas de color. - Mejoran productividad de las variedades de papa nativa. - Adquieren y reproducen semilla mejorada. - Papas nativas se convierten en producto de venta para las familias, antes, principalmente para el autoconsumo. - Amplían hectáreas para la siembra de papa nativa. - Aumentan iniciativas para la conservación de variedades. - Papa nativa con valor agregado por su uso en la industria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de nuevas prácticas de producción en el procesamiento de la tunta. - Mejoran actividades de post cosecha, amplía durabilidad del producto. - Mejoran la calidad de la tunta. - Incrementan la siembra y la adquisición de papa, para lograr una mayor producción de la tunta. - Es un producto que se incluye como uno de las tres principales fuentes de ingresos. - Refuerzan la tarea de selección adecuada de papa y de tunta. - Calidad de la tunta mejora el precio
--	---	---

En la comercialización

<ul style="list-style-type: none"> - Contexto, favorece posicionamiento de la variedad de papas nativas y de la tunta – día internacional de la papa. - Gastronomía peruana, favorece la difusión del uso de las papas nativas en restaurantes, escuelas de cocina, ferias. Así mismo, la tunta logra ser promovida principalmente en los ámbitos regionales de mayor consumo. - Logran nuevas oportunidades de mercados. - Logran mejores precios de venta. - Ofertan un producto que responde a los 	<ul style="list-style-type: none"> - La articulación al mercado es con la industria - Industria extranjera acopia papa nativa de productores participantes de la experiencia. - Venta a través de mercados tradicional como las ferias y mayoristas, no resulta porque la papa nativa no se conocen sus usos, para comer en fresco. - Precio pagado por la industria es superior a los precios logrados por la papa comercial. - Establecen contrato con 	<ul style="list-style-type: none"> - La articulación al mercado significa, expansión de mercados de la tunta de mejor calidad que se logra en llave. - Nuevos mercados: juliaca, puno, arequipa, tacna, desaguadero. - Venta de la tunta a granel, pero de mejor calidad. - Venta de la tunta envasada. - Posicionamiento de una marca. - Cambio en la medida de venta antes arrobas, ahora toneladas.
--	---	--

<p>requerimientos del mercado: calidad</p>	<p>la industrial, asegurando el mercado y precio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayores ingresos 	
<p>Roles en la producción y comercialización</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Hombre y mujeres entrevistados refieren que hay capacidades especiales en la mujer para hacer la selección de papa y de la tunta. - Aquellas actividades que requieren de fuerza física, prefieren ser los hombres quienes las lleven a cabo, señalando que prefieren cuidar a las mujeres de tareas muy fuertes y pesadas como por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - Papa nativa, usar la chaquitajilla para abrir surcos - Tunta, ingresar al río a remojar la papa - Hay actividades que pueden ser ejecutadas indistintamente por hombres o por mujeres - Mujeres y hombres refieren que si bien ha habido un trabajo familiar en las actividades agrícolas, ahora hay una mayor participación de las mujeres en estas y en la comercialización, con mejor preparación y conocimiento. - Cuando las mujeres o los hombre están fuera de casa, el que se queda, asume todas las tareas que demanda la casa (tareas domésticas) y de la producción de papa nativa y también la experiencia de la tunta. - Hombres entrevistados resaltan el hecho de ser las mujeres quienes demuestran una mayor 	<ul style="list-style-type: none"> - De 22 actividades del proceso productivo y comercialización de papa nativa, 4 son tareas desarrolladas principalmente por mujeres, 5 por hombres y 13 indistintamente por cualquiera o por los dos. - La mayoría de los hombres, es quien se encarga de acompañar el camión donde se transporta la entrega de papa para la empresa, implica viaje a Lima. Solo dos mujeres han viajado, una de ellas acompañada por su esposo y otra como parte de la comisión. - La mayoría de los hombres y mujeres refieren que son ellos quienes participan en la comisión para viajar a Lima, para negociar con la empresa el nuevo contrato y precio, solo una mujer a sido seleccionada para integrar la comisión delegada por las 3 organizaciones. - Contratación de mano de obra, si bien está tarea pueden hacerla ambos, señalan que son las mujeres las que tienen un mejor desempeño, porque atraen mejor, saben negociar con ellos y asegurar que realicen un buen trabajo de 	<ul style="list-style-type: none"> - De 12 actividades del proceso de elaboración y comercialización de la tunta, 1 es tarea desarrolladas principalmente por mujeres, 5 por hombres y 6 indistintamente por cualquiera o por los dos. - Hombres refieren que prefieren que sean las mujeres quienes se encarguen de vender la tunta en los diferentes mercados a los que llevan, porque ellas logran vender el precio acordado, logran atraer compradores mujeres. - Son las mujeres las albaceas del dinero que resultan de las ventas de la tuta y de todos los ingresos de la familia, pues son ellas quienes saben cuidar los ahorros, respetan el destino de los fondos y compran las necesidades de la familia.

<p>habilidad, fortaleza, iniciativa, para asumir responsabilidades, el ejemplo son las madres solteras, quienes tienen el esposo trabajando fuera de la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hay algunas mujeres que por características propias, destacan en sus familias, asumen titularidad, están dispuestas a asumir cargos importantes en las organizaciones, deciden en las tareas de producción y comercialización. - Hay algunos varones que por características personales, señalan la importancia que mujeres deben asistir a las capacitaciones porque son más hábiles de aprender, para explicar y llevar a cabo las recomendaciones. 	<p>campo.</p>	
---	---------------	--

<p>Cambios más significativos en la vida de los hombres y mujeres a raíz del proceso de articulación a nuevas oportunidades de mercados</p>		
<p>En común</p>	<p>Productores de papa nativa</p>	<p>Productores de tunta</p>
<p style="text-align: center;">En lo personal</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres y hombres entrevistados más empoderados sobre cómo gestionar la articulación al mercado a partir de la oferta de un producto de calidad, en respuesta a las demandas del mercado, ya sea papa nativa o tunta. - Hombres y mujeres capacitados, haciendo uso de nuevos conocimientos y experiencias desarrolladas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistados valoran espacios de capacitación-ECA - Mujeres valoran guarderías que han facilitado una participación activa de las mujeres que han usado el servicio. - Mujeres refieren que al reemplazar a sus esposos, encontraron una oportunidad de aprender, de 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistados mujeres y hombres que al asumir cargos en la organización de productores han salido a otras ciudades, han realizado pasantías, han asistido a capacitaciones y con ello han mejorado sus propias habilidades personales para interrelacionarse con otros, para manifestar sus ideas y opiniones en espacios privados como

Cambios más significativos en la vida de los hombres y mujeres a raíz del proceso de articulación a nuevas oportunidades de mercados

En común	Productores de papa nativa	Productores de tunta
<ul style="list-style-type: none"> - Los entrevistados han ganado confianza en sí mismos, pueden opinar entre esposos, con los hijos, con otros pares hombres y mujeres de la comunidad y fuera de ella, opinan y preguntan en público, tanto hombres como mujeres. - Hombres y mujeres capacitados - Talleres, ECAs, pasantías, reuniones de intercambio, promueven nuevas habilidades y competencias, motivo por el cual, suelen ser tomados (mujeres y hombres) en cuenta, como referentes a seguir e imitar. - Moviliza sentimientos de valoración de si mismos y hacia los otros, como es el caso de las parejas de esposos que han compartido capacitaciones y viajes, mejorando su relación y comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - relacionarse, de salir de casa, de encontrarse con otras mujeres. - Hombres han mejorado sus habilidades de gestión y negociación con la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - en públicos. - Otro aspecto importante que ha contribuido a mejorar la autoestima de las personas ha sido el tener la responsabilidad de replicar las capacitaciones recibidas en su organización a otros comuneros, hombres y mujeres destacan sus propias capacidades, para llegar a otros, para difundir las nuevas prácticas de producción y con ello, las oportunidades de una mejor relación con “el mercado” - Ha permitido valorar su propia experiencia.
A nivel familiar		
<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de la contribución que hace la mujer en las tareas productivas y de comercialización. - Reconocimiento de la doble jornada de las mujeres en el campo y en la casa. - Reconocimiento de las habilidades que tienen mujeres y hombres para ciertas tareas, durante el proceso productivo, en la comercialización, en el 	<ul style="list-style-type: none"> - Hombres y mujeres encargados de la administración y cuidado de los ingresos de las familias, solo algunos casos prefieren que sean las mujeres las encargadas. - Algunos padres, están planteando a los hijos en edad adulta, participar en el negocio de papas nativas para la industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hombres y mujeres refieren que son las mujeres quienes cuidan y administran los ingresos en coordinación con el esposo. - Inclusive, el cargo de tesorería en las organizaciones es asumido por mujeres. - Hijos en edad de independizarse o ya independizados, están

Cambios más significativos en la vida de los hombres y mujeres a raíz del proceso de articulación a nuevas oportunidades de mercados

En común	Productores de papa nativa	Productores de tunta
<ul style="list-style-type: none"> - entendimiento durante los procesos de capacitación. - Priorización de la inversión en la educación de los hijos, alimentación, salud, mejores condiciones en las viviendas y reinversión actividades productivas. - Han mejorado relaciones en la familia, entre esposos y entre padres e hijos. - Están invirtiendo en la compra de casa en las ciudades más cercanas con la finalidad que los hijos salgan a estudiar y para tener donde quedarse por la mayor movilidad la ahora están. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> - participando con la tunta y generando sus propios negocios y en sociedad con los padres. - La mayoría de los entrevistados ha mejorado las características de viviendas en comunidades. - La mayoría de los entrevistados ha adquirido propiedad en la ciudad de Ilave, para mandar a los hijos y también para movilizarse mejor en la realización de sus actividades comerciales y mejoramiento de status familiar.

