



ENFOQUE DE GENERO EN CADENAS DE VALOR



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza en América Central

Editor:

Programa ProEmpresa

Autores de la Experiencia

Asesores en Apicultura

- Merilú Rivera Pineda - Nicaragua
- Martín Lanza - Honduras

Asesoras en Equidad de Género

- Johanna Sánchez Navarro- Nicaragua
- Rosa Escolán - Honduras

Autoras del documento

- Johanna Sánchez Navarro- Nicaragua
- Rosa Escolán - Honduras

Diseño Gráfico:

SIMEDIA, S.A.

www.simedianet.com

Fotos Portada:

Cooperación Suiza en América Central

Copyright:

Cooperacion Suiza en América Central

Para mayor información dirigirse a:

Oficina de Swisscontact

Bolonia de Lugo rent a car

20 varas al sur, Managua, Nicaragua

Teléfono : (505) 268-2384

Fax : (505) 264-0695

E-mail : info@swisscontact.org.ni

Website : www.swisscontact.org



PRESENTACIÓN	2
METODOLOGÍA	3
1. SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDA A QUIENES TOMAN DECISIONES	3
2. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN AGROPYME Y PROEMPRESA	4
CASO HONDURAS	7
1. ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD APÍCOLA	7
2. ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MACRO	7
3. ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MESO	8
4. ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MICRO	8
CASO NICARAGUA	11
1. ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD APÍCOLA	11
2. ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MACRO	11
3. ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MESO	12
4. ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MICRO	12
NUEVOS DESAFÍOS	15
1. HONDURAS	15
2. NICARAGUA	15
REFLEXIONES INSTITUCIONALES	16





"Yo deseaba aprender apicultura, había oído hablar de ella, conseguí que me donaran 5 colmenas pero no sabía como manejarlas, recibí capacitaciones con el apoyo de Agropyme, entre ellas, manejo de una colmena, sanidad apícola, crianza de reinas, enfermedades y plagas de las abejas, como hacer los muestreos de varroa y de nocema que son plagas y otras más. Ahora ya soy apicultora. La última vez que coseché fue en el ciclo de 2007, en ese entonces tenía 30 colmenas pero no todas se cosecharon porque habían algunas que tenían poca población, ajusté casi los 4 barriles. En el próximo ciclo espero cosechar más porque todas las colmenas están en óptimas condiciones.

Soy parte de La Asociación Nacional de Apicultores de Honduras (ANAPIH), la secretaria de la junta directiva, mi experiencia ha sido buena, a veces uno se desanima cuando no se mira mucha motivación en los compañeros, pero miro la necesidad de hacer las cosas para el desarrollo de la apicultura en nuestro país ... entonces hay que echarle pa' adelante."

Extracto de la historia de vida de Teresa Vallecillos, apicultora, 2007

"Ser parte de una transformación cultural,... es complicado!"

**Empresario apícola
Taller de género**

¹ COSUDE es la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación

² Swisscontact es La Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico

Las inequidades han existido a lo largo de la historia humana, los privilegiados y los que no lo son, esto da paso a los abusos de poder, corrupción, marginalidad, irrespeto a los derechos humanos, postergación, entre otros. Éstos están presentes porque el sistema social lo permite y existen los medios para llevarlos a cabo. Son a su vez causa de descontento, y en muchos casos de dolor por parte de quienes la viven.

La pobreza es uno de las tantas caras de la inequidad y vivir en esta circunstancia da lugar a que se pronuncie aún más las exclusiones e injusticias, siendo una de ellas, la falta de oportunidades que se profundizan al segregar la población por sexo, edad, clase social y etnia.

Ser consciente de las inequidades, educarnos en sus orígenes para evitarlas y tomar la decisión de un accionar para contrarrestarlas es una tarea que nos compete a absolutamente todos y todas. Si no lo hacemos es porque aprobamos y somos cómplices de los abusos que nuestra sociedad mantiene.

Por esta razón, COSUDE¹ y Swisscontact² se aseguran que todas sus iniciativas aporten a reducir la pobreza y la inequidad de género, en esta ocasión a través de sus programas Agropyme en Honduras y ProEmpresa en Honduras y Nicaragua. Ambos programas financiados por COSUDE y ejecutados por Swisscontact, tienen como objetivo general "contribuir a la reducción de la pobreza mediante la generación de ingreso y aseguramiento del empleo en la MiPyME" y como objetivo del programa "mejorar la competitividad de la MiPyME con potencial productivo en mercados globalizados con responsabilidad social y ambiental".

El presente documento, no es una sistematización, el objetivo es dar a conocer las prácticas en pro de la equidad de género que se desarrollaron en la cadena apícola en el marco de Agropyme, Honduras y ProEmpresa, Nicaragua. Se comienza con la metodología utilizada para difundir y transversalizar el enfoque de equidad de género en las actividades de los programas y luego el accionar por país a nivel macro, meso y micro.

