



**ESTRATEGIA OPERATIVA PARA TRANSVERSALIZAR
EL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA UNION DE COOPERATIVAS AGROPECUARIAS
AUGUSTO CESAR SANDINO**

San Ramón, Matagalpa,
Nicaragua

Junio 2009

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág. No.
INTRODUCCION	3
II. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA	4
III. BREVE DESCRIPCION DE LA UNION DE COOPERATIVAS AGROPECUARIAS AUGUSTO CESAR SANDINO	4
IV. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION	5
V. CONCEPTUALIZACION DE GENERO	7
VI. PRINCIPIOS Y ACCIONES ESTRATEGICAS	11
VII. MATRIZ DE INDICADORES	15
VIII. PRESUPUESTO	24

INTRODUCCION.

En el año 2009, la Unión de Cooperativas Agropecuarias “Augusto Cesar Sandino” (UCA San Ramón) obtuvo de la Cooperación Danesa Centroamericana (MS Centroamérica) apoyo técnico y financiero para evaluar las diversas estrategias utilizadas por esta institución para trabajar el enfoque de equidad de género, es así que el citado año, es así que se realizó una evaluación-sistematización participativa que documentó los diferentes momentos transcurridos desde 1997 a la fecha para alcanzar este objetivo.

El presente documento recoge la lecciones aprendidas de la sistematización y los insumos proporcionados por los actores clave que participaron del proceso en referencia y plantea una propuesta técnica-metodológica-operativa a la UCA San Ramón encaminada a lograr que la equidad de género sea manejado como un eje transversal, pretendido alcanzar durante el período comprendido del 2009 al 2014, esperando de esta forma contribuir a equilibrar las relaciones de poder entre los géneros y mejore la condición y posición de las mujeres socias a las veintiuna cooperativas de base que integran la UCA.

El capítulo II describe los objetivos que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha de la propuesta de estrategia y el capítulo III hace una descripción sucinta de esta institución, acerca de sus inicios y como se articula para su ejecución en los distintos órganos de dirección: Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Crédito, Comisión de Educación y sus principales áreas de trabajo: Desarrollo Social, Producción, AgroEcoturismo Rural Comunitario, Proyectos, Créditos y Administración.

Para apoyar a personas neófitas en el tema de transversalización del Enfoque de Equidad de Género a entender este tema tan importante en la obtención de una sociedad más justa y equitativa, el capítulo cuatro contiene algunos elementos conceptuales básicos tales como Género, Equidad de Género, Igualdad de Género, Transversalización, Acciones Positivas o Afirmativas entre otros.

El capítulo cinco, describe los tres principios bajo los cuales se rige la presente estrategia y para cada uno de ellos propone una serie de acciones estratégicas necesarias de ejecutar para lograr el objetivo de que la Equidad de Género sea un eje transversal que cruza todas instancias tomadoras de decisiones, áreas de operativas y proyectos en la UCA.

En el acápite seis se presenta una matriz que contiene los indicadores de cumplimiento para cada una de las acciones estratégicas que se ejecutaran para lograr la consecución de los propuestos en esta estrategia.

Y finalmente el capítulo siete contiene una propuesta del presupuesto que será requerido para la ejecución de la estrategia aquí presentada.

II. Principales Objetivos de la Estrategia

- 2.1 Contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de las veintiuna cooperativas afiliadas a la UCA San Ramón, de participar y decidir en la toma de decisiones políticas y económicas.
- 2.2 Contar con un instrumento operacional que defina las acciones positivas pertinentes de ejecutar para la consecución de la tan preciada Igualdad de Género, contribuyendo además, a disminuir las brechas entre los géneros y a cambiar las relaciones de poder entre todos actores involucrados en su diseño, ejecución y evaluación, a fin de que la Equidad de Género sea un eje transversal en la UCA San Ramón.

