

# **Ruta Metodológica PRORAAS II Ruta Metodológica para la Incorporación del Enfoque de Género en Proyectos de Desarrollo**

Benardine Dixon  
Angéltea Fauné.

*..... no es posible lograr el desarrollo humano, el desarrollo sostenible, alcanzar en el combate a la pobreza, sin superar las desigualdades de género, sin potenciar a las mujeres, que son la otra mitad de la población (IDH, 1997)*

## **Presentacion<sup>1</sup>**

En el marco del Convenio entre URACCAN - PRORAAS II se realizó un proceso de acompañamiento al proyecto de Apoyo al Desarrollo Humano Sostenible. El documento que a continuación se presente, es el resultado de la evaluación del Enfoque de Genero del Proyecto.

Las autoras presentan una Ruta seguida durante el proceso de discusión y acompañamiento al proyecto. Que consideran como un insumo importante para continuar avanzando en el debate y la practica para la incorporación del enfoque en los proyecto que se desarrollan en la Costa caribe Nicaragüense.

## **Introccion**

El tema género fue introducido por PRORAAS II, la Propuesta de Proyecto, se había planteado úricamente, como un subpunto del objetivo inmediato 3, el promover la integración de la mujer. PRORAAS II, deja atrás el enfoque de integración de la mujer y adopta el enfoque de género. Partiendo de la premisa de la vinculación de la equidad de género, con el desarrollo humano, el desarrollo sostenible y el combate a la pobreza, planteados en el Informe de Desarrollo Humano (1997), otorgándole una importancia estratégica en la implementación del Proyecto.

---

<sup>1</sup> Equipo de IEPA URACCAN –Recinto y PRORAAS II, Bluefieds, coordinado por Benardine Dixon con Asistencia de Angéltea Fauné.

## **Reconstrucción de la Ruta hacia la Estrategia de Género de PRORAAS II,**

En este tema, PRORAAS II, no partió diseñando un Estrategia de Género, sino fijando una posición de “principio” en torno a la equidad de género, estableciendo lineamientos generales a seguir, para superar las “brechas de género” identificadas, tanto en las comunidades campesinas mestizas como en las comunidades indígenas y sobre esa base ir construyendo, lo que llegará a ser la Estrategia. La misión ha considerado pertinente reconstruir la ruta de género hasta ahora recorrida por PRORAAS II, con el fin de situar y dimensionar los resuhados y avances. Pero también, porque considera que esta ruta da luces en cuanto al abordaje metodológico del tema en zonas con las características del Area de influencia del Proyecto.

### **(2) Punto de Partida**

#### **Identificación de la problemática específica de género en las comunidades campesinas e indígenas del área del Proyecto**

1. PRORAAS II, arrancó habiendo identificado previamente la división del trabajo por género en los sistemas de producción y la importancia del papel de las mujeres en la producción de alimentos y en la economía familiar.
  - En las comunidades campesinas mestizas de la nueva frontera agrícola, encontró una situación de aguda marginación y desvalorización de las mujeres, el predominio de un patrón de relaciones familiares, de marcado autoritarismo masculino, asociado a violencia intrafamiliar: descuido y violencia hacia l@s hij@s.
  - En las comunidades multiétnicas de La Desembocadura, encontró mayor armonía en las relaciones de género, de más cuidado hacia l@s hij@s, pero una situación de total exclusión de las mujeres, del ámbito político. (de toma de decisiones)

## Adopción del “enfoque pro-equidad de género”

### PRORAAS II, adopta un enfoque que busca promover la equidad de género (ver cuadro No.6.1)

1. A diferencia de lo que planteaba la Propuesta de Proyecto, su accionar se centrará en modificar la posición de desigualdad que ocupan las mujeres en las comunidades. Bajo el supuesto tácito que constituye la base para mejorar las condiciones de vida. Esta valoración de la misión se fundamenta en el hecho de que los esfuerzos apuntaron desde un inicio a:
  - Valorar el papel económico-productivo de las mujeres y sobre esa base comenzar a superar la situación de subordinación
  - Ir eliminando las barreras que impiden la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos y beneficios.
- Esta posición de PRORAAS II, fue coherente con la Política Institucional que tenía el país<sup>2</sup> y con los compromisos internacionales suscritos por el estado en la materia, que tienen carácter “vinculante”<sup>3</sup> Con los lineamientos del PNUD/UNOPS, respecto a la incorporación del enfoque de género en sus Planes, Proyectos y Programas.

## Posicionamiento del Proyecto

*Compromiso con la equidad de género. estableciendo el mecanismo de cuota de participación de las mujeres. de 50%. para arrancar con el proceso*

1. La Dirección de PRORAAS II, va posicionar el compromiso” del Proyecto con la equidad de género, desde el inicio. Adoptando como política, el asegurar en todas las actividades impulsadas por el Proyecto, una cuota de participación de las mujeres, de un 50%.

---

<sup>2</sup> El Plan de Acción del INIM (1994-97), aprobado, partía de un enfoque de género, entendido como el logro de la igualdad de oportunidades de las mujeres. Progresivamente esa política irá cambiando y sustituyendo el tema mujer por el de familia.

<sup>3</sup> La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW): La Plataforma de Acción sobre la Mujer (Beijing, 1995) y el Plan de Seguimiento (Seijing +5).

2. Este mecanismo adoptado de “discriminación positiva, se justificó bajo el “argumento”, de que en el contexto en que debía operar el Proyecto:

*... profunda desigualdad y discriminación hacia las mujeres, arraigado “machismo”, “autoritarismo” y violencia presente en las relaciones familiares, especialmente, en las comunidades campesinas mestizas ...4*

La única manera de poder “arranca con el proceso hacia la equidad de género y no poner en “riesgo a las mujeres”<sup>5</sup>, era que el Proyecto como tal, estableciera dicha condicionalidad. En una lógica de “asumir la responsabilidad” del cambio que se está propiciando, bajo la premisa de que una vez establecido ese “primer piso” de igualdad, se podría ir avanzando, pero ya con las “mujeres participando”.

3. La misión pudo constatar que tanto hombres como mujeres (comunidades campesinas e indígenas) que “resistieron” en un inicio a esta medida, hoy la valoran muy positivamente, considerándola como el “factor” que posibilitó efectivamente el “arranque” del proceso.