Se espera que este documento sea un aporte para aquellas instituciones, programas y proyectos que trabajan para mejorar las condiciones y el reconocimiento femenino en espacios tradicionalmente masculinos.

En este proceso sobresalieron dos momentos, primero la sensibilización dirigida por COSUDE a las personas que

toman decisiones en los programas que financian y luego la implementación de la transversalidad del enfoque de género en la intervención de los proyectos, así como la interiorización y apropiación de este enfoque en el personal de Agropyme y ProEmpresa. Estos dos momentos se describen a continuación:

SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDA A QUIENES TOMAN DECISIONES

COSUDE como donante tiene un especial interés en que se trabaje en pro de la equidad de género, por esta razón comenzó con sensibilizar a los y las tomadores(as) de decisiones. Un personal sensibilizado conlleva a tener líderes de programas con apertura mental para favorecer equitativamente a hombres y mujeres por justicia social, además con el deseo que su personal se vea involucrado activamente en su ejecución.

PRIMER PASO: COSUDE desarrolló tres talleres en torno a diagnósticos participativos con enfoque de género (DPEG) alrededor de las temáticas de gobernabilidad, manejo integrado de plagas y desarrollo empresarial. Agropyme fue el anfitrión de éste último, taller que permitió visualizar en forma práctica las brechas existentes entre hombre y mujeres por falta de acceso a recursos, voluntad política, valores culturales, entre otros aspectos. El taller también dejó ver el papel que las mujeres realizan en los sectores apícola, hortícola y frutícola donde se creía que el aporte de la mujer era escaso. Esta sensibilización de brechas y roles contribuyó a la sensibilización de los líderes y lideresas

de varios programas en Centroamérica y a identificar estrategias para abordar la problemática.

SEGUNDO PASO: COSUDE revisó los marcos lógicos de los programas para asegurar que existiesen acciones intencionalmente escritas que contribuyesen a la equidad de género. Estos compromisos fueron firmados por las cabezas de los programas.

TERCER PASO: COSUDE realiza reuniones anuales para dar seguimiento a los compromisos contraídos por los programas a través del marco lógico y establecer nuevas responsabilidades. En estas reuniones, los proyectos realizan presentaciones individuales sobre los alcances obtenidos y nuevos retos. Estas presentaciones son parte de una competencia entre los programas basados en los logros y aspectos creativos en la implementación del enfoque de género, los tres primeros lugares reciben premios de motivación. En una ocasión, la competencia involucró a todos los programas de Latinoamérica, donde Agropyme ocupó el segundo y ProEmpresa el tercer lugar.



PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN AGROPYME Y PROEMPRESA

Primer paso: Para iniciar con la implementación del enfoque de género en los programas, se asignó a una persona encargada de la temática, tanto en Honduras como en Nicaragua.

Esto no implicó que la ejecución era exclusiva responsabilidad de estas personas, sino de impulsar su transversalidad y de darle vigencia al tema. La responsabilidad en la ejecución de equidad de género es de cada miembro del equipo en sus diferentes áreas.

Segundo paso: Para transversalizar el enfoque de equidad de género se comenzó por sensibilizar al personal de los programas.

La sensibilización se realizó a través de una capacitación que incluyó una sección para elaborar un plan concreto de aplicación de la teoría de equidad de género,

es decir un plan de acción. Las acciones que se ejecutaron concretamente se narrarán más adelante al abordar los casos por país.