A nivel de la organización

<ul style="list-style-type: none"> - Para poder responder a las nuevas exigencias del mercado se ha requerido de un nivel de organización que permita responder a los volúmenes de la demanda, acceder a créditos, estandarizar la producción de calidad, disminuir costos. - La organización está permitiendo capacitarse, asumir funciones, relacionarse, intercambiar, prepararse, gestionar. - Mujeres vienen participando en las organizaciones de productores como titulares y asumiendo cargos, pero no es una situación generalizada. - La participación en una 	<ul style="list-style-type: none"> - El interés por desarrollar la experiencia con papas nativas, es necesario para sacar adelante la organización. - Esposas de titulares en el proyecto, señalan participar indirectamente en la organización, y en el desempeño de los que tienen cargos. - Solo una mujer ha asumido el cargo de vice presidencia, refiere que es necesaria saber organizarse, para cumplir con las responsabilidades. - Hombres están 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay organizaciones de primer y segundo nivel a partir de la experiencia de tunta. - Hombres lideran la presidencia de las organizaciones de primer y segundo nivel, principalmente porque refieren y demuestran tener más experiencia, disponer de mayor tiempo para movilizarse dentro y fuera de la comunidad. - Un cargo importante de las organizaciones es la tesorería asumida por las mujeres, los hombres refieren que es un cargo de
---	--	---

Cambios más significativos en la vida de los hombres y mujeres a raíz del proceso de articulación a nuevas oportunidades de mercados

En común	Productores de papa nativa	Productores de tunta
<p>organización, viene generando un nuevo espacio público para las mujeres, donde gana confianza, se empodera, se vincula con otras mujeres y otros hombres, se abren nuevos espacios como son los talleres, pasantías, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las organizaciones están integradas por las personas interesadas. 	<p>liderando la presidencia de las organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 	<p>importancia y valoran la capacidad de la mujer en el cargo, porque se mantiene leal a la función, cuida el patrimonio y su buen uso.</p>
<p>A nivel de la comunidad</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Algunos comuneros que no participan de la experiencia, critican a los socios de las organizaciones, señalando que tienen dinero porque reciben de las instituciones y no reconocen el esfuerzo logrado con el producto, con su trabajo y mayores competencias. - Existen comuneros que no quieren participar de las reuniones, de las capacitaciones, señalando que es pérdida de tiempo y recursos, acostumbrados a recibir ayuda, beneficios y no poner de su parte. - Mujeres van ganando reconocimiento en espacios públicos y privados, más comunicativas, más informadas, más activas. 	<ul style="list-style-type: none"> - No resultó en el inicio de la experiencia, trabajar una propuesta comunal. Se requiere de la participación de los motivados e interesados, no importa que sean pocos. - Comuneros no participan en la organización, pero si venden papa nativa a los socios de las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las organizaciones que existían en las comunidades fueron las que se motivaron a participar, no logran una adhesión de nuevos socios, recién ahora, van incluyéndose hijos y vecinos que ven resultados. - Proyección de las organizaciones en la réplica de capacitaciones, mecanismo a través del cual se busca mejorar prácticas de otros comuneros, para que mejoren ingresos.

Sobre la influencia del proyecto

<ul style="list-style-type: none"> - Los proyectos promueven nuevas oportunidades, para las familias productoras de menores recursos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ mejoran capacidades ▪ mejoran calidad del producto ▪ seleccionan productos estratégicos ▪ mejoran competencias productivas y de comercialización ▪ conocen las formas, demandas y mecanismos de relación con los "mercados" - Los proyectos desarrollan estrategias de capacitación, seguimiento, monitoreo adecuados, tales como talleres, ecas, pasantías, pilotos comerciales. - Los proyectos se esfuerzan por responder a necesidades de mujeres y hombres, para una mejor y mayor participación - Los proyectos trabajan de la mano con socios institucionales locales 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto promueve una mejor relación productor-mercado - Proyecto y socio incluye en su intervención, una propuesta con enfoque de género, basada en la generación de oportunidades para mujeres y hombres - Estrategia de guarderías infantiles implementadas durante los cursos de capacitación, responden al enfoque de género - Las convocatorias a los talleres, pasantías y otros fueron realizadas directamente aquellas mujeres que aparecen como titulares y a las otras, a través de los esposos, motivando que no haya una respuesta de todas por no recibir una invitación formal. - Otro motivo de no participación de mujeres a pasantías ha sido, el cruce con otras actividades en el campo que atender, cosecha, presencia del esposo que trabaja fuera, problema de rancho. - El acompañamiento cercano y permanente de los profesionales en aspectos técnicos, personales y familiares, ha sido ampliamente valorado por las mujeres y hombres entrevistados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al mejorarse las actividades productivas y comerciales, a partir del proyecto, mujeres más activas en las actividades comerciales, obligando a repartirse tareas en el campo y en la comercialización. - Proyecto no se planteo una intervención que incluyera un enfoque de género, equipos institucionales recibieron capacitación en el tema, pero, respondieron a las necesidades que se fueron presentando. - Capacitaciones realizadas en las comunidades mismas, permitieron capacitar a familias completas, hombres, mujeres, adultos, niños, jóvenes, ancianos. - Plataforma institucional, socio del proyecto, ha permitido un trabajo coordinado, con un plan de trabajo articulado. - Plataforma incluye como uno de sus socios a la misma organización de productores, permitiendo un trabajo compartido para trabajar sobre las necesidades y asumir responsabilidades.
---	---	---

6. Los Testimonios de las dos experiencias

6.1.- Los Testimonios de los y las productores de papa nativa

- **Javier Guerrero/43 años/casado/presidente de la organización de productores/Aymara**

“ hay que tener cuidado en el transporte, no golpear la carga y descargar con delicadeza, no se debe enviar las papas dañadas, ni verdes, ni pudriciones, ni con daño mecánico. Al enviar la carga en los sacos no deben contener tierra y los tubérculos deben estar secos. Se debe cuidar la forma de embarque en el camión, la orientación de los sacos deben estar de cara al estibador que va a sacar los sacos y debe haber un número de sacos por fila, máximo 5”.

- **Biónica Cerrón / 37 años./ madre soltera/ Chicche**

“Se tiene también oportunidades como la de participar en pasantías. No participe en la pasantía a Cajamarca, que se hizo a fines de Enero de este año, a pesar de haber sido invitada, porque pensaba que solo iban a ir puros varones y no me atreví a ir a otro pueblo extraño y solo, no iba a sentir cómoda, pero si te vas con otra mujer, entre dos puedes conversar. . Estoy triste de haberme perdido esa oportunidad”.

Capacitación, antes no había. Sola me voy, difícil que mande reemplazo. Luego comparto los conocimientos con mi papa y mi familia

“Quisiera que tenga algo, que no sea como yo, de repente mis papas no han tenido dinero para educarme. Quisiera que no este como yo, ahora, trabajando en la lluvia, en el barro. Por eso salgo a luchar, para sacarle adelante, para que sea profesor o algo. Yo no terminé mi escuela, hasta 4to grado nomás hice, no puedo escribir correctamente, mi hijo no tiene que ser así, tiene que ir, por eso yo guardo la plata, para que estudie en Concepción” “(...)mi hijo debe sobresalir”.

“En la organización, conversamos sobre cómo hacer las cosas, soy vocal de la asociación, no me pide mucho trabajo, mi rol es notificar a la gente para las reuniones, me gusta. Me gustaría ser todo, como ser presidenta, pero me falta capacitación, saber leer correctamente y escribir, más inteligencia y también es mucha responsabilidad, además tengo mi bebé; claro que si sé, puedo hacer todo y si me buscan para otros tareas o cargos, ahí si voy”.

Sobre las Las guarderías

Si lo deje, para mi bien, porque ya no nos fastidiaba al hora de las capacitaciones. Además la profesora les enseña. Así ya no estamos prendidos de ellos. Nos da tranquilidad para poder aprender

- **Nolberta Hinostroza Laureano/33 años:/ primaria completa/ casada/ 3 hijos/vicepresidenta de la asociación Atacocha/Chicche**

“Me he integrado en el 2004, en el inicio, mi esposo Josué fue el que primero figuró en el padrón de la asociación, “se hizo más primero a su nombre de el”. Luego el salio a trabajar a la mina, y yo me quedé trabajando con la chacra. Cuando se hizo un nuevo padrón hace un año, me integré a la organización a mi nombre (2006), como yo mas participaba”.

(...) Los varones son para cargar sacos, las mujeres para cosechar y seleccionar, tienen más paciencia, los hombres más rápido hacen. Yo les muestro como va hacer la selección, superviso a los peones. La selección a veces la hago yo misma porque mucho cuidado se necesita”.

“Los dos con mi esposo conversamos para tomar las decisiones, a él también le parece bien invertir en papas nativas. Yo reinvierto en mi siembra, este año podría sembrar 2000 kg, con las ganancias” “(...) la mitad va para ampliar el cultivo, la otra para la casa, por ejemplo, queremos mejorar nuestra casa, también invertir en ganado”.

Carga de trabajo: División del trabajo domestico en la pareja:

“Nosotros madrugamos a las 2 o 3 de la mañana. Ahora, un poquito más es el trabajo con la papa nativa, más preocupaciones cuando sola estas, no los dos, marido y mujer. Cuando estas solo tienes, que llevar tu propio almuerzo y también para los peones. Pero vale la pena. Con mi esposo decidimos cómo organizarnos, cuando tiene libre de su trabajo, apoya en la chacra, como este mes para cosechar”. “Mi esposo estudió de operador, por eso quiso trabajar en su carrera, y decidimos que vaya a trabajar afuera. Yo me quedo trabajando con los peones. Yo he terminado primaria no más. Me hubiera gustado estudiar, pero mi papa no tenía”.