## **Género como eje transversal**

Bajo la premisa, que la desigualdad de género se manifiesta en todos los ámbitos, el tema género no será abordado como un componente del Proyecto, sino como un eje transversal. El cuadro No 6.2, muestra los niveles y ámbitos que se abordaron:

- En el nivel institucional: los ejes de acción se centrarán en la Unidad ejecutora, las instancias regionales, incluido el Gobierno Regional.
- En el área de intervención del Proyecto, se cubrirán todos los ámbitos, áreas temáticas y componentes ejecutados por PRORAAS II.

---

4 Estrategia de Género (ppS), Documento elaborado por Equipo do Género, IEPA, PRORAAS 11, 2000, CEDOC-PRORAAS U

5 Dlagnoístioo previo a la elaboración del POA 98, CEDOC,PRORAAS II.

## Convenio PRORAAS II con IEPA-URACCAN

Como organismo Coeiecutor. para el acompañamiento técnico de la incorporación del enfoque de género

PRORAAS II, no crea una “unidad de género” en el seno del Proyecto, consecuente con sus “principios metodológicos”, buscará garantizar que toda la Unidad Ejecutora, comprenda la dimensión de la problemática de la equidad de género y su relación directa con los objetivos

1. del Proyecto-. el desarrollo humano y sostenible-y, manejar las herramientas básicas del análisis de género.
2. Para garantizar el acompañamiento técnico del proceso de incorporación de esta perspectiva, establecerá Convenio con URACCAN, por su compromiso con el tema y su experiencia con la Cátedra de Género.

### Punto de llegada

Elaboración de la Estrategia de Género, resultado de la sistematización de la “experiencia” en los territorios

El equipo de género de IEPA-URACCAN, con base en la sistematización de la experiencia llevada a cabo en los territorios y la expertise adquirida, ha elaborado la Estrategia de Género. Resultadq de un proceso de reflexión y análisis de carácter participativo<sup>6</sup>, que ha trazado líneas de acción a mediano y largo plazo para los tres territorios, desde un enfoque de empoderamiento de las mujeres .

### Cuadro No 1

**GENERO:** ENFOQUE ADOPTADO POR PRORAAS II

Proposta de Proyecto	Cambio realizado por PRORAAS II
Enfonque de integracion dela mujer	Enfonque de equidad dela mujer

<sup>6</sup> La actividad central fue el Taller, “Enfoque de Género en PRORAAS II”, agosto 2000, coordinado por el Equipo de Género, IEPAURACCAN, y equipos tecnicos de PRORAASII

<b>Propuesta de Proyecto</b>	<b>Cambio realizado por PRORAAS II</b>
<p>Ojetivo inmediato #3 ... •            ..integración de la mujer campesina indigena (Doc. Proyecto, pp43) Resultado 5: existen grupos de mujeres promotoras en varias oomunidades que promueven los intereses prácticos de la mujer campesina e indigena (economía de patio, plantas medicinales, agua potable. higiene}            Criterio de exige mejora de la situación de las mujeres que han participado directa o indirectamcmc en las actidades del Proyecto (Doc. Proyec,o, pp. 44)</p>	<p>1) Constatacion insitu de las profundas brechas de género existentes en las comunidades campesinas mestizas e indigenas. en cuanto a igualdad de derechos, oportunidades, beneficios.            2) prevalencia de un patrón cultural, que subordina y desvaloriza a las mujeres. sin reconooerías en su papel cconómico-productivo y que las discrimina en cuanto a la participación en el ámbito socia.J. político.            3) revalencia y con mayor fuerza en las comunidades campesinas meztizas, de un patrón de violencia intrafamiliar. hacia las muertes.</p>
<p style="text-align: center;"><b>LINIAS DE ACCION</b></p> <p>1. trabajar en los intereses practicos dela mujer campecina e indigenas tendientes a mejorar sus condiciones de vida.            trabajar en los intereses estrategicos de la mujer,, fomentado su cuota de poder. Para ello el proyecto dirigiria ciertas actividades exclusivas para la mujer            Organizanizacion ,pequeños proyectos fomento de la economia del patio            (Doc Proyecto pp 31)</p>	<p style="text-align: center;"><b>LINEAS DE ACCION</b></p> <p>Promover.            1. La igualdad de derechos, oportunidadés y beneficios            2. La participación en todos los ambitos social, politco            3 . La igualdad de oportunidad en el acceso a los recursos productivos            igualdad de derechos a participar en las esferas de toma de deciones.            Poenciar su aporte            Empoderamiento de las mujeres creacion de conciencias en las mijeres en las subordinaciones y sus derechos a ser actores ciudadanos y plenas, participando en las tomas de decisiones acerca del destino en la comunidad del municipio</p>

Fuente: MdE: a) Con base en el Documento de Proyocto; b) Síntesis elaborada por la misión con base en la reconstrucción de la Ruta de Género seguida por PRORAAS II

Cuadro No.2

## **ESTRATEGIA DE GENERO PRORAAS II- AMBITOS Y EJES DE ACCION**

<b>AMBITOS DE ACCIONE INCIDENCIA</b>	<b>Ejes de accion</b>
<b>A nivel institucional</b>	<b>Instancias Regionales</b>
1. Unidad Ejecutora del Proyecto 2. Gobierno Regional 3. Delegaciones Estatales 4. Org. Sociedad Civil	1.A TP, Dirección, Administración, Equipo Téroico 2. Ejecutivo y Consejo Regional 3. Delegaciones Sectoriales 4. Organismos Coejecutores
<b>B nivel local</b>	<b>Area de influencia del proyecto</b>
<b>Ambito politico/ Gobierno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Regional</li> <li>• Gobierno Municipal</li> <li>• Gobierno comunitario</li> </ul>
<b>AMBITO ORGANIZACION LOCAL TERRITORIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comités de Desarrollo Municipal</li> <li>• Comites Microregionales</li> <li>• Comités Comarcales</li> <li>• Red de promotorias</li> <li>• Red de corresponsales</li> </ul>
<b>AMBITO ECONOMICO PRODUCTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• subsistema producción de alimentos “ Microempresas comunitarias</li> <li>• Cooperativas producción y servicios</li> <li>• Coolectivos artesanía</li> <li>• parcelas de experimentación</li> <li>• Capacitación técnico-productiva</li> <li>• Capacitación gestión/administración</li> <li>• Estudios eoonómicos Sism/productivos</li> </ul>
<b>AMBITO MEDIO AMBIENTE Y RRNN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brigadas forestales</li> <li>• Viveros</li> <li>• Educación ambiental</li> <li>• Inventarios</li> <li>• Planes de Manejo</li> <li>• Experimentación/ usos plantas y bosque/no maderable</li> </ul>