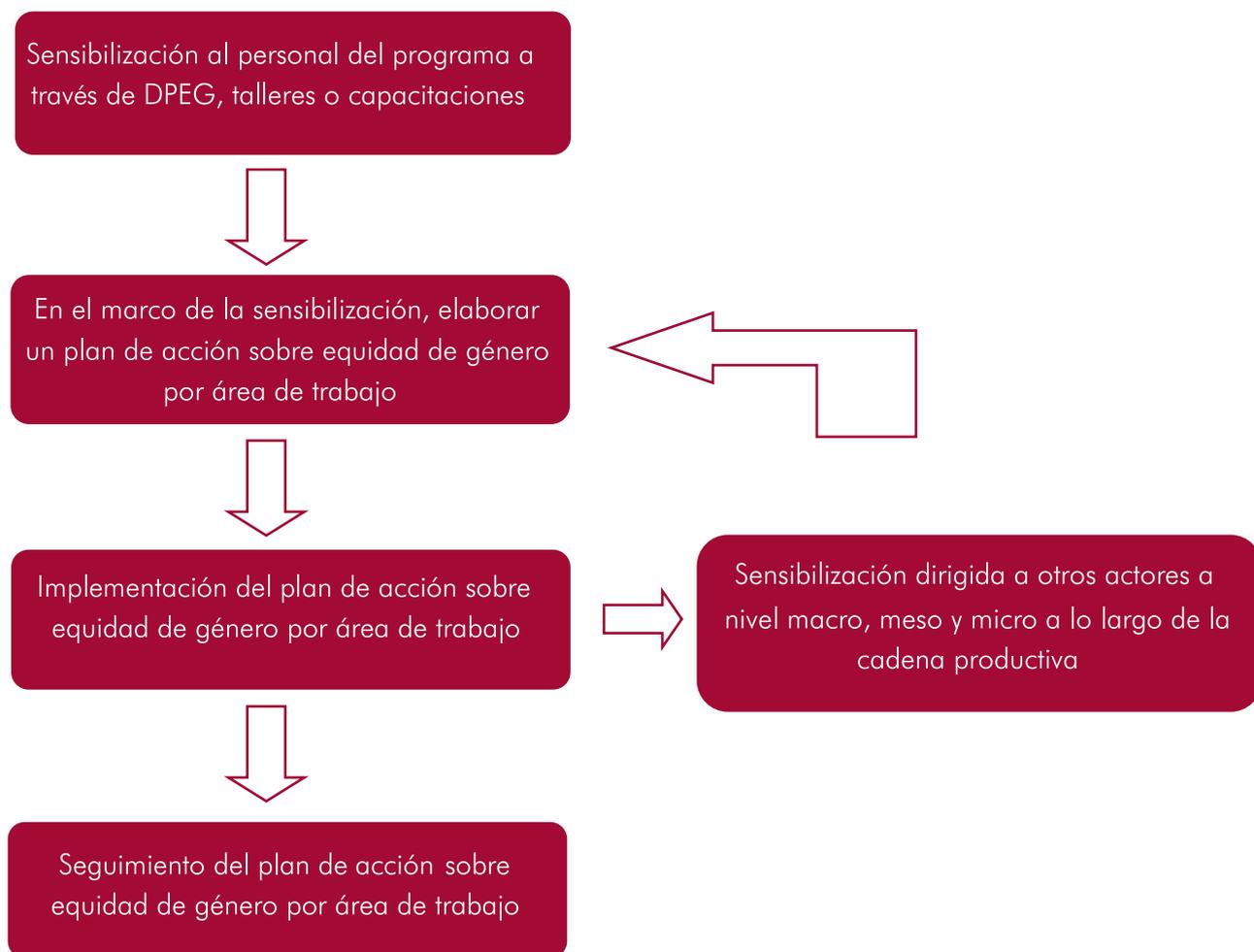
Tercer paso: Una vez elaborado y revisado el plan de acción por área de trabajo, prosigue la implementación y seguimiento de cada uno, éste puede ser realizado por el sistema de monitoreo o valoración del impacto o por los (as) responsables de género.

En la implementación de acciones concretas e intencionadas en pro de la equidad será necesario a su vez sensibilizar a otros (as) actores y seguir el mismo esquema ya planteado en figura 1.

Ambos aspectos se lograron porque existió voluntad institucional de los (as) jefes (as) de programas y un presupuesto disponible.



Figura 1: Metodología para transversalizar e implementar el enfoque de equidad de género en programas orientados a cadenas productivas





ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD APÍCOLA

En 1991 la apicultura en Honduras casi desaparece con el arribo de la abeja africanizada, existía mucho temor y se desconocía su manejo, en conclusión el sector apícola llegó casi a su extinción. La apicultura fue reactivada en el 2001 a través de proyectos ejecutados por La Escuela Agrícola Panamericana, El Zamorano, con financiamiento de USAID, CORDAID y la Comisión Europea. Esta tarea fue retomada por el Programa Agropyme en el 2004, ejecutado por Swisscontact y financiado por COSUDE y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Durante ese tiempo, la cadena apícola era manejada por hombres en todos sus eslabones: producción, procesamiento y comercialización.

Al comenzar el programa apícola de Agropyme y como parte del proceso de sensibilización del equipo se realizó un Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género (DPEG) en las zonas de influencia del programa, observando que “sí” exis-

tía intervención de la mujer, pero ésta era invisibilizada.

Entre los hallazgos del DPEG se encontró que las mujeres no habían sido beneficiarias directas de asistencia técnica, ni de capacitaciones, sin embargo eran las que procesaban la miel, limpiaban el polen y lavaban el equipo apícola, todo esto lo aprendieron por observación o lo realizaban porque tenía similitud con otras actividades propias del hogar. De aquí surge que el proyecto apícola intencionalmente crea capacitaciones y asistencia técnica para las mujeres.