La principal diferencia de vender a Snacks es el precio. Si estoy mejor de antes. He sacado préstamo a Credivida para mi semilla y he reembolsado ya. Me siento tranquila. Con las papas nativas, ahora tenemos mucho más ánimo para trabajar.

Apoyo de las guarderías

“Si, está bien, cuando vamos a la ECA, nuestros hijos ya no nos interrumpen, la profesora les esta enseñando, ya no hay dolor de cabeza. Antes los dejaba con mi mamá, con mi suegra o a veces los llevaba, pero es un problema, estamos atendiendo y un poco nos descontrolamos”.

- Santos Quinto Matencio/ 50 años/Casado/socio de la asociación de productores de Atacocha/Chicche

“El proyecto ha apoyado para sembrar mejor y vender mejor” “(...) introducción de nuevas variedades y entrega de semilla, han brindado préstamos para ampliar la siembra. También se ha analizado que variedades son más adecuadas, y cómo se manejan. Se ha mejorado la calidad de la papa gracias a la participación en las ECAs y las pasantías del proyecto que han permitido conocer otras experiencias también han sido muy útiles”.

- Nelly Escurra Chuco/37 Años/Secundaria Incompleta/Casada/ Vice presidenta de una nueva organización de productores/Chuquitambo

“Organizarse, al estar organizado, cualquier cosa se obtiene, para gestionar proyectos, presentar gestiones y seguir insistiendo”. “(...) la gente de la comunidad inicia a interesarse en lo que puedo hacer, me viene a buscar para ofrecerme cargos de tesorera e invitarme a las elecciones próximas a participar como regidora”. “A la fecha, hemos formado nueva organización y nos hemos agrupado personas por afinidad”.

“Más orgullosa me siento, se han enterado que envío hojuelas de papa nativa a Francia con mi foto, ya lo saben en todo Pazos y me preguntan, cómo es el trabajo. Yo misma puedo ahora exportar hojuelas del Perú, con toda la asociación”.

Sobre la influencia del proyecto

Estuvo bien la intervención de INNOVANDES; a la falta de mercado busca alternativas de Era bien, si no hubiera sabido del proyecto no tendría nada; quiere formar empresa de transporte, nunca va a dejar su siembra. Brindar préstamo, facilitar viáticos para actividades.

Sería mucho mejor, buscar mercado, sembrar otros productos, ajo, sembrar semilla de papa comercial y nativa, construir fitotoldo.

- **Isaías Valenzuela Quinto/Superior Agropecuaria/Casado/ presidente de la organización de productores Atacocha/Chicche**

“Ahora usamos los remedios de etiqueta azul o amarillo, seleccionamos las mejores semillas, la selección positiva que decimos, con una lana de color, para producir las mejores papas, fumigamos, abonamos, cuidando bien la aplicación, cuando cosechamos, no tiramos, con cuidado tratamos a las papas, para que no se dañen”

“Para venderla, primero hacemos la contrata, allí fijamos la cantidad, la calidad y el precio, para eso calculamos los gastos por hectáreas, con mucho cuidado, la calidad, es la buena selección, si es redonda, 3.5 cm., si es larga 4.5 cm., también hacemos la prueba de fritura y se manda a Lima en mallas de 50kl, bien acomodadito y limpio, antes no hacíamos así”

“Mi esposa me apoya bastante para trabajar, es la persona más importante, asume el trabajo cuando no estoy”.

Sobre las Guarderías

“Si, mayormente las mamás para que atiendan mejor en las capacitaciones”

- **Javier Guerrero Romero/48 Años/Secundaria Incompleta/Casado/presidente de la Asociación de productores La Esperanza Aymará/Pomamanta.**

“Ahora soy más responsable. Mi trabajo está planificado con las papas nativas.

*“Ahora lidero, me siento más seguro, antes no iba a la plaza cuando había actividades” “Me preocupo por la educación de mis hijos, ellos están en los primeros puestos, mi hija de 13 años es alcaldesa en su colegio, les compré computadora porque necesitamos estar informados”
Sobre la influencia del proyecto*

“Estuvo bien la intervención de INNOVANDES; a la falta de mercado busca alternativas de solución. Mejorar en capacitaciones, en temas puntuales. Facilita presupuesto para asistir a capacitaciones, pasantías, negociación y busca de mercado. Mejorar ganadería, como productores dar valor agregado a producción (Ovinos, mejorar razas, implementación de establos, mejoramiento de pastos, sistema de riego), buscar mercado de carne y lana”.

- **Irma Quispe Hilario/30años/primaria completa/casada 1 hijo/ esposa de titular Asociación de productores La Esperanza Aymará/Pomamanta**

“Mi vecino estaba desde hace un año trabajando con papa nativa y veía como trabajaba, yo le dije a mi esposo, anda al vecino y averigua, pero aprovecha cuando este la ingeniera, a ella misma pregúntale. Vino la ingeniera y mi esposo le preguntó de qué se trataba y le dijo que quería participar y le dijo que sí, así fue nos animamos”

“Empezamos con 200 kilos de papa cceccorani, la semilla nos dio fovida y resultó 1,000 kilos de papa, la utilizamos para semilla, no hicimos caso de las recomendaciones que nos hicieron los ingenieros y no pudimos vender la primera vez. Al siguiente año ya hemos logrado vender 3,000 kilos y además a quedado para la semilla.”

“Mi esposo es responsable, pero soy yo quien me di cuenta del trabajo de mi vecino y le propuse a él averiguar de la papa nativa, yo escuchaba hablar de la papa a mi vecino, me decía que le iba bien. Mi esposo me consulta si debe hacer o no las cosas”

“Esta es una experiencia nueva porque el mercado te cotiza mejor, tiene un precio seguro, la empresa solo te pide cuidar y cosechar bien, no debes dejar picar la papa”. Es una forma

diferente de producir, mas dedicación, saber algunas cosas más de las que sabíamos, habido capacitación para mejorar”

Sobre ¿Los cambios más importantes?

“El precio es muy bueno para vender, nos piden más selecto, pero no importa, porque sale menos kilos de papa pero se vende a más precio, se nos ha mejorado los ingresos y se pueden hacer nuevas cosas” “(..) Si hay incremento de trabajo, hay tareas adicionales pero me apoyan los peones, yo me encargo de contratar y ver su trabajo” “(..) es el hombre que está más en la chacra y las mujeres en la casa, porque somos más responsables para ver todas las cosas de la casa”

“Ahora nos pagan con cheque, tenemos que ir al banco a cobrar, antes no era así, ahora hay más ingresos, ambos sacamos las cuentas, pero soy yo quien recibe la plata, lo que necesitamos para los gastos, pero es él quien maneja, que guarda el dinero”.

“ahora ya no me da vergüenza participarme en reuniones, me participo, pregunto, en cambio hay otras mujeres en las reuniones que no dicen nada, eso no es participar” “(..) he ido a talleres, comencé acompañando a mi esposo, tenía interés de aprender. Me a gustado, allí me hacen preguntas y yo respondo, yo también hago preguntas” “(..) me siento con más confianza de estar con otras mujeres y también con mi esposo y poder conversar de la papa nativa”

“mi esposo es el que tiene cargo en la comunidad es secretario, pero los 2 nos participamos, el organiza la faena y yo me encargo de los almuerzos”

“me siento bien, me siento animada a participar, pienso sembrar más para el futuro, porque nuestros hijos van a necesitar, ahora estoy embarazada, después de 10 años, tendré una mujercita, eso se lo debo a Dios, le he pedido mucho y me a dado esa dicha”

“mi esposo es responsable en la familia, pero él me consulta, nunca ha habido machismo gracias a Dios” “(..) me consulta si puede ir a algún sitio, si puede ir a ver a sus hermanos a Pazos, si puede participarse en las reuniones, todo lo que hagamos, nos consultamos”

¿Sobre la influencia del proyecto?

“Los proyecto tienen buenas ideas, animan, explican, capacitan, acompañan, nos acostumbramos, nos dan oportunidad” “(..) el ingeniero me dijo que yo debía acompañar a mi esposo, por eso he participado en los talleres, pero no he ido sola, hemos ido juntos”.

- Luz Marcelina Buendía Torres/39 años/casada/secundaria incompleta/4 hijos/esposa del presidente de la Asociación Aymara

“primerito fue con el ingeniero Velásquez, con él llegó las papas de colores. Después apareció foida con papa chips, ellos nos buscaron y nos propusieron participar”

“las mujeres son las escogen, seleccionamos la papa, lo hacemos mejor, ahora usamos el medidor, así es mas fácil seleccionar la papa. Yo me he encargado de enseñarlo a otras mujeres, a las mujeres peonas que contratamos. Esto es lo nuevo que nos pide la empresa, y, al toque captaban las mujeres, antes tenían flojera, yo les he dicho que lo hagan así, utilizando el medidor que es más fácil y han aprendido, me ha gustado enseñarles”

Pago

“cuando se cosecha el hombre chimba “carga” y por eso se le paga un punto más, (18.00 soles) que a la mujer, porque ellos se matan chimbando, en otras tareas como tapar, machucar la tierra, pagamos igual, no hay diferencia, es una jornada de trabajo”

“para venderle a la empresa, lo nuevo es que esta limpio, la papa bien bonita, bien sanita, también vamos a reuniones y conversamos del precio; después de la entrega de papa, recibes el cheque, cambias en el banco y traes la plata aquí. Hemos pensado abrir una empresa, hemos pensado que con el capital, podemos comprar una casa en Huancayo, para que los hijos vayan a estudiar y allí abriríamos una tienda”

“yo prefiero ir a buscar los peones y contratarlos, porque cuando él (esposo) va a buscar, no trae nada, no encuentra a nadie. Con cariño hay que traer, porque les doy gaseosa, pachamanca, compro pollo y preparo con cariño, el prefiere que yo valla contratar”