<b>AMBITOS DE ACCIONE INCIDENCIA</b>	<b>Ejes de accion</b>
<b>A nivel institucional</b>	<b>Instancias Regionales</b>
<b>AMBITO UNIDAD FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familia como Unidad Economica</li> <li>• Familia como Unidad de reproducion</li> <li>• Familia como Unidad de socialisa-cion</li> </ul>
<b>Ambito Personal</b>	Mujer

### 6.3. Insumos y líneas de acción implementadas

-Las líneas de acción implementadas y los insumos proporcionados, permitieron a juicio de la misión, que PRORAAS II, pudiera pasar del ‘discurso’ sobre la incorporación de “género como eje transversal’, a la efectiva implementación de acciones y medidas para generar procesos de cambio: >, tanto en el área de influencia del Proyecto como a nivel institucional.

- En el Área de Influencia del Proyecto, las acciones se orientaron básicamente a disminuir las brechas de género existentes en las comunidades campesinas mestizas y comunidades multiétnicas (ver cuadros No 6.3a y 6.3b)
- 
- A nivel institucional, las acciones se orientaron a garantizar la equidad de género en el seno de la Unidad Ejecutora del Proyecto e incidir a nivel macro (gobierno regional, delegaciones sectoriales, Ongs) respecto de la pertinencia del enfoque de equidad de género, en la construcción de Visión de Región y en la Estrategia de Desarrollo Regional (ver cuadro No.6.4)

Entre los principales insumos la misión destaca los siguientes:

- (1) Capacitación en género combinada con intercambio de experiencias

Capacitación sobre Análisis de Género, Planificación con enfoque de género, dirigido a:



- Equipo técnico Sede y Equipos Técnicos territoriales
  - Coordinación y Coejecutores .
  - Personal técnico de los Proyectos DIPAL II y PROCODEFOR .
3. La capacitación le proporcionó al equipo técnico, las bases conceptuales y metodológicas para manejar el enfoque de género en el marco de acción del Proyecto: la experiencia mostró que las “resistencias iniciales del personal técnico (dedicar tiempo a temas que se consideraban no “relacionados” con su quehacer) se fueron superando, por el trabajo permanente de orientación de la Dirección de PRORAAS II, de hacer ver, la incidencia del problema de la equidad de género en el logro de los objetivos del Proyecto<sup>7</sup>.
  4. Capacitación en género, combinada, con intercambio de experiencias, dirigida a Red de promotores, Brigadistas, Corresponsales, en los aspectos relacionados con su quehacer específico: mejoramiento de la base económica -productiva, recursos naturales/ambiente, comunicación.
    - Intercambio experiencia con enfoque de género en la producción agropecuarias (Proyecto ACRA-Italia)
    - Coordinación con UICN-CESADE
    - Intercambio de experiencias de Bancos Comunales de Mujeres
  5. Apoyo financiero para establecer vinculaciones a nivel nacional e internacional.
  6. Se facilitó y apoyó financieramente al Equipo de Género y Líderes mujeres, con el objeto de establecer vinculaciones con los procesos nacionales e internacionales de seguimiento a los compromisos adquiridos por el país, en materia de igualdad de derechos y de oportunidades de las mujeres:
    - Incorporación al proceso de Seguimiento Beijing +5.
    - Participación en La VIII Conferencia sobre la Mujer en América latina y el Caribe (Perú 2000)

---

<sup>7</sup> Hoy, nadie del equipo técnico discute la pertinencia del tema, por el contrario, son l@s más exigentes en que la perspectiva esté siempre presente en tos informes y análisis

- En Reunión Preparatoria Beijing +5, en Nueva York, en representación de las mujeres indígenas. Incorporación del equipo de género PRORAAS 11-IEPA/URACCAN, a la red REDNA.
- Participación en la VII Reunión Centroamericana, del CGER, para garantizar la incorporación de consideraciones de género, en la Propuesta a Estocolmo.

### **Base Bibliográfica**

1. Creación de una Base bibliográfica, con características de Centro de Documentación sobre Mujer/género, para fines de consulta.
2. Estudios e investigaciones
  - Realización de Diagnósticos de Género., en las comunidades del municipio de la Desembocadura.
  - Introducción del enfoque de género en los estudios realizados sobre sistemas de producción e intercambio.

### **Valoración de Resultados e Impacto**

-La valoración se hace tomando como base las líneas de acción implementadas a nivel institucional y a nivel del área de influencia del Proyecto, propiamente tal. Más que una evaluación de resultados, en sentido estricto, la misión ha intentado identificar los avances que se han logrado a la fecha en relación a la superación de las brechas de género y el posicionamiento del tema. Estos avances deben ser considerados no tanto como el punto de llegada sino como los pasos certeros que se han ido dando, en el proceso iniciado

### **Aloracion de resultado:incorporacion Genero en el Area de Influencia del prpyecto**

-La valoración se hace de acuerdo a las líneas de accion específicas que se implementaron a nivel de los diferentes ámbitos en que trabajó el Proyecto. Los resultado expresan avances en:

- La reducción de las brechas de género, en cuanto a participación en el ámbito económico, social, político y acceso a recursos,

- Eliminación de barreras que discriminan a las mujeres,
- Desarrollo de liderazgo, potencialidades y capacidades.

### **Ambito económico producción**

- Los cambios más importantes que se dieron están relacionados con la eliminación de barreras que impedían el reconocimiento del papel económico-productivo de las mujeres y el acceso a los recursos productivos:

#### ***Se visibiliza y reconoce “formalmente a las mujeres como productoras***

1. El hecho de haber establecido desde el inicio la categoría de socios y socias y la práctica de registrar a nivel de familia, el nombre de la mujer y el hombre (como responsables) en todo el proceso relacionado con la seguridad alimentaria: bancos de semillas, silos, posibilitó que las mujeres fueran visibilizadas, como “productoras”. La misión pudo constatar que el lenguaje que predomina hoy día en la red de promotorías, líderes y autoridades locales, ha integrado el vocablo, ‘productoras’, lo que sin duda es un paso crucial, para romper con el estereotipo, de asociar las mujeres, únicamente como “amas de casa”, desconociendo su aporte a la economía familiar.
2. Los diagnósticos y estudios realizados por el Proyecto, vinieron a constatar:
  - Por un lado, la existencia de una división del trabajo por género, en los sistemas de producción de las comunidades campesinas e indígenas.
  - Por otro, el carácter estructural y no eventual de la participación de las mujeres, tanto en la producción agrícola (subsistema granos, tubérculos) como en las actividades pecuarias y pesca.