El coordinador del proyecto realizaba el seguimiento de las actividades de campo a través de una ficha técnica llenada por los técnicos y firmada por los y las apicultoras atendidas, también eran corroborada con llamadas telefónicas al azar. Estas fichas permitían conocer el número de mujeres visitadas, los temas tratados, problemas solventados, capacitaciones dadas a mujeres, entre otras actividades.

ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MACRO

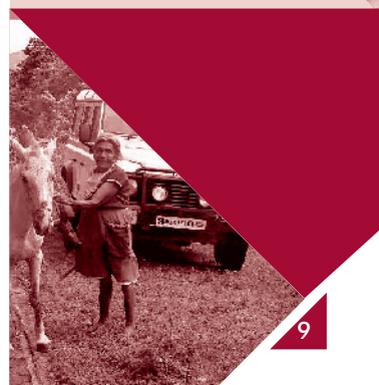
Se define el nivel macro al accionar en pro de la equidad de género destinado al fortalecimiento de las instituciones públicas y privadas que trabajan por mejorar el entorno de la MiPyME apícola para obtener condiciones favorables a su desarrollo.

Se hicieron sensibilizaciones a representantes del gobierno, responsables de la moderación y regulación de la cadena. Cada uno definió un plan de acción para

fomentar la equidad de género. Agropyme no tenían injerencia sobre todas las acciones que ellos planificaron, pero en las que sí tenía, entonces podía dar seguimiento y por la situación de inequidad particular de este sector, promover acciones afirmativas como condicionar cuotas de participación femenina o brindar un porcentaje mayor de apoyo a las mujeres.

La sensibilización es el punto de partida para comenzar acciones, es como poner en sintonía a todas las personas para conversar en un mismo idioma, sirve para disminuir la resistencia al cambio.

Para que la sensibilización tenga efectos de largo plazo es necesario definir un plan de acción y seguimiento.



ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MESO

Se define el nivel meso al accionar en pro de la equidad de género destinado al fortalecimiento de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE) que apoyan a la MIPYME.

Las cooperativas y asociaciones apícolas proveen servicios para el desarrollo de sus afiliados (as), cumpliendo a su vez el papel de SDE. Cuando inició Agropyme, la mayoría de las organizaciones no tenían membrecía femenina, se hizo un trabajo de sensibilización- acción y luego un diagnóstico para abrir espacios de participación femenina. Por ejemplo, La Cooperativa de Apicultores de Honduras Limitada (COAPIHL) existe desde 1977 y fue hasta después de la sensibilización-acción recibida en el 2004 que su gerente de entonces, Allan Velásquez, manifestó que se integraron 5 mujeres como

miembros de la misma y una participante en junta directiva. Además, sus técnicos comenzaron a brindar asistencia técnica a mujeres, es decir facilitar información y tecnología. Para que estos cambios se dieran, existió voluntad política de parte de sus dirigentes y gerente.

El proyecto apícola de Agropyme realizó un proceso de formación de paratécnicos apícolas en los que se incluyeron 4 mujeres.

También se contribuyó al fortalecimiento de capacidades de una mujer que llegó a ser gerente de una asociación apícola, quien también ofrece asistencia técnica y capacitación en su zona.

Por otra parte, las apicultoras apoyadas por el programa se ayudan entre sí, por lo que existe una asesoría técnica informal y solidaria entre ellas.

ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MICRO

Se define el nivel micro como al accionar en pro de la equidad de género destinado al fortalecimiento de la MIPYME apícola a lo largo de la cadena, es decir en la producción, procesamiento y comercialización.

Para fomentar la equidad de género se comenzó con sensibilizaciones dirigidas a los y las apicultoras organizadas y a las organizaciones que comercializan sus productos.

Para promover la participación de la mujer en la producción apícola y comercialización se diseñaron capacitaciones y

asesoría técnica. Se establecieron guarderías para facilitar el acceso a información sobre producción apícola y comercialización, eliminando cuellos de botella que impiden su incorporación a procesos educativos e innovadores y acceder a los proveedores de servicios.

Por lo general las mujeres tienen barreras económicas más altas que los hombres para asistir a congresos, ferias, capacitaciones o eventos nacionales o internacionales. Agropyme facilitaba el acceso de las mujeres a información al brindar un cofinanciamiento preferencial, por ejem-

plo, apoyó en un 100% la participación de las mujeres en los congresos apícolas y la de los hombres un 70% o menos.

Otra estrategia que se utilizó fue condicionar el apoyo económico que las asociaciones apícolas solicitaban al proyecto para realizar mejoras técnicas por participación femenina, por ejemplo, se apoyó con un SDE a una empresa tradicionalmente sólo de hombres con la condición que incluyera mujeres en su membresía, revisión de su reglamento, espacios de diálogo o beneficiaria directa, lo cual a su vez implicaba cambio de actitud por parte de los directivos.