“ahora con los ingresos, lo que hago es invertir en la alimentación, para atender las enfermedades, para sus medicamentos de mis hijos, para que estén sanos. Para mis hijos, quiero hacer progresar, hemos juntado plata con las cosechas anteriores, juntamos más de 15,000 soles y con ello logramos la operación de mi hijo, si no hubiésemos tenido, que triste hubiese sido y se a ido la plata así. Este año hay que comprar la casa con las ganancias que vamos a tener, hemos prometido a mi hijitos finadito, que eso vamos hacer, para que mis hijitos estudien”

“en las tareas de la casa, los dos compartimos, él ayuda en la cocina, a lavar, a cuidar a los niños, y yo en la chacra también ayudo, yo no espero, yo trabajo junto con los peones. Cuando el tiene sus reuniones yo me encargo de preparar la chacra, desde chibola trabajo, me gusta la chacra, no quiero soltarla. El (esposo) a querido dejar chacra, tenía trabajo y a querido irse, yo lo he convencido para que se quede, él se ha quedado por mi”. “(...) con Javier conversamos los 2, hablamos, el tiene más ideas, tiene más estudio, él me hace comprender, pero en la familia, es la mujer quien decide”

“él es presidente de la organización yo le digo, anda a tu reunión que yo se trabajar, los 2 estamos para luchar”

“en la comunidad hay envidia, nos dicen que ganamos plata, nosotros decimos que estamos trabajando, ven si quieres entrar, dentrate les digo, los otros han dicho eso es cojudez, porque dicen que pierden tiempo y plata, porque tienen que participar en las reuniones, eso no quieren, todo quieren fácil”

“la papa nativa es alegría, es un orgullo, me gusta que el ingeniero me busque, me dice que soy guapa (fuerte) con mi papa, he hecho aumentar bastante. Para el futuro quiero prosperar, quiero darles algo mejor a mis hijos”

“yo soy mayor por un año, yo lo quiero ambos nos queremos, el me dice las cosas, me conversa, me anima, el me ha escogido para casarnos, el ve ha visto en la chacra, es chambera a dicho”

Sobre la influencia del proyecto “...hacían llevar a reuniones a mi esposo, hablaban de cómo sembrar, de cómo hacer mejor semilla, como fumigar, a el no mas hacían llevar para participar, hubiese ido si me invitaban, el Javier no mas me enseñaba”

“a mi esposo lo han nombrado presidente para que busque empresa, para vender la papa. Javier ha visitado varios lugares, Ayacucho, Cajamarca, lima, le gusta andar, aprender, le he dicho porque a mi no me llevas si saliendo se aprende, ahora los 2 podemos salir y a dicho que vamos andarlos 2, los 2 vamos aprender”

- Grupo focal mujeres

Sobre las pasantías, “yo no fui porque mi esposo tenía su día libre, él estaba en la comunidad y nos fuimos a cosechar, me pidió que lo ayudará, además no sabía quién más iba, no sabía que otras mujeres también participaban” .” a mi me dio mucha tristeza no ir, pero tenía problemas de mal clima y había rancho, no podía dejar la chacra, mi negocito tampoco, por eso no fui”

Sobre la contratación de mano de obra y pago, “contratamos más hombres, también mujeres, pero cuando no hay la cantidad de piones que necesitas, a veces hasta niños contratamos, claro

que por horas” “pagamos por igual, los dos trabajan igual”, solamente a las almuerceras pagamos menos, porque trabajan menos horas, antes de las 4 de la tarde se van, los hombres, no”.

- **Grupo focal hombres**

Sobre las tareas de selección “yo tengo seleccionadores fijos, para todas las campañas, dos hombres y una mujer, la mujer es más empeñosa, ellos cargan los sacos” “lo que buscamos son personas de confianza, que trabajen parejo, que no estén perdiendo el tiempo hablando riendo, porque de todo hay, ya los conocemos”

Para fumigar, solo en casos excepcionales, lo hace la mujer o nos apoya, porque es tóxico, también cuando la planta es chica, pueden hacerlo”

Sobre mano de obra “contratamos más gente ahora, pero igual es, hombre o mujeres, claro que cuando no hay mucha mano de obra de varones, contratamos mujeres, ellas también salen a ganarse la vida” “les pagamos según las horas y cuánto hacen, si el trabajo es igual, claro, no hay diferencia, pero si la carga la asume los varones, reconocemos el esfuerzo, por ejemplo, el hombre carga solo el saco de papas, la mujer lo hace entre dos, esa es la diferencia”

Sobre las tareas domésticas” si apoyamos e las tareas de la casa, no vamos a ser machistas y quedarnos sentados cuando vemos que la esposa está cargando, o cocinando o preparando el desayuno para los hijitos, allí yo me paro y atiendo a mis hijitos”

Sobre la elaboración de padrones y costos, “ lo hacemos juntos, los dos sabemos cómo se programa, cómo hay que hacer, ya ponemos más atención en todos los gastos” “ prefiero que ella lo haga y luego revisamos juntos y lo conversamos, así avanzamos mejor, ellas también saber sacar cuentas”

- **Nilo Clemente Quispe Torres/41 años/secundaria incompleta/casado/4 hijos/esposo de vicepresidenta de la organización de productores de chuquitambo**

“nos han venido ofrecer los ingenieros, no habí ese mercado dentro de la comunidad, la comunidad no quiso trabajar y se formo una organización, mi esposa era la representante”

“en este nuevo mercado se vende a buen precio, la papa nativa se va para el chips. Nosotros teníamos esa decisión de entrar y mi esposa tenia condiciones, yo tengo mi carro, trabajo en transporte y no podía asumir en la organización”

“lo nuevo es que se traslada a la fabrica la papa, hay que encostalar, pesar, coser, alzar al camión pero con papelito, etiqueta”

“Nelly se encarga de trasladar la papa, ella va en el camión llevando hasta lima”

“ esta cambiando para bien, hay mayor ingresos y es para sustentar los estudios de los hijos, también para hacer nuevas campañas, para comprar abono, para alquilar tractor, para contratar peones, para comprar comestibles y para ahorrar también”

“en la casa yo ayudo a las tareas, no es porque me gusta tengo que hacerlo, pero cuando Nelly sale de la comunidad con mis hijos me encargo d e todo, hasta de cocinar”

“la Nelly ha cambiado bastante, de sabiduría, de dialogo, y en el hablar, ella en su organización no estuvo conforme con el presidente, el no era cumplido, por eso sucedió la superposición de la organización”

“Nelly ha asistido a todas las reuniones, también ha asumido cargo en la agrupación, si los 2 estamos quien va a cuidar los hijos, por eso es uno solo, prefiero que ella valla”

Sobre la influencia del proyecto “...fovida ha hecho ver el plan de inversiones, se ha mejorado el cultivo de la papa, se han obtenido créditos, se ha recibido apoyo de los ingenieros, han realizado verificaciones dentro de los terrenos, también ha habido capacitaciones y lo mas bueno es que nos han conocer a la empresa”

6.2.- Los Testimonios de los y las productores de “tunta”

- Virginia Muñico Muñico /24 años/5to. de secundaria/Soltera/Vive con sus padres/Socia de Agrosur

“Me animé con la capacitación y ver la mejora de la producción de tunta que hacía mi papá, así me animé yo sola a producir, cada uno tiene su trabajo y sus ingresos”.

Los cambios ocurridos en la producción de la tunta “Ahora escogemos la papa, se selecciona para la semilla, para la tunta y para la casa. La selección está a cargo de las mujeres, aunque también participan hombres, porque las mujeres somos más cuidadosas”. “También ha habido cambios en la comercialización, ahora se escoge, se embolsa y se pesa; se compra la producción de los vecinos, se vende a nuevos mercados y en otras ciudades”.

“me he capacitado en buenas prácticas de procesamiento, he mejorado la calidad de mi tunta, también e ido a participar en las ferias en Puno y en Lima, ahora hasta tenemos tunta embolsada y con marca, es un cambio bueno”.

“Sí, ha cambiado mi vida, ahora trabajo más en la tunta, la llevo al mercado, el mercado trae más ganancias. Ahora tengo más ingresos y así puedo comprar más papa, para hacer mi tunta y también puedo comprar mi ganadito”. “Nos hemos comprado casa en llave, vivimos en llave, hace 2 años nos compramos una casa, ahora estamos más cerca de la carretera, al mercado, a los negocios”.

“Sí hay más trabajo, pero está bien, estoy dedicada al comercio, ahora tengo mis propios ingresos, me siento mejor que antes porque cada uno en mi familia tiene su trabajo y sus ingresos, vengo trabajando con mi papá, pero puedo hacer mi propio negocio”.

- Constantino Flores Lauracio/47 años/5to. de primaria/casado/presidente de la Asociación de Productores Agropecuarios Nuevo Amanecer

“Desde que era joven me gustaba andar, ser dirigente, en esa época llegue a ser presidente de la comunidad y me iba a presentar proyectos así logramos tener electrificación para el pueblo. Me enteré que había reuniones con productores y los ingenieros y me fui a preguntar y me dijeron que si podía ingresar, empezamos a producir tunta buena, tunta ecológica. Luego, he informado a algunos comuneros para animarlos a participar y les he dicho que es mejor estar organizado y he logrado convencer a 10 socios, desde el comienzo se han mostrado desanimados porque querían vender y tener ganancias desde el comienzo, pero así no son las cosas”.

Los cambios ocurridos en la producción de la tunta “Hemos aprendido muchas cosas nuevas, antes hacíamos nuestros pocitos en el río, ahora, utilizamos redes y mallas. Antes, se extendía sobre el campo sin limpiar, ahora, antes de extender la tunta, utilizamos mallas y redes para que no se contamine el producto, para que sea limpio. Antes, almacenábamos todos los productos juntos sobre la tierra nomás, ahora, usamos parihuelas de madera y sobre eso ponemos la tunta, para que el entre el aire por abajo y no se pique”.