El reconocimiento como productoras, mostró ser determinante para arrancar en el proceso de ir estableciendo bases para la equidad de género en el ámbito económico-productivo. En los hechos, este reconocimiento como “socias fue lo que les permitió a las mujeres tener acceso a los insumos entregados por los Planes de Apoyo a la Producción de Granos Básicos. Lo que permitió desarrollar su potencial en cuanto al manejo post-cosecha, evidenciando con ello, el papel estratégico que juegan en la seguridad alimentaria a nivel familiar y comarcal.

También han logrado ser reconocidas como “productoras de cacao” en el Municipio de la Cruz de RGM e incorporadas, como resultado de todo un proceso de formación y capacitación a la Junta Directiva de la Cooperativa UNCRISPROCA-AL, en carácter de socias<sup>8</sup>, con su respectivo carnet.

**(2) *Se han ido eliminando las restricciones que pesaban sobre las mujeres para participar en los procesos de mejora y transformación de la Base Productiva.***

Por primera vez en su historia<sup>9</sup>, tuvieron la “oportunidad” de participar en su carácter de productoras, en los procesos de experimentación iniciados por PRORAAS <sup>11</sup>, para mejorar la base productiva, el proyecto

facilitó condiciones para que las mujeres pudieran asistir (flexibilización de horarios, cuidado de los hijos, entre otros). Lo que les ha permitido adquirir “capacidades técnicas”, en diferentes rubros, y conocimiento de prácticas agrícolas, que no tenían:

- Han adquirido conocimientos y experiencia en el establecimiento de “parcelas de experimentación y validación”.
- Han mostrado disposición a participar en los procesos de capacitación técnico-productiva e interés en que se le de seguimiento a lo que han aprendido.
- Han manifestado gran disposición e interés en diversificar la producción a nivel de la parcela/finca e intensificar el patio/potrero, lo que las perfila como un “agente” a considerar a la hora de retomar el proceso de mejoramiento de la base productiva.
- El tema agroforestal es el que ha despertado mayor interés en las mujeres: la experiencia de la Cruz de RGM, muestra el potencial que han ido desarrollando en este campo: a la fecha hay 40 mujeres de 4 comunidades, que han montado empresas comunitarias de viveros frutales y forestales: ya están vendiendo a la cooperativa cacaotera.

---

<sup>8</sup> Expresiones de las mujeres campes

<sup>9</sup> Unión Cristiana de Productores de Cacao, de responsabilidad limitada, ubicada en el Municipio de la Cruz de RGM, con un total de 138 socios.

La cifra de producción de más de 15 mil plantas con uso de insumos locales es un buen indicador del avance logrado.

- Se impulsó la línea de “capitalización” de las comunidades campesinas y multiétnicas. en manos de mujeres. potenciando su “capacidad de ahorro
- El Proyecto adoptó la política de entregar a las “mujeres”, los recursos productivos:

Fondo revolvente para mujeres y manejado por mujeres, en las comunidades multiétnicas Desembocadura.

Administración del Trillo de Arroz a mujeres de las comunidades campesinas de la Cruz de RGM.

Colectivos Artesanía Bambú, en el caso del Tortuguero.

- Esta política ha tenido un impacto importante en “reafirmar” ante la comunidad, el papel económico-productivo que desempeñan las mujeres y también en que las propias mujeres se “auto-reconozcan” como tales.

Los grupos de mujeres que manejan el Fondo Revolvente de la Desembocadura, no sólo han recuperado el Fondo, sino que ya ha comenzado a reinvertir y tienen como planes llegar a crear el Mercado de la Desembocadura<sup>98</sup>.

Esta medida adoptada por el Proyecto, reveló no sólo ser una “medida justa” con las mujeres (madres solas, como se fundamentó) sino también, una vía para poder

asegurar” que el escaso ingreso familiar, retome a la familia. En un contexto de alta incidencia del alcoholismo masculino ( comunidades mestizas) y de consumo de drogas (comunidades multiétnicas), esta medida viene a ser una alternativa, una suerte de “vía indirecta”, para frenar la “descapitalización” que están sufriendo las familias-como unidades económicas ( de producción y consumo) ante estos flagelos. A juicio de la misión, se debería montar un “esquema de seguimiento a esta línea” y validar hasta que punto

puede realmente representar una “salida” intermedia, hasta que no cambien el patrón masculino de “uso del ingreso familiar”.

- Las mujeres por su propia condición de género, aparecen en las comunidades “teniendo” o ‘asumiendo”, mayor responsabilidad en asegurar la mantención de la familia”, y por ende, se vuelven las más indicadas para manejar, administrar los recursos, los procesos de capitalización de las comunidades y de las familias. Siempre y cuando se asegure una capacitación sistemática de manejo microempresarial. En esta línea la misión considera que debería formularse un programa tipo
- Diplomado, siguiendo el modelo, del Diplomado en gestión y desarrollo comunitario, creado por URACCAN.

### **Ambito político**

Se destacan los cambios ocurridos por la acción del Proyecto en la ‘cultura política” de autoridades, líderes locales, respecto al reconocimiento del “derecho” de las mujeres a la participación social y política. Los cambios en

la composición por género de los Gobiernos Comunitarios y la emergencia de un liderazgo femenino.

### **Incidencia a nivel de los Gobiernos Municipales**

Especial incidencia se ha tenido a nivel de los gobiernos municipales, con las medidas adoptadas de “asegurar” cuotas de participación de las mujeres de un 50%. con los programas de radio, con los cursos de formación: lo que ha permitido, renovar” la cultura política. Hoy día, a diferencia del año cero de arranque del Proyecto, el tema de la participación de las mujeres en la gestión municipal, la igualdad de derechos de las mujeres, ha pasado a formar parte del ‘discurso político’ de las autoridades locales.

La misión considera que se requiere pasar a “normar”, reglamentar localmente (mediante ordenanzas) este derecho ganado por las mujeres a “participar”, De ello, dependerá que una vez retirado PRORAAS II, no quede a nivel de retórica, sino que sea un principio y una norma, debidamente sancionada, a nivel de los gobiernos municipales, puesto que ya lo está a nivel de los gobiernos comunitarios.