III. Breve Descripción de la Unión de Cooperativas Agropecuarias “Augusto Cesar Sandino” UCA San Ramón.

Fue durante la década de 1979-1989 y con el gobierno Sandinista que se impulsa en Nicaragua, el proceso de reforma agraria cuyo objetivo fundamental fue el de entregar tierras a campesinos y campesinas que no la poseían, en ese período fueron entregadas en carácter de cooperativas un total del 15% de las áreas del país y específicamente, en el municipio de San Ramón se entregaron más de 8,000 hectáreas al sector cooperativo.

Ante esa situación las cooperativas como agentes económicos importantes, readecuan su accionar individual y se organizan en bloques, de forma tal que les permitiera mayor poder organizativo, defensa de sus derechos, gestión, comercialización y producción, en síntesis poder enfrentar las adversidades de manera conjunta.

Es así que, cinco cooperativas se unen e inician el proceso de creación de una cooperativa de segundo grado, esta integración produce en el año 1992, la *Unión de Cooperativas Agropecuarias Augusto César Sandino (UCA San Ramón)*, organización de segundo grado, fundamentada en la ley de cooperativas agropecuarias y agroindustriales de la república de Nicaragua e inscrita en el registro nacional de cooperativas agropecuarias y agroindustriales en el folio 222 resolución 274-94. La publicación del otorgamiento de la personería jurídica fue hecha efectiva en La GACETA, diario oficial de la república de Nicaragua número 244.

Inicialmente, su principal finalidad era la defensa de la propiedad (tierra), posteriormente y ante la necesidad de sus cooperativas afiliadas que demandaban por mayor y mejor apoyo, se ha venido desarrollando una estrategia de carácter empresarial transformándose en una empresa que además de fines sociales y reivindicativos ejecuta acciones tendentes a incrementar los ingresos de sus cooperativas afiliadas y por ende de las personas que las integran, promoviendo y ejecutando para ello las siguientes acciones:

- El financiamiento como instrumento que a la par de la asistencia técnica, contribuyen a mejorar la producción y productividad agrícola,
- Apoyo en la comercialización,
- Incrementar el capital humano de sus afiliadas mediante procesos educativos y otorgamiento de becas a jóvenes para que puedan culminar su educación primaria, secundaria y en menor grado universitaria,

- Programa de formación y organización de una red de promotoras de género, cuyo principal propósito es el de contribuir a lograr la equidad de género en sus cooperativas de base,
- Fomento a la producción ganadera de doble propósito,
- Apoyo a la construcción de infraestructura productiva,
- Mejoramiento de las condiciones habitacionales,
- Contribuir al mejoramiento de las vías de acceso a las cooperativas afiliadas
- Desarrollo de un programa de AgroEcoturismo Rural Comunitario que incluye entre otras acciones, la organización, capacitación y mejoramiento de las condiciones de alojamiento de un grupo de familias que proporcionan este servicio, formación de un grupo de jóvenes guías bilingües, construcción y señalización de senderos,
- Programa de Agricultura Sostenible orientado a mejorar la producción agrícola, mediante el uso de tecnología apropiadas y amigables con el ambiente,
- Ejecución de proyectos con fines de seguridad alimentaria,

En la actualidad, la UCA aglutina a 21 cooperativas atendándose de manera directa a 1,080 socios: 380 mujeres (35%) y 700 hombres (75%), de una población alrededor de 6,000 personas que representa el 40% del sector rural del municipio de San Ramón.

IV. Antecedentes y Justificación

La UCA San Ramón, desde sus inicios visualizó la pertinencia de incorporar a las mujeres habitantes de las comunidades donde estaban asentadas sus cooperativas se incorporaran como socias activas a estas, es así que para el año 1996, cincuenta mujeres (50) se asociaron a algunas de cooperativas, mención especial de las mujeres de la Danilo Gonzales de La Comunidad de La Reina.

Es en ese año que la Unión toma la decisión de llevar a cabo un diagnóstico con perspectiva de género que a partir de sus hallazgos se formuló el primer Plan Estratégico para trabajar el Enfoque de Género 1997-2001. La ejecución de acciones no establecidas en documentos

Posteriormente la formulación del Plan Estratégico de la UCA 2003-2007¹ propone como objetivo de género: Promover y fortalecer la integración y la participación de la mujer y los jóvenes y como principales resultados: *“Acceso de las mujeres y jóvenes a la propiedad, recursos y servicios”* y *“Participación de las mujeres y jóvenes en los diferentes órganos de gestión de la UCA y sus asociadas”*.