Lo más novedoso e importante “como empresa, sabemos todo sobre la organización, también sabemos de registros públicos, ahora sabemos hablar de la tunta, decir cuáles son sus características y propiedades, decimos que es buena porque es blanca, grande, se cocina rápido, ahora sabemos producir buena tunta, de calidad, para que salga bonito, para que el comprador vea que es buen producto”. “La primera vez obtuve 2 toneladas de tunta, no tomaba mucho interés, no conocíamos lo que íbamos a vender y no sabíamos qué hacer con la plata, pero cuando estas capacitado, allí se viene el pensar, allí sabemos que hacer con el dinero”. “(...) ahora contratamos peones para el pelado, para escarbar la papa, para el extendido y para recoger, podemos contratar hombres o mujeres, es igual y en el pago no hay diferencias, una hora cuesta 5 soles y un jornal 30 soles, no podemos hacer marginación”

“vendía por arrobas antes, entre 3 y 4 arrobitas, y las vendía en llave, con eso completábamos nuestras necesidades, pero no alcanzaba, ahora, vendemos en cantidades mayores, por toneladas y tenemos más compradores, ahora vendo en los mercados de Juliaca y Desaguadero”.

“Me siento orgulloso, sé que soy diferente a los demás de la comunidad, los otros me miran mal, porque consigo platita, gracias a dios, estoy trabajando, no engaño, soy sincero, me gusta capacitarme y capacitar principalmente a los jóvenes, me gusta darles mi experiencia a ellos, porque cuando terminan su secundaria, no saben qué hacer. Ahora mi familia tiene mejores ingresos que antes, hemos comprado nuestro terreno en el pueblo y estamos construyendo una casa, hemos mejorado nuestro almacén para la tunta y al almacén para los otros cultivos, hemos comprado hace 2 años una movilidad, con estos ingresos, también estamos invirtiendo en nuestros hijos, no queremos que se queden como nosotros, les hemos comprado sus cuadernos, sus uniformes, sus fotocopias, antes no era así”.

“mi esposa, ella sabe negociar su producto, ella se ha capacitado antes con Manuela Ramos, ahora también se ha participado, ella entiende que hay que sacar tiempo par capacitarse y platita para viajar y asistirse a las reuniones. Ella es más hábil que yo en las manos, en escoger, ahora ella se va sola a Juliaca a vender tunta. Ella no ha terminado su primaria y sin embargo a capacitado a todas las mujeres de la comunidad, sobre sexualidad, sobre cómo ayudarse hombres y mujeres, sobre cómo trabajar en el campo”.

“mis hijos están en el pueblo estudiando y nosotros trabajando la chacra, siento que los he abandonado un poco, con mi esposa nos hemos turnado para irlos a visitar, ellos saben que estamos trabajando por ellos.

“Ahora sé cómo capacitar a otros, les hablo sobre la tunta, enseño a los que no han participado, para hacer que la producción sea uniforme, lo que necesitamos es presupuesto, los campesinos más pobres, necesitan comprar sus mallas, redes, uniformes, para producir mejor.”(...)algunos me dicen profesor porque me ven salir con mi maleta, esa que me dieron para cumplir mi trabajo como promotor, allí llevo todo mi material, para capacitar como me capacitaron y también les hablo de mis experiencias diarias, de mis logros con la tunta, ¿qué tal me hubiese hecho estudiar mi padre?,yo le pedí que me haga estudiar, he llorado, pero no quería, cuánto sabría ahora”.

“Los 2 trabajamos por igual en la chacra y en la casa, por ejemplo, si me toca ir al llave a ver a mis hijos, me tengo que encargar de todas las actividades de la casa, yo les cocino, les lavo, les hablo, mientras mi esposa atiende la chacra, y si es ella quien va a ver a los hijos, a mi me toca quedarme para trabajar en la chacra, los dos nos turnamos, nos tenemos confianza”.

“Decidimos ambos, pero es mi esposa quien cuida la plata”.

¿Y a nivel de la organización?

“yo me siento como con 5 ó 6 años en el consorcio y espero que en 2 ó 3 años, esta organización se levante y pueda vender tunta fuera de Puno, ahora se vende poco,

falta que el consorcio busque mercado, tenga capital, acopie tunta de todas las organizaciones. En el caso de mi organización, a mis socios les va bien, ellos venden individualmente, ellos quieren vender bien a un precio más alto”.

A nivel de la comunidad “no tengo ningún cargo en la comunidad porque hace un año anuncie que descuidaba mi familia y me franqueado con ellos y por eso no asumo cargo, así los he obligado a que otros asuman responsabilidades. En la comunidad hay envidias, ellos dicen que las instituciones nos dan plata, pero no es así, ven nuestro trabajo con la tunta, saben que mejoramos, pero no quieren ingresar a trabajar porque no quieren asistir a las reuniones, dicen que es pérdida de tiempo y plata”.

Mis planes para el futuro “Vamos seguir produciendo tunta, mi hijo mayor que está en Ica, trabajando, está juntando plata, para entrar al consorcio como socio, para que haga él también su plata con la tunta, ya lo hemos animado”.

- *Rómulo Clavitea/técnico superior/casado/socio de la Asociación Agropecuaria Industrial y Servicios Múltiples Apacheta/gerente del Consorcio Aymara*

S anima a participar “en el 2004 INCOPA y el Ministerio de Agricultura llegan a las zonas más pobres de ILAVE, para proponer trabajar una tunta de calidad, decían que Bolivia producía mejor tunta y entonces nos preguntamos nosotros porqué no. Así empezamos a trabajar las 5 organizaciones que existíamos; luego, se fueron aumentando hasta llegar a 11, entonces en el 2005, empezamos a funcionar como consorcio, nos agrupamos los 11 para vender, empezamos a conversar con Wong, ellos nos dicen que debíamos hacer una serie de cosas, como por ejemplo tener una marca”.

Los cambios ocurridos “Desde siempre hemos producido tunta en las comunidades, sabemos como hacerlo, pero con el proyecto, lo que hemos aprendido, es a mejorar la calidad de la tunta, para poder venderla a un mejor precio, hemos ordenado las actividades que hacíamos para vender la tunta, por ejemplo, hemos aumentado los días de poner la papa en la helada, hemos aumentado los días de congelamiento de la papa, dejamos más tiempo secar, para poder hacer el pelado, antes recogíamos muy húmedo, ahora, hacemos el roseo y también la selección y el almacenamiento en mejores condiciones que antes, no teníamos tanto cuidado”

“En la mayoría de las actividades participan hombres y mujeres por igual, en el caso de sumergir la papa en el río o poner la papa en la helada allí, son actividades más de hombres, porque hace frío, porque hay que levantarse muy temprano, preferimos hacerla nosotros”. “(...) hay situaciones en las que el esposo no está, y son las mujeres quienes te reemplazan, tienen la capacidad y fuerza para hacerse cargo de todo, con ayuda de los peones”.

Lo más novedoso e importante “La marca, para identificar el producto, conjuntamente con el código de barras, sacar tunta de calidad, tunta de buen tamaño, tunta blanca, tuna que remoja rápido, en 5 minutos. El embolsado para mejorar la calidad, es otro buen cambio, se presenta la tunta como un alimento sano y difundimos todos los componentes que tiene la tunta como alimento nutritivo”.

Otros cambios “la tunta se trae al centro de acopio, que es esta planta, aquí se recepciona y se pesa, se realiza una nueva selección por tamaño y calidad, se separa tunta de primera, de segunda y de tercera, luego, se procede hacer el maquillaje, esto quiere decir, corregir algunas pequeñas imperfecciones de la tunta, luego embolsamos y etiquetamos y llevamos el producto para la venta, ahora estamos vendiendo y llevando a Puno, Cuzco y Arequipa”.

“Hemos aprendido como se organiza una empresa, cuál es la función del gerente y los socios, antes, se comercializaba por arrobos, a granel, íbamos a las ferias locales, ahora hacemos propagandas por Internet, a través de la televisión, estamos participando en muchas ferias, incluso en Lima, estamos vendiendo por kilos y toneladas”.

“ como es, no?, antes desvalorizaba la tunta, pensaba que no podía mejorarse, ahora creo en el proyecto y quiero que lo mismo se haga con otros productos, como la quinua, las habas, la kiwicha, para que tenga su registro y su marca y vendamos mejor”.

“He tenido que hacer gastos para asistir a las reuniones, pero si no hubiese estado allí, no estaríamos en esta situación, se requiere de ganas para sacar adelante una organización, para sacar adelante tu proyecto. Nos falta aprender más sobre asociatividad, falta confianza de los socios para cumplir con el aporte que se han comprometido a dar al consorcio, no estamos cumpliendo con lo que nos comprometimos, a veces los socios, exigen más de lo que aportan”

“Mi esposa y yo no tenemos hijos, no tenemos que preocuparnos por ellos, mi esposa es comerciante y no le da importancia a la tunta, ella vende ropa y sus ingresos son constantes, pero me ha ayudado a entrar en este negocio, me ha dicho que es bueno, que hay futuro. Me gustaría que los dos estuviéramos trabajando en el negocio de la tunta, porque necesito apoyo, pero ella no quiere dejar su negocio, recién me doy cuenta que hemos debido de invitar a las esposas a capacitarse, a participar de las reuniones. He visto que otras esposas si apoyan, pero no han venido a los cursos, será porque no les han pasado la voz o porque no han podido por sus hijos”.