También se dio seguimiento de actividades emprendidas, es recomendable que las personas que toman decisiones sigan observando el desarrollo de espacios “ya conquistados”, pues existe el riesgo que los hombres de forma consiente o inconsciente acaparen nuevamente dicha conquista. El seguimiento permite visualizar nuevos espacios donde las mujeres puedan ser involucradas o tomadas en cuenta.

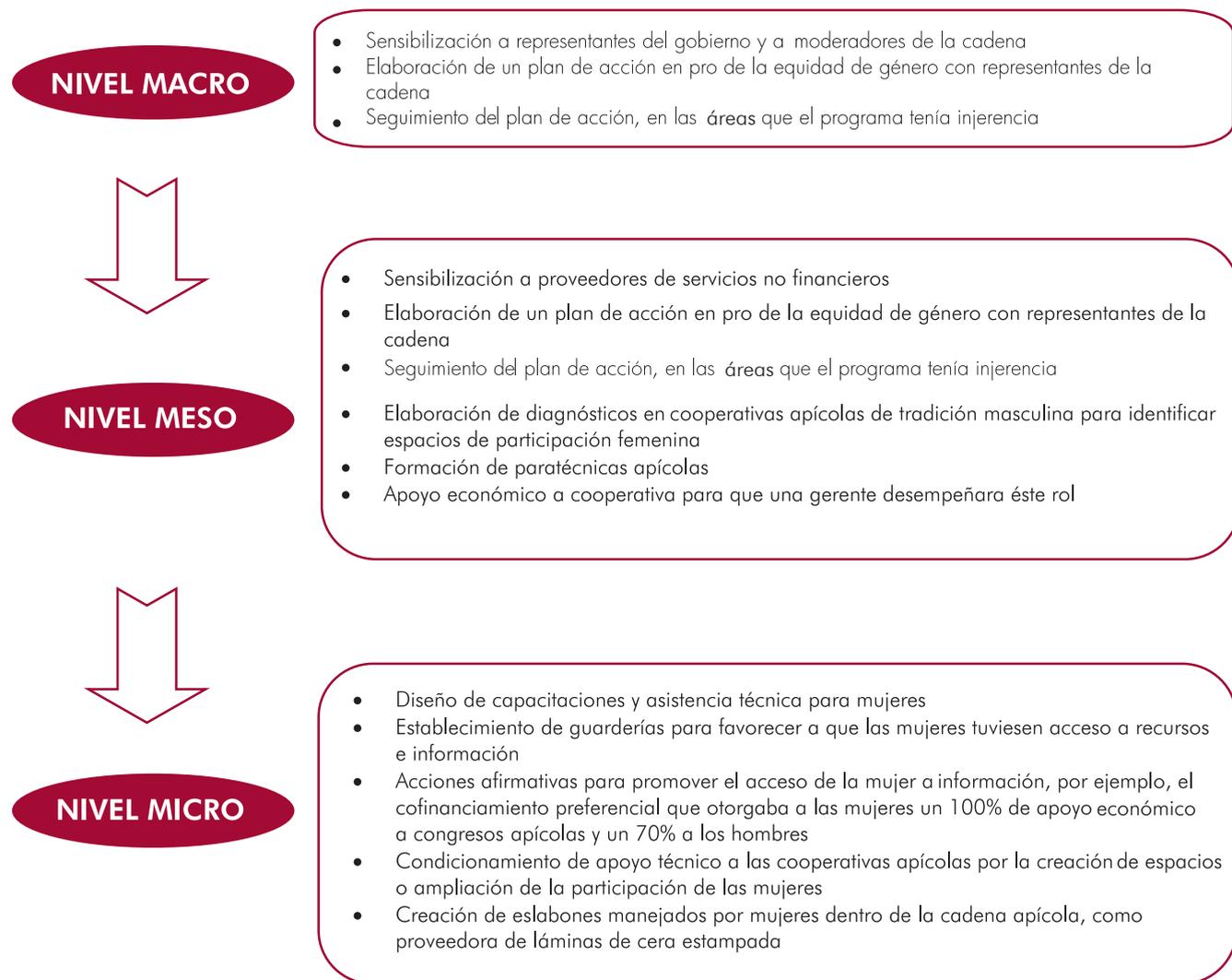
Las estrategias anteriores fueron dirigidas para fortalecer el papel de la mujer como empresaria apícola directamente en la producción y comercialización. ¿Qué se

hizo en procesamiento?, las mujeres recibían capacitación en procesamiento de la miel, cremas, miel con sabores, entre otras. También se capacitó y se les donó equipo a tres grupos de mujeres para que fabricaran cera estampada, producto importante para el mantenimiento de la colmena y para acelerar la producción de miel. Estos grupos de mujeres son pioneros en su área, con ello se afianza la participación de la mujer en eslabones tradicionalmente de hombres.