## **Incidencia a nivel de los Gobiernos Comunitarios**

1. El cambio más significativo y posible de cuantificar ha sido el que se ha operado a nivel de los gobiernos comunitarios. Por primera vez en la historia, sentando un precedente en las Regiones Autónomas, se rompió con las barreras que mantenían excluidas a las mujeres de la participación en las estructuras de gobierno comunal.
  - Un total de 11 mujeres han pasado a formar parte de los Consejos de Ancianos, ocupando cargos importantes: Coordinadoras, Vice-Presidenta, Whita.
2. Este derecho conquistado, ha quedado consignado en los Acuerdos de Sandy Bay, lo que viene a institucionalizar el cambio operado. La oficina de las Mujeres, en la nueva Casa de Ancianos, es un indicador más, del avance en cuanto al reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres<sup>10</sup>
3. Se ha venido gestando el surgimiento de un liderazgo femenino y proyectando a nivel nacional e internacional.
4. Todo el proceso llevado a cabo, en todos los ámbitos y niveles respecto a la necesidad de ir eliminando barreras y creando condiciones para relaciones de mayor igualdad entre hombres y mujeres, ha tenido como resultado la emergencia de un liderazgo femenino, tanto en las comunidades campesinas como indígenas, que no existía.
5. Especial relevancia ha ido adquiriendo el liderazgo femenino indígena, que ha mostrado tener una “fuerte identidad”, “gran capacidad” para “gobernar”, disposición para “prepararse<sup>11</sup> para concertar”, para cumplir y hacer cumplir compromisos. Con visión de los problemas que están afectando a las comunidades, en suma, ha venido como una ola a “alimentar a renovar” el desgastado liderazgo indígena masculino. La proyección internacional que ha tenido este liderazgo como parte de la estrategia de género implementada, le ha permitido “fogarse y reforzar identidades.

---

<sup>10</sup> Expresiones de las mujeres campes

<sup>11</sup> w. Participación de 25 mujeres en el I Encuentro entre los Consejos de Ancianos y el Consejo Municipal de la Desembocadura (25%) precisamente donde se aprobaron los Acuerdos de Sandy Bay, y la incorporación como una de sus Cláusulas, el promover la igualdad de género.

1. Este proceso, a juicio de la misión, debe ser alimentado para potenciar el papel de ese nuevo liderazgo femenino en pro de la gobernabilidad de los poderes locales multiétnicos.

### **Se han creado bases para asegurar mayor equidad de género en las instancias de participación en la gestión municipal.**

La vía de asegurar equidad de género en la representación comarcal ha proporcionado bases más duraderas, para garantizar una mayor participación de las mujeres en los Comités de Desarrollo Municipal. Pero a pesar de ello, la experiencia del Proyecto, comprobó que aún sigue siendo una condición necesaria para asegurar la participación de las mujeres, facilitar los medios para su movilización y/o para la estadía de l@s hij@s

### **Ámbito organizacional local**

-Los avances en este ámbito son especialmente relevantes en las comunidades campesinas, puesto que se logró que el naciente tendido organizativo local y territorial, construido, bajo la aplicación de la “norma”, de igualdad de género, lo que tiene la importancia además, de que sienta precedente.

La cuota de 50%, ha mostrado ser un mecanismo efectivo para romper las barreras existentes, en cuanto a la participación de las mujeres en el ámbito organizativo, en las comunidades campesinas mestizas.

- El nuevo tendido organizativo territorial con que cuenta las comunidades mestizas, está dirigido, coordinado por hombres y mujeres, ambos asumiendo la responsabilidad por su funcionamiento. Lo que ha venido a proporcionar ‘el puente’ que asegura la participación de las mujeres en el ámbito de la gestión municipal (de la toma de decisiones)
- Comités Microregionales
- Comités Comarcales



A nivel del tendido organizativo local, los datos (ver cuadro 6.5) confirman que ha quedado conformado con un promedio cercano al 50% de participación femenina (se alcanzó cuota estipulada en las comunidades indígenas en las redes:

- Red de promotorías
  - Red de corresponsales
  - Red de Brigadistas forestal
1. La misión considera que más allá de las cifras, lo que debe “valorarse”, por la importancia que tiene en territorios como lo son los de frontera agrícola (ya ampliamente descritos en páginas anteriores) los mecanismos y procedimientos que ha ido validando la experiencia llevada a cabo por PRORAAS II. Se ha confirmado una suerte de “ley de hierro”, que podría plantearse en los siguientes términos
  2. .... *Para lograr equidad de género en los procesos de organización local, en territorios campesinos de frontera agrícola, se requiere necesariamente ir “rompiendo” de manera simultánea las barreras”, que impiden la participación de las mujeres.*
  3. En las comunidades mestizas, ha sido este proceso de participación que se ha logrado, la **cantera del liderazgo femenino emergente**: se han despertado potenciales que desconocían las propias mujeres y que vienen a dar sostenibilidad a los nuevos tendidos organizativos creados. Especial atención, a juicio de la misión, habría que darle tanto a ese liderazgo femenino que ha surgido del tendido organizativo territorial, por su incidencia en la “governabilidad” de las comarcas, como al liderazgo que ha surgido a nivel de la red de promotoría”, por su importancia en la sostenibilidad de la base productiva.
  4. Se aseguró igualdad de oportunidades a las mujeres en las capacitaciones que contribuyó a perlar el liderazgo femenino emergente.
  5. la norma de asegurar igualdad de oportunidades en el proceso de capacitación llevado a cabo por el Proyecto, en materia de organización, liderazgo, técnicas comunicación, dejaron sentado el precedente, de que la igualdad no se limita únicamente a formar parte de la organización, sino que debe también darse en el acceso a las capacitaciones, a participar en los Encuentros y Talleres, realizados. Una práctica que se ha interiorizado tanto en el personal técnico, como en las propias mujeres: hoy exigen y demanda cumplimiento en esa línea.

### **Ambito medio ambiente y RRNN**

- Hay avances importantes en cuanto a la participación de las mujeres en las nuevas instancias creadas para la gestión ambiental y el desarrollo de capacidades en relación al conocimiento del capital natural existente a nivel de la comunidad y del acelerado deterioro de los recursos naturales: bosque y agua.