A nivel de la organización “Ahora somos 11 organizaciones que conforman el consorcio, todos están trabajando bien, están capacitados, están produciendo tunta de calidad, están comercializando en nuevas ciudades, tiene nuevos clientes, tienen trabajo; el problema es con la empresa, el consorcio, los socios no cumplen con su aporte, no asisten a las reuniones, el consorcio los ha ayudado acercarse a los bancos para obtener créditos, que los han utilizado individualmente, pero no hemos conseguido capital para nosotros”. “hay que seguir capacitándonos y capacitar a los demás productores, para lograr estandarizar el producto”. “(...) hemos logrado capacitar a 500 familias en mejorar las practicas en procesamiento de tunta, los mismos lproductores nos hemos asumido esa función, nos capacitaron como promotores y hemos cumplido”.

A nivel de la comunidad “Los comuneros que se han inscrito en el proyecto para participar, están demostrando que el proyecto es bueno, que invertir en capacitación a sido útil, ahora pueden demostrar aquellos que decían que lo sabían todo, que no es así, ahora producimos una mejor tunta que ellos”.

Planes para el futuro “me veo como empresario, he salido a la palestra, ya me conocen, para el futuro, quiero seguir mejorando con este producto y con otros. La asociatividad, es una salida, ya sea con una o dos personas, quiero hacer néctar y mermelada de tunta, esos son mis planes”.

- Rosa Chura Maquera/44 años/primaria incompleta/casada/socia de la Asociación Nuevo Amanecer

“Mi esposo se encontró con una persona conocida y le dijeron que había una reunión sobre tunta, están formando asociación, y me fui a esta reunión, en donde hablaron sobre la tunta y desde esa fecha, estoy asistiendo a las reuniones y capacitaciones”.

Los cambios ocurridos en la producción de la tunta “preparamos pozas, usamos redes, usamos botas y guantes, hacemos una mejor selección por tamaños; en la elaboración de la tunta, participamos todos, trabajamos todos los socios, ellos nos ayudan, trabajamos hombres y mujeres, pero las tareas más fuertes, las hacen los varones y nosotras apoyamos en todo”.

“envasamos la tunta, usamos sacos limpios, seleccionamos por tamaños, también hemos salido a varios mercados, antes solo vendía en llave, ahora voy a vender a Desaguadero, Puno, Juliaca. “(...) ambos vendemos, mi esposo y yo, una vez que terminamos de vender todo me entrega a mi, yo guardo el dinero”.

“Hemos mejorado la elaboración de la tunta, cómo vender a más precio mi tunta, yendo a los mercados, he aprendido a negociar y a ganar más dinero, saber guardar el capital de la tunta, sacar su precio justo”.

“En la familia, ahora ya tengo capital efectivo para la tunta, con mis ganancias he comprado terrenos, he arreglado mi casa, he mejorado la educación de mis hijos, ahora ellos están estudiando, les puedo comprar todos los útiles que les piden en el colegio”. “(..) en la casa mi esposo y yo compartimos las tareas, él está en la ciudad con mis hijos y yo me quedo más tiempo en el campo”.

“En lo personal, me siento bien porque he aprendido mucho, ya se cómo se elabora mejor tunta, se manejar la papa para elaborar tunta y me dé más cantidad, ahora sé realizar negocios, puedo manejar todo el proceso de producción y de venta, ya no me queda mucho tiempo libre, estoy más ocupada, mis tareas, son más, pero me siento bien, porque estamos progresando”. “He perdido el miedo, ahora me gusta participar y hablar en las reuniones”.

“En la organización, participo en reuniones de mi organización, ahora converso más con otras mujeres y con otros productores, ahora doy mis opiniones, digo cómo pienso, antes no lo hacía, ni participaba en este tipo de organizaciones, sólo me reunía con mujeres hablar de otras cosas, pero también hablamos de la tunta”.

“En la comunidad, antes era presidenta del vaso de leche, fui fundadora del vaso de leche, actualmente no tengo cargo, no tengo tiempo, de repente más adelante, pero si me siento capaz, para asumir otros cargos, he aprendido mucho”.

Para el futuro cuales son tus planes “Me siento bien porque he aprendido mucho, pienso enseñar a mis hijos sobre este trabajo en tunta; con estos ingresos podré caminar más hacia delante”.

“Gracias a mi esposo, yo he aprendido a trabajar la tunta y nos hemos dicho que tenemos que enseñarlo a nuestros hijos, en eso hemos quedado”.

- Teresa Ramos Flores/36 años/secundaria incompleta/divorciada/socia de Asociación de Productores Agropecuarios Concahue

“En el 2004, mi principal actividad para generar ingresos era la quinua, desde que participo en el Consorcio, también tengo la tunta y participo en 2 organizaciones de productores, una para la quinua y otra para la tunta”. “Me he animado, porque antes, los hombres en la comunidad nos marginaban, nos humillaban, en la comunidad se reunían cada 15 días, para ver la producción de quinua, allí me animé, me gusto ser socia y luego fui directiva de la asociación. Me avisaron si quería trabajar la tunta y como ya estaba metida en el negocio de la quinua, me anime y me inscribí, allí empecé a asistir a las reuniones de coordinación y a las reuniones de capacitación”.

Cambios ocurridos en la producción de la tunta “Hemos mejorado las tareas para producir tunta de calidad, por ejemplo:ahora hacemos una mejor selección de la papa, alistamos la zona donde vamos extender la tunta, tenemos una mejor forma de congelar, ahora alistamos el río con pozas, usamos mallas, ahora sabemos que la papa amarga se remoja 30 días mientras que la papa dulce 26, hacemos una segunda congelada en el río, lavamos 3 veces con cloro, para descascarar usamos botas, guantes, gorros, nos tapamos la nariz, todo esto es para que salga muy buena tunta, en el mercado nos preguntan cómo hacemos para que salga este tipo de tunta. Ahora almaceno bien bonito, todo lo seco (productos) debe guardarse junto, para evitar la humedad. También, se ver los costos, se calcular el precio por saco o embolsado, vender tunta embolsada da más ganancia”.

A nivel personal “He aprendido hacer negocio, cómo tenemos que lograr capitalizar, cuánto debo de ganar aplicando mis conocimientos, sacando costos, ahora me relaciono con empresas

a nivel nacionales y extranjeras, he viajado hasta Italia para contar mi experiencia, antes no podía ni hablar, no sabía ni acotar palabra, hasta hablo por celular; asisto a todas reuniones que me invitan” (...) tengo que ajustar mi tiempo, tengo que hacer mi agenda todas las semanas, .allí escribo lo que tengo que hacer, cuándo tengo que ir a la chacra, cuándo tengo que despachar, cuándo tengo una reunión.

“Hemos despertado, yo he despertado, yo soy más despierta, ahora manejo mejor mi empresa, asumo cargos en la organización, apoyo a otras mujeres en mi comunidad, también asumo cargos en mi comunidad, no tengo hijos, pero estoy en la directiva de la APAFA, me reconocen, porque tengo empresa, tengo plata, tengo conocimientos”. “Me ha servido mucho viajar a otras ciudades también, hacer mi trabajo de promotora, he capacitado a hombres y mujeres de mi comunidad y de otras comunidades en cómo mejorar la producción de la tunta, en cómo vender, en cómo hacer para convencer al comprador, cómo conquistar sus corazones y para capacitar, he utilizado mi material de trabajo, he sacado fotocopias a color para explicar mejor”

Mis planes para el futuro “Voy a trabajar con mis hijos, cada uno va aportar su capital, me he comprado un terreno en llave, para hacer mi propia planta procesadora de tunta y quinua. Quiero ser una gran empresaria, necesito más capital, necesito varios mercados, como productora, necesito tener productos de calidad”.

Sobre el proyecto “nos ha tratado como si fuéramos sus hijos, han venido a nuestra comunidad, a nuestra parcela, nos han llevado a ver otras experiencias, nos han capacitado y guiado”.

- Severina Muñico calli/43 años/primaria incompleta/casada/socia de la empresa Agrosur

“Los ingenieros del ministerio de agricultura, llegaron a la comunidad y nos invitaron a participar en una reunión, allí nos explicaron el proyecto y luego entramos al consorcio “. “Desde siempre he sembrado tunta, pero ahora he aprendido mejores técnicas, es por eso que ahora vendo en mayor cantidad, cuando tengo pedidos mayores, me veo en la necesidad de acopiar de mis vecinos, para poder cumplir con mis clientes”.

Los cambios ocurridos en la producción de la tunta “Han habido muchos cambios, los principales han sido, mejorar nuestros procedimientos para lograr una buena tunta, ahora hacemos una selección de tunta por tamaño, hasta la envasamos en sacos y en bolsas pequeñas. Al comienzo sólo vendía en llave, ahora llevo a Desaguadero, Arequipa, Cuzco, puedo vender tunta a más precio y he aprendido a poner el precio justo.

En lo personal “Me siento más segura, soy más alegre, ya no tengo miedo al hablar, ofrezco mi tunta y puedo vender mejor, porque he mejorado la elaboración de la tunta. Puedo comunicarme mejor con mi familia, pero ya no tengo mucho tiempo libre, mis actividades han aumentado, pero no tengo problema”.

A nivel familia “Tengo más ingresos económicos, gano más con la tunta; con mis ahorros, he comprado terrenos, para el sembrar papa, para hacer más tunta. Ahora, puedo apoyar mejor a mis hijos en sus estudios y han terminado la secundaria”. “En las tareas de la casa hacemos juntos con mi esposo, siempre nos estamos ayudando, ambos hacemos, con mi esposo nos encargamos de ofrecer y vender la tunta en otras ciudades”, igual salimos juntos, para apoyar, yo compro, él vende”.

En la organización “La organización nos ha ayudado a producir mejor la tunta, allí conversamos más cómo podemos vender a más precio, a dónde podemos llevar, hemos mejorado nuestra comunicación entre todos, decimos nuestras ideas”

En la comunidad “No tengo ningún cargo, sólo los varones tienen cargos importantes, la comunidad elige sólo a los varones, las mujeres participamos en las organizaciones del vaso de leche y comedores, pero si puedo participarme mejor, me comunico más, antes tenía miedo de

hablar con alguna autoridad, ahora ya no, cuando sales a capacitarte y hablas con la gente que encuentras, esa experiencia, te ayuda a mejorar”.