Según el sistema de monitoreo y valoración del impacto 2004-2007, al comenzar el proyecto apícola era casi nula la participación visible de la mujer y al finalizar el 23% de la población atendida por el proyecto eran apicultoras establecidas y dueñas de sus propios recursos, por otra parte el 5% del empleo temporal generado por el sector apícola eran mujeres. Es muy probable que se piense que los valores alcanzados son pequeños pero se abrieron espacios de participación femenina en las cadenas productivas de tradición masculina, es decir que son puntos de quiebre. La mujer puede involucrarse en cualquiera de los eslabones, no perdiendo de vista la sostenibilidad y su acceso al mercado.



Figura 2: Integración del enfoque de equidad de género en los niveles de intervención del Program^a Agropyme en Honduras



ANTECEDENTES DE LA ACTIVIDAD APÍCOLA

La apicultura en Nicaragua se ha desarrollado como un complemento a otras actividades agropecuarias de las familias rurales con el fin de generar ingresos adicionales para satisfacer sus necesidades, es una actividad que se inicia en los años 60 cuando se introducen al país abejas europeas amigables con el hombre, es entonces que surgen los primeros apicultores, aún sin fines de negocio.

A partir de 1980 se inicia una explotación Apícola más intensa, por primera vez los apicultores se organizan para lograr su tecnificación y con ello romper lo tradicional, promovidos por instancias de gobierno creadas para ese fin como el Programa Nacional de Apicultores (PNA). A inicios del año 2000 esta fuerte vinculación / promoción del sector público declinó totalmente quedando el sector sin un apoyo de fomento estratégico por parte del gobierno, por lo cual, su débil estructura organizativa decayó.

ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MACRO

Por la problemática que el sector apícola presentaba y el enfoque de intervención del programa (en los niveles macro, meso y micro) los esfuerzos se centraron en restablecer el vínculo público-privado entre los productores apícolas y la institución rectora del sector agropecuario (MAGFOR), logrando que ésta última emitiera un decreto ministerial para la creación del espacio de diálogo llamado "Comisión Nacional de Apicultores de Nicaragua" en cuyo seno se desarrollaron talleres de

La actividad se vino desarrollando y adaptando a las condiciones sociales del país, especialmente en las zonas rurales, en donde la mujer, a pesar de su rol importante en la economía familiar, es invisible en la sociedad y en las estadísticas nacionales, por lo tanto su trabajo no es valorado ni genera ingresos para ellas, en ese sentido, el actor principal y quien asume el liderazgo en la producción apícola es el hombre.

El surgimiento de las abejas africanizadas en 1984, agudiza esta situación, ya que por el peligro que este tipo de abejas representa, su manejo se realiza en zonas lejanas de la población, eximiendo a la mujer de participar en la producción y cosecha de la miel (para no estar alejadas del hogar) quienes se concentran en el envasado y venta en menor escala (fraccionada) del producto, actividad que no es remunerada, porque se considera como su "aporte" a la familia.

sensibilización sobre la equidad de género para visibilizar y fomentar la participación de la mujer.

Los miembros de esta comisión han integrado a mujeres en su directiva, además la persona que representa al MAGFOR como responsable de este sector es una ingeniera veterinaria que ha recibido fortalecimiento para mejorar sus capacidades.

Algunas acciones a nivel micro, como el fomento de la participación y visibilización





de la mujer en las estructuras organizativas y el fortalecimiento de capacidades técnicas de las mujeres, ha facilitado su presencia en espacios públicos de nivel macro promovidos por la Comisión Na-

cional de Apicultores, como el encuentro nacional de líderes apícolas, en donde se discutió y acordó lineamientos estratégicos para el sector apícola considerando el enfoque de género.

ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MESO

En el fomento del mercado de Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE) se promovió la participación de la mujer, logrando que 2 de 4 instructores de cursos de capacitación fueran mujeres, para ello se identificaron mujeres que ya estaban

vinculadas con la actividad apícola y se les apoyó en proveerles subsidios para el diseño y adaptación de sus cursos de capacitación en contenido, horario y condiciones adecuadas a la realidad de apicultoras y apicultores.