### **El asegurar equidad género en la composición de las organizaciones locales/ ambientales ha permitido involucrar a las mujeres y potenciar su aporte.**

- Tanto en las comunidades campesinas como indígenas, las Brigadas Forestales comarcales y estudiantiles, han posibilitado la participación de las mujeres y el involucramiento de las mismas en las tareas que se han emprendido en relación a la identificación y preservación del capital natural existente. Un paso importante, que les ha
- La incorporación de las mujeres a la Red en igualdad de condiciones, posibilitó su acceso a la capacitación técnica y a la tenencia de recursos (equipos técnicos, radios, máquina, fotográfica): venciendo resistencias masculinas, que persisten en tener el control de los mismos. Uno de los aspectos que deberían considerarse a la hora de la transferencia.

### **Ambito y educación**

- Se garantizó la equidad de género en el acceso a los Programas de Educación y Formación
- Para las mujeres campesinas mestizas e indígenas, uno de los hechos más importantes en cuanto a la conquista de mayor igualdad, lo ha constituido el hecho tenido igualdad de oportunidades en el acceso
  - Al Diplomado en Gestión y Desarrollo Comunitario.
  - A la Alfabetización (en el caso de las mujeres)

### **Ambito unidad familiar**

#### **Incidencia en modificar patrones que establecen relaciones de género de violencia y subordinación**

- El Proyecto a través de las capacitaciones, de los programas de radio, buscó incidir en el cambio de los patrones culturales que

legitiman relaciones de subordinación y violencia en el seno de las familias, hacia la mujer y l@s niñ@s, especialmente en el mundo campesino-mestizo.

- La misión no está en condiciones de poder determinar cuanto se ha incidido, pero si de valorar la importancia que tiene abordar este tema, especialmente en lo que respecta a las adolescentes y jóvenes: las entrevistas realizadas con los Jueces locales, y el estudio realizado por el equipo de comunicación de URACCAN, lo señalan como uno de los principales problemas sociales, agravados por el consumo de drogas y el alcoholismo
- Ambito individual / MUJER
  - Se valora la línea adoptada de fundamentar la igualdad de oportunidades, la equidad, como un derecho humano, como “derecho de las humanas”. A juicio de la misión, este enfoque ha sido clave y muy acertado, las mujeres hoy reclaman y exigen un trato digno, participación, desde la perspectiva de la “igualdad de derechos” de las mujeres.
  - La experiencia de PRORAAS II, en esta línea valida la importancia de vincular el desarrollo humano con los derechos humanos: para las mujeres el haber “entendido” en estos términos lo que se estaba planteando con la cuota del 50%, es lo que le ha dado fuerza y fundamento a su “posicionamiento” que ha ido adquiriendo respecto a la relación de igualdad con los hombres.
  - En esa misma línea, la misión valora como acertada la estrategia adoptada por PROAAAS 11, de entrar al problema de la “autoestima no por la vía de realización de Talleres, sino del ejercicio mismo de la igualdad, como un derecho humano: a ello atribuye la misión, el que se haya logrado avanzar en tan corto período. Basta asistir a una Asamblea hoy en la comunidad más profunda de la Frontera Agrícola
  - en la cabecera municipal de la Desembocadura, para poder constatar:
  - Que las mujeres, están de pié, sin “miedo” a hablar, a expresarse.
  - ¡Una participación e intervención “calificada”; conocen los problemas de los que están hablando, tienen propuestas, tienen evaluaciones de lo que está funcionando y de las limitaciones que ha tenido el Proyecto.

## **Balance a nivel del area del proyecto y pautas de seguimiento**

¿ Que ha deiado el Provecto?

### **El balance en cifras que se presenta en el cuadro No.6.5, señala:**

- Un tendido organizativo territorial bajo la coordinación de hombres y mujeres.
- Una red óe promotores, brigadistas, corresponsales, conformadas en un 50% por mujeres.
- Mujeres reconocidas en su papel económico-productivo, controlando dos proyectos de capitalización de compañados técnicamente como “experiencias piloto”. •Mujeres de pié, que miran de frente, que saben que tienen “derechos con nuevas capacidades (técnicas y organizativas), manejando recursos productivos, que debe ser reforzadas, para asegurar transitar a una lógica microempresarial
- Un liderazgo femenino emergente, con potencial renovador y conocedor de la problemática de las comunidades, que lo perfilan con potencial para “gobernar”.
- Un equipo de género (URACCAN) con experiencia y expertise en la materia, que asegura sostenibilidad en términos de acompañamiento técnico, humano.
- Una estrategia de género, diseñada, que debería si ser validada, a través de un proceso de consulta con las comunidades mestizas y multiétnicas 102, y articularse con la estrategia de desarrollo municipal.

Una experiencia que debería ser sistematizada, puesto que arroja luces sobre:

- Estrategia, mecanismos, metodologías para abordar la temática a nivel de comunidades indígenas y campesinas
- La vinculación entre género y desarrollo humano, género y desarrollo sostenible.

Una experiencia que debería ser continuada, para consolidar los procesos iniciados, por la relevancia que ellos tienen en el desarrollo mismo de las comunidades y de manera particular en la “gobernabilidad” democrática. Poniendo sí, especial énfasis en asegurar el acompañamiento en las comunidades campesinas mestizas, donde URACCAN, tuvo limitaciones para garantizarlo.

### Cuadro N°3

**Ruta hacia la equidad de género:** líneas de acción implementadas en el área de influencia del proyecto

<b>Ambitos</b>	<b>Indicadores de avance logrados en el camino hacia la equidad de género</b>
<b>1.AMBITO POLITICO GOBIERNOS LOCALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incidencia a nivel de los Gobiernos Municipales En la cultura Política reconocer la relevancia de la problemática de la desigualdad y discriminación de las mujeres para la Gobernabilidad y desarrollo del municipio</li><li>• Incidencia a nivel de los Gobiernos Comunitarios En la superación de la discriminación histórica en cuanto a la participación de las mujeres en los órganos del gobierno tradicional.</li><li>• Promoción y proyección de Liderazgo femenino Formación y proyección de líderes mujeres a nivel del área del Proyecto. RAAS, y a nivel internacional, del liderazgo femenino indígena. emergente.</li></ul> <p>Se promueve equidad de género en la participación de las mujeres en la gestión municipal, eliminando restricciones Asegurando por la vía de la representación comarcal, participación en el Comités de Desarrollo Municipal + Felicitando medios para asegurar movitización de las mujeres y/o que asistan en compañías a de sus esposos.</p>