No obstante en la sistematización-evaluación realizada en el 2009, se encontraron los siguientes vacíos en relación a las actividades que ambos documentos recomendaban implementar:

- a) Si bien es cierto que se han efectuado esfuerzos significativos para lograr captar recursos de la cooperación internacional, estos recursos han sido para llevar a cabo acciones puntuales y no procesales, por otro lado existe un vacío institucional por cuanto en el presupuesto de la Unión no existen líneas presupuestarias dirigidas a lograr la equidad de género por lo que se continúa dependiendo de los recursos externos cada vez más escasos.
- b) El trabajo que en materia de equidad de género se ha venido ejecutando por más de once años en la UCA ha hecho posible que de 50 mujeres asociadas a las cooperativas

¹ Plan Estratégico de la UCA San Ramón 2003-2007

de base para el año 1996, este número haya sido incrementado 380 en la actualidad, no obstante este aumento significa en términos porcentuales 35% en relación a 75% (720) de socios hombres.

- c) Un punto resaltado en el Plan Estratégico de 1997 es lo referente a la carga de trabajo reproductivo que tienen las mujeres por cuanto estas tareas socialmente han sido asignadas a ellas, en tanto no se realicen acciones tendentes a que los hombres contribuyan a su realización, el tiempo que las mujeres puedan destinar para capacitarse y participar efectivamente en procesos de toma de decisiones y la aceptación de cargos en los órganos de decisión de sus cooperativas y de la UCA misma, será muy limitado.

No obstante que este es un obstáculo relevante para las mujeres, son escasas las acciones ejecutadas para lograr la concientización de los socios y promover cambios de conducta y la desconstrucción de mitos en torno a volverse homosexuales si hacen este tipo de tareas, para que apoyen a sus esposas, hijas o hermanas en las actividades domésticas.

- d) La organización de la red de promotoras ha sido un elemento clave para el logro de los resultados obtenidos a la fecha, asimismo, ha permitido la racionalización y uso eficiente y eficaz de los recursos humanos y financieros de la UCA viabilizando la sostenibilidad de las acciones; empero, su formación no ha seguido un plan sistemático de formación de capacidades que posibilite el relevo gradual y de esta forma, otras asociadas de menor edad puedan integrar la referida red y además extender en la medida de lo posible su cobertura al 100% de las cooperativas de base.
- e) En los últimos años, se ha buscado establecer relaciones de coordinación interinstitucional con organizaciones aliadas y especializadas en ciertos temas (Salud sexual y reproductiva p. ejem.), no obstante estas han sido poco significativas por lo que es recomendable y en la medida de lo posible, ampliar estas relaciones permitiendo mayor oferta de servicios especializados y ampliar cobertura a mayor número de asociad@s.
- f) Al inicio del trabajo de género en la UCA, este punto era muy importante y permitió atraer un número significativo de mujeres a las cooperativas y además, existían recursos económicos destinados a las mujeres, esto desapareció por cuanto se considera que las mujeres asociadas tienen igualdad de oportunidades que los hombres para acceder a los servicios de crédito y de asistencia técnica, olvidándose que para ello hay que haber logrado que las mujeres superen obstáculos culturales, sociales y económicas que no tienen los hombres y por lo tanto ello es necesario haber ejecutado previo una serie de acciones afirmativas para lograr equilibrar la balanza entre los géneros.
- g) La UCA carece de una base de datos que posibilite el registro de todas y cada una de las acciones que ejecuta en pro del desarrollo social y económico de l@s soci@s de sus cooperativas asociadas, por otro lado, en sus registros no existe la desagregación por sexo, esto dificulta la cuantificación de l@s asociad@s que han accedido a sus

servicios, contar con aproximaciones de la relación de recursos destinados hombres y a mujeres por separado y amén de la elaboración de informes.