ACCIONES PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL MICRO

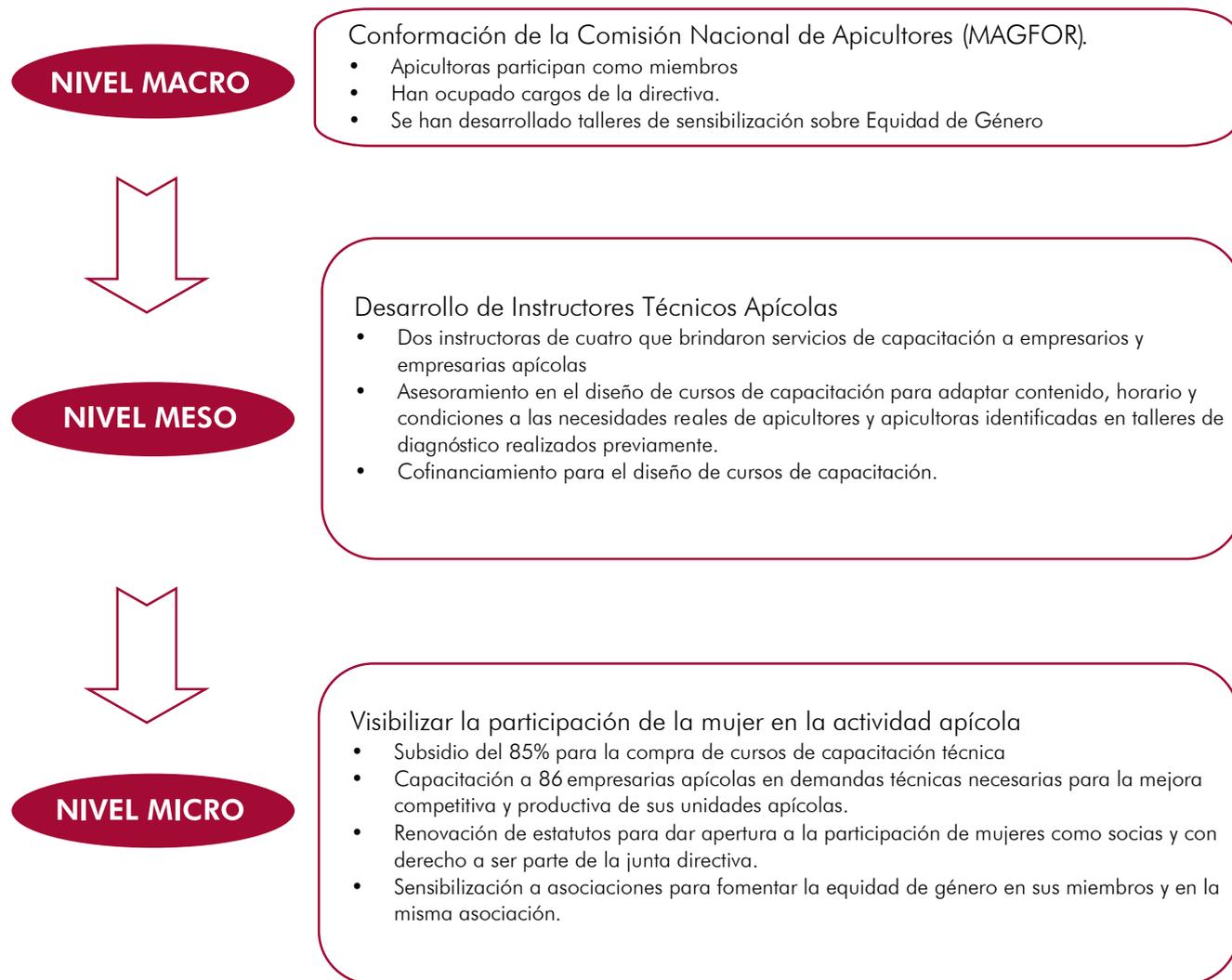
Se puso a disposición de apicultores y apicultoras subsidios hasta del 85% por participante, para que pudieran adquirir capacitaciones técnicas demandadas por ellos mismos para mejorar competitivamente sus apiarios. Dichas capacitaciones fueron impartidas a través de los instructores promovidos por el programa. De esta manera se logró que un 19% de los participantes a los cursos fueran mujeres (86 de 454).

Entre los temas recibidos se pueden mencionar: Manejo básico de colonias, multiplicación de colonias, diversificación apícola, sanidad apícola, buenas prácticas de manejo apícola, plagas y enfermedades, selección y crianzas de reinas, control de la calidad de la miel en el proceso productivo, mercado de la miel de abejas y producción de polen y propóleos, etc. Con la Asociación de Apicultores de El Sauce (APIELSA), ubicada en el Depar-

tamento de León se inició un diagnóstico para conocer la situación de género y construir desde los mismos socios alternativas para reducir la inequidad entre las cuales se está revisando y adaptando los estatutos para dar apertura a la participación de mujeres apícolas como miembros y en posiciones de la junta directiva. La experiencia de ProEmpresa en la promoción de la equidad de género en el sector apícola ha avanzado hasta el punto que ahora las mujeres son reconocidas por sus pares en la actividad y son vistas de igual a igual por los apicultores que han participado en los procesos.

Existen otras experiencias en donde las mujeres se han empezado a vincular como proveedoras en la cadena apícola elaborando trajes para apicultores, sin embargo, en esta línea aún hace falta promover más la participación de la mujer.