- Eduardo Arocutipa Arpaza/43 años/primaria completa/casado/gerente de la Micro Empresa Amanecer 3 de Mayo de Jarani

“Antes ingresar al consorcio mis principales actividades eran la agricultura, el engorde ganado, la crianza de chanchos, ahora que participo en el consorcio me he quedado con la tunta y el engorde del ganado ovino”.

“Tenía mi empresa, trabajaba solo y no avanzaba nada, luego vino el ingeniero y me contó del proyecto, allí decidí que teníamos que juntarnos, para conseguir algo, lo consulté con un grupo de socios y se animaron algunos a entrar, con ellos nos decidimos a empezar el trabajo”.

Cambios ocurridos en la producción de la tunta “Con las capacitaciones recibidas aquí, en la comunidad y en llave, hemos mejorado algunos procedimientos para mejorar la calidad de la tunta, a veces uno piensa que ya lo sabe todo porque eres productor desde chiquito, pero no es así, siempre hay cosas para mejorar. En las actividades de producción, trabajamos mi esposa y yo, pero los hombres tenemos más tareas que cumplir, como he incrementado la producción de tunta, ahora contratamos más peones, generalmente se contrata hombres solo cuando no hay muchos hombres, se contrata mujeres, y el pago para ellas, es menor en 2 soles, no es mucha la diferencia, se debe a que las mujeres no trabajan como el hombre, no tiene igual fuerza”.

“Ahora vendemos la tunta a granel, pero en sacos de 50 kilos, ante era más kilos, lo nuevo es vender la tunta embolsada para llevar a Puno y a Cuzco. Se vende tunta limpia, bien elaborada, antes se sacaba con 20 días, pero para que te salga bien la tunta, es mejor dejarla 30 días, así sale blanca, sin olor y remoja y cocina rápido”.

“Para la venta, a veces va mi esposa y otras veces voy yo, pero ella es más hábil, las mujeres son más hábiles, le tengo más confianza a ella, porque sabe animar y convencer, yo me demoro y a veces no logro convencer”.

“en esta experiencia, la importancia que tiene la limpieza, la higiene en la producción, es muy bueno saberlo, porque así, aseguramos un buen efecto en la salud de las personas”, también ha sido importante aprender a almacenar con más cuidado, no sabía y ahora me gusta, porque así la tunta aguanta más, antes se apolillaba al mes”.

“los ingenieros han venido hasta nuestra comunidad a capacitarnos y también nos han llevado a llave y otras ciudades.”

“Tenemos más ingresos, gracias a la producción de tunta mejorada, he invertido en ganado, papa; mi capital está mejorando, quien se encarga de guardar el dinero, es mi esposa, cuando lo tenemos nosotros los hombres, podemos gastar demás, porque nos encontramos con los amigos y podemos gastarlo en cerveza, en cambio con la esposa, eso no va a pasar, está en buenas manos”.

“las tareas de la casa, las hace mi esposa, es la responsable principal, ella cuida los hijos, cocina, lava, los hombres apoyamos en todo, por ejemplo, en traer el agua. Las decisiones en la casa se toman en conjunto entre mi esposa y yo, a veces hasta preguntamos a los hijos que podemos hacer”

A nivel personal “Ahora me siento mas alegre, me tengo mas confianza, ahora conozco la ciudad. El cargo de gerente que he asumido en mi organización, también me ha ayudado a sentirme mejor, he recibido apoyo del ingeniero, he tenido que sacar ganas, tiempo y plata cuando me eligieron”.

En la organización *“Participo en 2 organizaciones, en la micro empresa como gerente y en el consorcio soy socio, allí nos reunimos cada 6 meses, hemos recibido capacitación en como manejar nuestro negocio, conocer el mercado, saber costos de producción, saber negociar y también hemos sido capacitados como promotores, eso quiere decir, que he tenido que salir a capacitar a otros”*.

En la comunidad *“No todos en la comunidad han querido participar en el proyecto, no tiene interés. Los comuneros se dan cuenta de la diferencia de la calidad de la tunta de ellos y la que hacemos nosotros, algunos están aplicando lo que les hemos enseñado pero todavía hay un 50 % que le falta capacitarse y cambiar”*.

- **Raúl Muñuico Muñuico/28 años/casado/secundaria completa/socio de la Micro Empresa Amanecer 3 de Mayo de Jarani**

“Mi papá es el gerente de la empresa, desde antes, cuando vivíamos juntos he participado de las actividades de la familia, ahora que tengo mi propia familia y veo los resultados de la tunta es que también me participo. También he asistido a las reuniones y capacitaciones y estoy invirtiendo mi propio capital en producir tunta y en el negocio de engorde de ganado”.

Cambios ocurridos en la producción de tunta *“El principal cambio es haber mejorado la calidad de la tunta, es así que se vende a mejor precio, la única desventaja es el clima, cuando no hay heladas”*.

“He aumentado mi capital y estoy invirtiendo en mas ganado para engorde y también en comprar papa de Andahuaylas, para procesar tunta. Tengo más confianza y mas seguridad, porque se que la tunta esta bien seleccionada y no se va quedar sin vender, pero creo que falta mercado para ofrecer y dar a conocer más en Puno y Arequipa, nos falta promocionar nuestra tunta”.

En la organización *“Creo que el consorcio no está tan bien, los socios quieren ver resultados que todavía no se ven, todavía no hay muchos mercados donde vender, falta promocionar, por eso la comercialización se hace individualmente. En cambio la organización de productores en la comunidad si es más activa, sus socios están capacitados, todos venden tunta mejorada, algunos han cambiado de actividades, han dejado algunos negocios para trabajar sólo tunta, porque la encuentran más rentable, la mayoría ha aumentado la producción de tunta”*.

7. ANEXOS

7.1.- Propuesta Metodológica

La presente consultoría sustenta su intervención en los objetivos del presente estudio “*identificar, documentar, analizar y visibilizar los cambios en los roles de hombres y mujeres en el proceso productivo de la papa y la tunta, en su articulación al mercado*”, para recoger estos cambios se está considerando una secuencia lógica, que permita una intervención ordenada para el levantamiento de información, análisis y elaboración del informe.

1. Los Ejes de la Investigación

Los ejes de investigación van a permitir que el diseño de los instrumentos de recojo de información puedan centrarse en los aspectos claves siguientes:

- **Eje 1: CAMBIOS OCURRIDOS EN LA DIVISION DEL TRABAJO**
¿Cuáles son los nuevos roles las nuevas responsabilidades que vienen asumiendo hombres y mujeres en el proceso productivo de la tunta y su articulación al mercado como producto de la intervención de la plataforma de trabajo-Puno - INCOPA

- **Eje 2: PERCEPCIONES SOBRE EFECTO DEL CAMBIO**
¿Cuáles son los cambios más significativos que hombres y mujeres identifican en su vida como efecto de su participación en el proceso de articulación al mercado?
 - Como productor
 - En la familia
 - En la organización
 - En la comunidadVariables
 - Carga de trabajo
 - Empoderamiento en la toma de decisiones
 - Autoestima
 - Capacidades
 - Perspectivas
 - Ingresos

- **Eje 3: LECCIONES APRENDIDAS PARA EL PROYECTO**
¿Qué enseñanzas te ha dejado la intervención en aspectos:
Personales, de familia, de organización, de interacción con otros actores

¿Cuáles son las causas de los cambios positivos?
¿Cómo se podría mitigar los efectos menos positivos y promover los positivos en futuras intervenciones?

(Son las lecciones aprendidas sobre cómo y quién ha motivado los cambios)

2. Instrumentos para el recojo de información

Se propone la recopilación de testimonios de hombres y mujeres en las zonas de intervención acerca de su experiencia en el proceso seguido de articulación al mercado y los efectos producidos en los espacios de la familia, la organización y comunidad.

Estas son:

- Entrevista personalizada a actores claves/ encuesta semi estructurada
- Trabajo grupal con actores claves/ Grupos focales
- Reuniones de intercambio y análisis en equipo/ sesiones de análisis

Instrumentos

- Entrevistas que puede incluir el recojo de un anécdota (si la hubiese) - E01
- Grupos focales por género - G02
- Reuniones de intercambio y análisis preliminar - R03:

2.1 Entrevista (E01)

2.1.1 Objetivo:

La entrevista a actores claves de hombres y mujeres, busca recoger información detallada y particular de los cambios ocurridos (EJE 1) y de sus principales efectos (EJE 2) en la vida de los participantes. También se tratará de identificar cuál ha sido el instrumental y las estrategias de género utilizadas por el proyecto (EJE 3)

2.1.2 Principios de la entrevista:

- Dejar mucho espacio para recoger cambios más significativos (no cerrar mucho las preguntas, sobre todo la pregunta inicial).
- Las preguntas deben rescatar la experiencia y percepciones individuales y testimonios en primera persona.
- No preguntar de frente para “diferencias” en roles, ya que los productores/as suelen afirmar que son iguales en todo aun haya diferencias

2.1.3 Características de los actores claves:

Es importante poder tomar en cuenta algunas características particulares de las personas que serán entrevistadas con la finalidad de poder rescatar las diferentes experiencias que existen en Puno con respecto al proyecto.

- **Pareja de esposos.-** Identificar a una pareja de esposos que participa en la experiencia, que permita conversar con cada uno de ellos y conocer desde su mirada y percepción los cambios habidos y los efectos en la vida de ellos.
- **Mujer jefe de familia.-** identificar a una mujer jefe de familia, mostrará una mirada especial de cómo se asumen todos los roles.
- **Mujer y hombre jóvenes.-** Identificar aquellas personas cuyas edades pertenecen a la variable joven.
- **Mujer y hombre con cargo.-** Identificar aquellas personas que tiene un cargo público (cargo a nivel de la comunidad) y cargo gerencial (cargo a nivel de la organización).