<b>Ambitos</b>	<b>Indicadores de avance logrados en el camino hacia la equidad de género</b>
<p><b>2. Ambito organización local territorial</b></p>	<p>1. Asegurar equidad de género en la participación en todas las estructuras organizativas creadas (50% mujeres Comites Mujeres)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comités Comarcas</li> <li>• Red de promotorías</li> <li>• Promover equidad de género en la Red de corresponsables y Red de Brigadistas.</li> </ul> <p>2. Asegurar igualdad de oportunidades a las mujeres en: Las capacitaciones (organización, liderazgo) técnicas (comunicación)</p>

<b>Ambitos</b>	<b>Indicadores de avance logrados en el camino hacia la equidad de género</b>
<p><b>3. Ambito economico productivo</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento de las mujeres como productoras y de su papel en la economía familiar campesina e indígena <ul style="list-style-type: none"> <li>• (con base en la división del trabajo por género identificada en el Area del Proyecto)</li> <li>• En los sistemas de producción agropecuario (granos, mu-sáceas, ganadería menor y mayor), agroforestales (cacao), pesca, eomercializacion</li> <li>• Como generadora de ingreso familiar (venia de subpro-ductos finca/parcela)</li> </ul> </li> <li>2. Asegurar equidad de género en la participación/ procesos de mejorar/transformación de la Base Productiva <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcelas de experimentación y validación</li> <li>• En la capacitación técnico-produciiva.</li> <li>• En la capacitación gestión/administración</li> <li>• Participación del Estudios económicos/sistemas produc-tivos</li> </ul> </li> <li>3. Discriminación positiva en relación a la entrega de crédito recursos productivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo revolvente para mujeres y manejado por mujeres, en las comunidades multiétnicas Desembocadura</li> <li>• Administración: trillo Arroz. mujeres comunidades cam-pesinas</li> <li>• Coleciivos Artesanía Bambú</li> </ul> </li> </ol>

**Cuadro N°4**

**RUTA HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO: LINEAS DE ACCIÓN IMPLEMENTADAS EN EL ÁREA DE INFLUENCIA DEL PROYECTO**

Ambitos	Lineas de accion implementacion
<p><b>4.Ambito medio ambiente y RR NN</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurar equidad género en la composición de las organizaciones locales/ambientales . Brigadas Forestales comarciales y estudiantiles.</li> <li>2. Asegurar igualdad de oportunidades a las mujeres en acceso a recursos de capacitación e ingresos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la capacitación técnica ( viveros, planes de manejo), educación ambiental.</li> <li>• En los procesos de experimentación/ usos plantas y bosque/no maderable.</li> <li>• En el acceso a pago/a trabajo remunerado en los viveros.</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>5. Ambito investigacion y estudios</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Garantizar enfoque de género en Investigaciones/Consultas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios sobre sistemas de producción y términos de intercambio</li> <li>• Economía de patio</li> <li>• Consultas sobre Planes Nacionales, Leyes, entre otros.</li> </ul> </li> <li>2. <b>Promover estudios e investigaciones sobre relaciones de genero y mujer</b> En el área de influencia, sobre temas pertinentes con el desarrollo del Proyecto</li> </ol>
<p><b>6.Ambito Comunicación Social</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>Asegurar equidad de género</b> En la constitucion y organización de la red de corresponsable <ul style="list-style-type: none"> <li>• En las capacitaciones técnicas</li> <li>• En el acceso a recursos (equipos técnicos. radios. Máquina, fotográfica</li> </ul> </li> </ol>



Ambitos	Lineas de accion implementacion
<b>7. Ambito Educación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar equidad de género en el acceso a los Programas de Educación y Formación e igualdad de oportunidades a mujeres campesinas mestizas e indígenas.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Gestión y Desarrollo Comunitario.</li> <li>• Alfabetización</li> </ul>
<b>8. Ambito Unidad Familiar</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incidencia en modificar patrones que establecen relaciones de género de violencia y subordinación</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la Familia como Unidad Económica: Consumo, Producción, Ingreso</li> <li>• En la Familia, como Unidad de reproducción y socialización</li> <li>• En el patrón de empajamiento</li> </ul>
<b>9. Ambito individual / Mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Educación en derechos de las humanas</li> <li>• 2. Autovaloración</li> <li>• 3. Identidad por la vía de intercambio con otros grupo de mujeres</li> </ul>

### Valoración de resultados incorporación género a nivel Institucional

La misión valora como uno de los principales impactos de la estrategia de género de PRORAAS II a nivel institucional (ver cuadro No 6.5), el precedente que ha dejado sentado a nivel de la REGION, con respecto al abordaje del tema género.

### **A.NIVEL; de la UNIDAD ,EJECUTORA PRORAAS II**

- Se validó la importancia de posicionar el compromiso del Proyecto no con un tema, sino con la superación de la problemática específica

de la desigualdad de género y con la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres:

- PRORAAS II, contribuyó por esta vía a posicionar el tema a nivel de la institucionalidad regional.
- Mostró que era posible no sólo introducir la perspectiva de género en los equipos técnicos, sino un compromiso con la disminución misma de las brechas de género existentes en todos los niveles, incluida la Unidad Ejecutora
- Se aseguró, que toda la información generada por el Proyecto y la Base de Datos, estuviera desagregada por sexo.
- Se institucionalizaron mecanismos para asegurar la contratación de Consultorías y Coejecutores que manejaran el enfoque de género y se tuvo especial preocupación de completar la capacitación en Análisis de Género a los coejecutores que permanecieron en los territorios.
- Quedó demostrado, que si no se hubiesen asignado recursos para el tema género, no se habría podido avanzar en los términos que se ha hecho. Una ley de hierro, en esta temática.