Figura 3. Integración del Enfoque de equidad de género en los niveles de intervención del programa ProEmpresa en Nicaragua





APICOLA
1958

HONDURAS

1. Seguir conquistando espacios para las mujeres, si es muy cierto que ahora se cuenta con su participación en los eslabones de la cadena hace falta incrementar el número de microempresarias, seguir formando SDE que provean servicios diferenciados por clientelas.

2. Que las normativas y reglamentos nacionales creados y los reglamentos a nivel de cada asociación contemplen la equidad de género, con lo que se asegura su sostenibilidad.

3. Otro desafío es que más mujeres se involucren en la junta directiva de La Asociación Nacional de Apicultores de Honduras (ANAPIH) y del comité de cadena y que los (as) presentes en ambas instancias no olviden que género es siempre un tema vigente.

NICARAGUA

1. Hace falta incrementar el número de mujeres que participan como proveedoras en la cadena apícola ya sea de trajes, láminas de cera, servicios de desarrollo empresarial.

2. Por la situación histórica de inequidad en que se encuentran las mujeres, se requiere fortalecer la capacidad de participación, toma de decisión y liderazgo de las mismas.

3. Dado que en su mayoría, el sector apícola se encuentra organizado a través de asociaciones o cooperativas, representan un espacio importante para continuar con la promoción y visibilización de las mujeres

4. Es necesario mejorar la calidad de participación de las mujeres en los espacios “ya conquistados” y que no se olviden que ellas son las que velan por las oportunidades para otras mujeres.

5. Es necesario desarrollar la capacidad de negociación en las mujeres y que se puedan desenvolver en espacios públicos.

6. Las mujeres siempre se han involucrado en actividades productivas, ya sea de forma directa o indirecta, pero falta que los hombres apicultores contribuyan de forma dinámica en las actividades del hogar para alivianar la doble o triple jornada de la mujer y a su vez que se genere un cambio cultural en ésta y las siguientes generaciones.

res en la actividad, la reforma de estatutos es un paso importante en ese sentido.

4. Es necesario continuar la facilitación de acceso a servicios de desarrollo empresarial que fortalezcan las capacidades de hombres y mujeres, haciendo énfasis en las necesidades diferenciadas de ambos en cuanto a condiciones, horarios, etc.

5. Se requiere profundizar en la nivelación de responsabilidades de hombres y mujeres en las actividades reproductivas y productivas, dado que la carga para la mujer se triplica cuando se proyecta en espacios externos (ejemplo: espacios de diálogo público privado) lo que hace necesario buscar un balance.

“El desafío mayor para la transversalidad es que no se nos olvide el accionar intencionado en pro de la equidad de género”





Es posible abordar la equidad de género de forma transversal en programas con enfoques meramente empresariales, sin embargo se necesita que el recurso humano, desde la gerencia hasta el personal técnico y administrativo, hayan interiorizado la importancia y naturaleza del enfoque y estén abiertos a la creatividad para abordar las diversas aristas que forman el tejido de las relaciones humanas y la promoción de la igualdad de género. También es necesario que los programas tengan claro hasta donde y cómo es posible abordar la equidad de género versus su mandato principal, explicitarlo a través de sus planificaciones anuales asignando actividades, presupuestos y una persona que promueva el tema.

Otro aspecto es que la vida de los programas o proyectos es muy corta en relación a la producción de cambios conductuales en las personas que normalmente se generan en el largo plazo, en ese sentido se requieren esfuerzos en diferentes niveles y aspectos para alcanzar un fomento sostenido de la equidad de género que verdaderamente contribuya a la reducción de la pobreza.

La intervención a través de contrapartes como cooperativas, asociaciones, ONG locales, espacios de diálogo, oficinas de Desarrollo Económico local entre otras representan una plataforma atractiva en este sentido, en donde se debe invertir en fortalecimiento de capacidades para atender este tema.



OFICINA DE COOPERACION SUIZA EN AMERICA CENTRAL

De la Clínica Las Palmas 1c al oeste,
mano izquierda • Apartado Postal RP-34

Managua, Nicaragua

Teléfono: (505) 266-3010

Fax: (505) 266-6697

E-mail: managua@sdc.net

SWISSCONTACT - NICARAGUA

Bolonia de Lugo rent a car
20 varas al sur, Managua, Nicaragua
Teléfono : (505) 268-2384
Fax : (505) 264-0695
E-mail : info@swisscontact.org.ni
Website : www.swisscontact.org

SWISSCONTACT - HONDURAS

Colonia Lomas del Guijarro, calle Calzada,
Casa # 602 frente a la Alianza
Francesa, Tegucigalpa, Honduras
PBX: (504) 232-5855
(504) 239-8846
(504) 239-3306
E-mail: info@swisscontact.org.hn