2.2 Grupo Focal por Género (G02)

2.2.1 Objetivo:

El grupo focal de hombres y mujeres, busca por un lado generar un espacio para que las mujeres y hombres puedan compartir e intercambiar sus impresiones y percepciones sobre los nuevos roles y cambios más significativos, y complementar el análisis individual recogido en las entrevistas.

2.2.2 Participantes:

Las personas que han sido entrevistadas participaran en dos grupos, uno para hombres y otro para mujeres.

2.2.3 Facilitador y asistente:

Dos personas estarán a cargo del Grupo Focal, una de ellas facilitando y otra persona asistirá en tomar notas, grabar y registrar fotografías.
La reunión completa será grabada.

Aspectos Generales:

- Tiempo de duración: 2 horas máximo.
- 2 Personas a cargo: 1 facilitadora y 1 apoya a tomar nota de las intervenciones

- Se grabará toda la reunión
- Se elabora un informe con los resultados
- 2 reuniones de Grupo Focal, en forma simultánea de realiza el grupo focal de mujeres y el de hombres

Desarrollo del Grupo Focal

Primera Parte: Presentación

1. Presentación de los participantes (dinámica)
2. Presentación de los objetivos de la reunión, metodología y tiempo (papelote)

Segunda Parte: hablando del tema

1. Cuáles son las actividades que se realizan en el proceso productivo y de comercialización de la tunta cuyas tareas son propiamente femeninas, masculinas y cuáles de ambos?
2. Por qué estas actividades se prefiere que las haga la mujer o el hombre? ¿Cuáles son las razones?
3. Esta diferenciación de roles es positivo o negativo para mujeres/hombres? ¿Podrían cambiarse?
4. ¿Cuáles han sido los cambios más significativos de participar en el proyecto? ¿Porque?

Tercera Parte: Cierre

1. Agradecimiento a cada uno de los participantes
2. Refrigerio
3. Registro de Fotos

Consideraciones para la participación:

- Todos los participantes dan su opinión

2.3 Reunión con equipos socios de INCOPA/INNOVANDES

Con la finalidad de poder llevar a cabo este estudio para “identificar, documentar, analizar y visibilizar los cambios en los roles de hombres y mujeres en el proceso productivo de la papa y la tunta, en su articulación al mercado”, se ha considerado organizar una serie de reuniones que permitan al equipo de trabajo (Puno), participar activamente en el diseño de la propuesta, intercambio sobre la intervención, resultados y percepciones, construcción y validación de los instrumentos, aplicación de estos, análisis de los resultados recogidos.

Reunión 1:

Propósito

- Intercambio e información sobre:
 - percepciones sobre los nuevos roles y cambios más significativos en las mujeres y hombres a partir de la experiencia de la tunta
 - qué ha significado ejecutar el proyecto con enfoque de género
- Completar la información sobre los actores clave a ser entrevistados
- Organización del equipo para salida al campo: distribución de entrevistados
- Definición de facilitadores para los grupos focales mixtos

Sesión de capacitación

- Presentación de los resultados de la validación de la encuesta
- Revisión y definición de la encuesta final
- Presentación del estudios: objetivo y ejes
- La entrevista: aspectos importantes a tener en cuenta
- Grupo Focal: aspectos importantes a tener en cuenta

Reunión 2:

Propósito

- Revisión e intercambio de los principales resultados recogidos en la entrevista y grupo focal 1 y 2
- Retroalimentación y análisis de lecciones aprendidas para el proyecto

7.2.- Formatos/ Instrumentos para recojo de información

(a) FORMATO DE LA ENCUESTA PERSONALIZADA

I.- Datos Generales de la Persona entrevistada

Nombre de entrevistado(a):
Edad: Grado de instrucción: Estado Civil: N° de hijos:
Nombre de la Organización: Tiempo en la organización:
Cargo (actual o antes):

II.- Datos sobre productivos y económicos

Área total productiva	
Área total de papas nativas para la empresa	
N° de campañas con la empresa	
3 principales fuentes de ingreso antes de la articulación a la empresa	
3 principales fuentes de ingreso actualmente	

III.- Cuestiones previas

1. ¿Cuéntanos cómo es que se ha venido involucrando en la experiencia de papas nativas para la empresa (*rescatar etapas, hitos*)?
2. ¿Cómo es que se animó a participar (*rescatar motivos personales e influencias externas de la familia y del proyecto*)?

IV.- CAMBIOS OCURRIDOS EN LA DIVISION DEL TRABAJO (*Nuevos Roles y Responsabilidades*)

Para el proceso productivo de papa

3. ¿Qué actividades realizas tú para producir la papa nativa para la industria? Qué es lo nuevo que haces y que no hacías antes? (*tecnologías, prácticas, capacitación, intensidad y tiempo, valoración*)?
4. Con quiénes lo haces? ¿En qué actividades específicas intervienen tu esposo/a, hijos, hijas, peones, peonas? (*Revisar todos los puntos mencionados en pregunta anterior*)

Actividades mencionadas	Qué es lo nuevo/diferente que hace	Quién más interviene	Cómo o en qué interviene

Para la comercialización o articulación al mercado con la Empresa

- ¿Qué actividades realizas tú para comercializar la papa nativa para la industria? ¿Qué es lo nuevo que haces y que no hacías antes o que haces diferente (tecnologías, prácticas; capacitación, acción colectiva, negociación, viajes a Lima, intensidad y tiempo, valoración)?
- Con quiénes lo haces? ¿En qué actividades específicas intervienen tu esposo/a, hijos, hijas, peones, peonas, representantes hombres y mujeres de la organización? *(Revisar todos los puntos mencionados en pregunta anterior)*

Actividades mencionadas	Qué es lo nuevo/diferente que hace	Quién más interviene	Cómo interviene (Quién es responsable)

- Qué nuevas experiencias has tenido desde la participación de tu familia en la cadena de la papa nativa?

V.- PERCEPCIONES SOBRE EFECTO DEL CAMBIO (cambios más significativos)

- ¿Ha cambiado mucho tu vida a raíz de la articulación a la industria? (preguntar si considera que está participando o lo hace porque el esposo o esposa está involucrada)

- ¿A raíz de tu participación en la experiencia, cuáles han sido los cambios en tu vida familiar?

Cambios en vida familiar <i>(indicar orden de las respuestas y si lo menciona espontáneamente o no)</i>	Comentarios sobre los cambios <i>(positivo o negativo?)</i>
Ingresos y distribución:	
Oportunidades para hijos:	
Carga de trabajo:	
División del trabajo domestico en la pareja:	
Roles en la toma de decisiones:	
Otros:	

- ¿A raíz de tu participación en la experiencia, cuáles han sido para ti los cambios a nivel personal?

Cambios a nivel personal	Comentarios sobre los cambios
Autoestima:	
Ingresos:	
Empoderamiento:	
Capacidades:	
Tiempo libre:	
Otros:	

- ¿A raíz de tu participación en la experiencia, cuáles han sido los cambios en tu participación en la organización (participación, compromiso, capacidades, empoderamiento)?

Cambios en la participación en la organización	Comentarios sobre los cambios

13: ¿A raíz de tu participación en la experiencia, cuáles han sido para ti los cambios a nivel de la comunidad (cargos, reconocimiento, compromiso)?

Cambios en la comunidad	Comentarios sobre los cambios

14. Cuáles de estos cambios han significado más para ti? ¿Porqué? (indagar sus razones o motivos)

15. ¿Cómo te sientes y te ves tú hoy a partir de esta experiencia? Y para el futuro cuales son tus planes?

16. Qué opinión tienen de su esposo/esposa desde la participación en esta experiencia (*rescatar en particular los cambios en la relación, apoyo mutuo, toma de decisiones, consulta*)?

VI.- LECCIONES APRENDIDAS

17. ¿Cómo cree que el proyecto ha influido en estos cambios?

18. ¿Qué ha hecho el proyecto para facilitar tu participación como mujer / hombre? (*indicar si el entrevistado menciona espontáneamente las guarderías o no*)

19. ¿Has dejado tus hijos en las guarderías? ¿Cómo te han apoyado las guarderías?

20. ¿Cómo crees que el proyecto podría intervenir a futuro para mejorar tus oportunidades como mujer/hombre?

Entrevistador:

Lugar:

Fecha:

1. PRESENTACION DE LOS PARTICIPANTES (técnica: el fósforo)

2. PRESENTACION DE LAS TAREAS

Se presentan las tareas identificadas durante las entrevistas, en tres columnas, propiamente de mujeres, de hombres y comunes.

3. VALIDACION

Preguntar si están de acuerdo con lo presentado, si quieren hacer cambios.

4. COMPLEMENTACIÓN

Se muestran otras tarjetas que no se sabe dónde ubicarlas, en la columna de mujeres, hombres o comunes, se pide ayudar a incluirlas.

5. EXPLICACION DE LAS CAUSAS

Se indaga sobre las razones por las cuales, las tareas se desarrollan así, porque hay algunas más propias de mujeres, otras de hombres y otras que son comunes o realizadas indistintamente.

6. REFLEXIONES EN TORNO A OTRAS PREGUNTAS

- Acompañamiento de la carga a Lima: la realizan principalmente hombres, ¿Por qué?, ¿pueden hacerlo las mujeres? ¿Por qué no lo hacen?
- Cargos en la organización: las juntas directivas está encabezada por hombres, ¿Por qué es así? ¿Pueden las mujeres asumir el cargo?
- Participación en la organización: ¿cómo se decide quién es el titular?
- Pago a peones: queda la duda si el pago a los peones tiene diferencia de hombres a mujeres, si hay diferencia, ¿Por qué es así?