## **A nivel de las instancia regional**

### **Gobierno Regional y Delegaciones sectoriales:**

1. Se avanzó en la línea de incidencia implementada -lograr una mayor comprensión de la relevancia del tema de la equidad de género, en la gobernabilidad, en el ejercicio de la autonomía, en la equidad social, en el combate a la pobreza, en el desarrollo sostenible-
  - i. El Gobierno regional (Ejecutivo y Concejales del Area de Influencia) tuvieron acceso a información documentada sobre la problemática de género en los territorios y sobre los compromisos del país en la materia, que tienen carácter vinculante. Información que no tenían y hechos que desconocían.
  - ii. Un indicador del avance logrado a nivel regional, lo da el hecho mismo de haber:

- Garantizado la participación de mujeres (en especial del liderazgo femenino emergente de las comunidades campesinas e indígenas) en los Foros Municipales y Regionales de Seguimiento a Estocolmo.
- “Incorporado la dimensión género en el Documento, Memoria Regional: “De la vulnerabilidad al Desarrollo sostenible”.

### **Debilidades y pautas de seguimiento a nivel Institucional**

- La misión considera, teniendo presente los avances señalados y los insumos existentes, que se hace necesario destinar recursos y esfuerzos en asegurar:
- ‘La incorporación de la perspectiva de género en la formulación de la Estrategia Regional.
- “Trazando una Propuesta de Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de la RAAS.
- En esa misma línea señala como una debilidad de la Estrategia de Género, que se ha elaborado, el que esté referida únicamente al nivel micro. (comunidades) No contiene lineamientos para abordar el nivel macro. (Región) Se impone trabajar ese nivel desde el marco de la autonomía, recogiendo toda la rica experiencia lograda a nivel de los gobiernos comunitarios.
- 

### **Cuadro N°5**

**Ruta de la estrategia de genero PRORAAS II, a nivel institucional. Lineas de accionimplementadas**

Ambitos	Lineas de accion implementadas
<p><b>1. Unidad ejecutoras RORAAS II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>POSICIONAMIENTO de la Dirección y ATP</b> sobre: Compromiso del proyecto con la equidad de género y eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres.</li> <li>• <b>Asignación de recursos</b> para garantizar la incorporación del tema y el desarrollo de una Estrategia de Género del Proyecto</li> <li>• <b>identificación de Organismo Coejecutor y firma</b> de Convenio es específicamente para asegurar acompañamiento técnico de la introducción del enfoque de género como eje transversal. (URACCAN)</li> <li>• <b>Propiciar equidad de género en la composición del Personal del Proyecto</b> A nivel de la unidad de Planificación. Administración, Coordinación de los Territorios. Equipos Técnicos Territoriales, personal de apoyo y servicios</li> <li>• <b>Garantizar formación a todos los niveles</b> (equidad de género como un principio} Dirección, Administración, Equipo Técnico, personal de apoyo y servicios.</li> <li>• <b>Capacitación al manejo del análisis de género y sobre relaciones de género en el área de influencia del Proyecto</b> A nivel de la unidad de Planificación; Coordinación de los Territorios; Equipos Técnicos Territoriales.</li> <li>• Propiciar igualdad de oportunidades a las mujeres/Unidad Ejecutora <b>en el acceso al recurso conocimiento, a equipos y medios</b></li> <li>• Participación en Eventos. Seminarios, Intercambios, realizados en el marco de las acciones de PRORAAS II</li> <li>• <b>Participación en giras</b> del Proyecto a los territorios (personal de la Sede)</li> <li>• Acceso a canputadoras, medios de transporte (pangas) y en el terreno. (a bestias)</li> <li>• <b>Superación de restricciones y eliminación de discriminaciones que enfrentan las mujt,res por razones de género en el desempeño de sus cargos</b> Adopción de medidas en relación a una maternidad segura</li> <li>• <b>Medidas administrativas</b>, en casos de discriminación, inrrespeto, ala integridad de la mujer</li> </ul>

Ambitos	Lineas de accion implementadas
<p data-bbox="229 438 377 560"><b>Instancia regionales contra parte proyecto</b></p> <p data-bbox="229 596 377 657"><b>Organismo Coejecutoras</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="454 265 973 296">2. Incidencia a nivel del Gobierno Regional</li> <li data-bbox="454 316 1252 420">3. Comprender la relevancia del tema de la equidad de género en la gobernabilidad En el ejercicio de la autonomía. en la equidad social, en el combate a la pobreza, en el desarrollo sostenible.</li> <li data-bbox="454 440 1252 544">4. .Incidencia a nivel de las Delegaciones estatales Sobre conocimiento) de la problemática de la equidad de género en el área del Proyecto-RAAS y pertinencia a nivel sectorial</li> <li data-bbox="454 564 1252 667">5. Garantizar compromiso de las Ongo Coejecutoras con la equidad de genero y promover el desarrollo de capacidades institucionales en el manejo del enfoque de género</li> <li data-bbox="454 687 844 718">6. Normativa en los Convenios.</li> <li data-bbox="454 738 1252 842">7. Facilitar recursos para capacitación sobre problemática de la equidad de género, marco conceptual y metodológico del análisis de género.</li> </ol>

**Cuadro N°6**

**Balance:** indicadores de logros en participacion femenina como resultado de la accion de PRORAAS II

Ambito	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Ambito institucional Ejecucion del proyecto ATP</b>	1	-	
<b>Director Nacional</b>	1	-	-
<b>Planificacion</b>	1	0	50%
<b>Administracion</b>	0	2	100%
<b>Equipo Técnico Desembocadura</b>	3	0	-
<b>Equipo Técnico Tortuguero</b>	2	2	50%
<b>Equipo Técnico la Cruz RGM</b>	3	1	25%

<b>Ambito</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Coordinacion equipos y terroitorios</b>	-	1	100%
<b>Gobiernos</b> <b>Gobierno Comunitario Consejo de Ancianos/as, Municipio Desembocadura Juez, Wihta Sukawala</b>	60	11 9 1 1	18%
<b>ORGANIZACION LOCAL Consejo de desarrollo Municipal</b> <b>Comités Comarcales</b> <b>Comités Micro regionales</b> <b>Promotoría</b> <b>Brigadas Forestale</b>	96 139	87 135	50% 48% 48%
<b>Capacitacion</b> <b>Diplomado indigena gestion y desarrollo comunitario</b> <b>Diplomado mestizo en gestion y desarrollo comunitario</b> <b>Secretariado</b>	20 24 6	13 16 6	40% 40% 50%
<b>Comunicación corresponsales</b>	22	13	40%
<b>Credito</b> <b>Trillo</b> <b>Fondo revolvente</b> <b>Desembocadura</b> <b>Taller Silos</b>	4	1	100% 100% 25%
<b>Elaboracion planes de manejo</b>	14	8	36%

Fuente MdE con base en revision de informes CEDOC,PRORAAS II