- h) Por otro lado, se visualiza en la Unión cierta tendencia a incluir a jóvenes varones como parte del trabajo de equidad de género, si bien es cierto que como estrategia es sumamente importante contar con aliados a hombres sensibles a género, adultos y jóvenes, por lo que es más fácil convencerse entre hombres, no hay que olvidar que la problemática de las mujeres es diferente a la de los hombres indistintamente si son jóvenes o adultos, por lo que es necesario continuar con una estrategia agresiva de acciones afirmativas a favor de las mujeres jóvenes y adultas y que los jóvenes deben contar con una estrategia diferente que atienda su problemática y además permita el tan ansiado relevo generacional en las cooperativas de base.
- i) Para saber si una estrategia está cumpliendo con los objetivos para los que fue formulada, es necesario realizar evaluaciones periódicas que permitan si fuese el caso hacer los ajustes convenientes, previo a cumplir el tiempo establecido para su implementación.

Por las razones antes señaladas, la presente estrategia operativa propone desarrollar acciones afirmativas que con su implementación durante el periodo propuesto (2009-2014) se obtengan los tan preciados objetivos

V. Conceptos Básicos para el Entendimiento de la Equidad de Género.

¿Qué es el Género?

El concepto de género no siempre es bien entendido y a menudo se confunde con el sexo de una persona. El género, se refiere a: *“Los roles de los hombres y las mujeres y a sus relaciones en una sociedad o cultura específica”*, en tanto que el sexo se refiere a: *“Las características universales y biológicas de los hombres y las mujeres”*. El sexo es algo con lo que cada uno nace, mientras que los roles de *son un producto de la sociedad y por lo tanto pueden cambiar.*

Transversalización “mainstreaming” de Género.

“La transversalización o mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas de políticas”

El mainstreaming de género complementa las políticas de igualdad de género ya existentes; incorpora las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de empleo, turismo, salud, transportes etc. Sin olvidar que el mainstreaming está apenas dando los primeros pasos y mientras persistan las diferencias sociales, no podrá prescindirse de acciones positivas, dirigidas a paliar esas diferencias y remover los obstáculos que las mujeres encuentran para su pleno desarrollo personal y social.

La transversalización del enfoque de género es el proceso por el cual la equidad de género se integra en el análisis, planificación, desempeño, política de personal, y monitoreo y evaluación de un proyecto o de una organización, cambiando de esta manera el contenido y la dirección de estas prácticas a nivel organizacional e institucional.

La equidad de género implica la igualdad entre hombres y mujeres a diversos niveles:

- *El mismo acceso al bienestar material;*
- *El mismo acceso a los recursos y oportunidades;*
- *La adopción de un sistema de valores basado en la equidad;*
- *El mismo acceso a la participación en la toma de decisiones y;*
- *El mismo acceso al control sobre los recursos y beneficios.*

Análisis por género.

El análisis por género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre mujeres y hombres. Contempla sus actividades específicas, condiciones y necesidades, su acceso a los recursos y el control que tienen sobre ellos, así como su acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de dirección. Estudia estos vínculos y otros factores en el medio y en contexto más amplio social y económico.

El análisis por género precisa ante todo y sobre todo reunir datos desagregados (esto es, separados por sexos) e información sensible a las cuestiones de acerca de la población que se estudia. El análisis por género es el primer paso de una planificación sensible a las cuestiones de género para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres.

El análisis por género no se limita a identificar diferencias sino que detecta la política de las relaciones de equidad y los ajustes que deben realizar las instituciones para alcanzar la igualdad entre los géneros. Se fija en las desigualdades entre las mujeres y los hombres, se pregunta por qué existen, y sugiere como pueden reducirse las brechas que los separan. El análisis por género es asimismo, el primer paso para la formulación de cualquier política o elaboración de un programa: el punto de partida desde el que transformar la naturaleza del desarrollo de una sociedad para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

El análisis de género primero pregunta:

¿Quién hace qué?

¿Quién tiene acceso a qué?

¿Quién tiene el control sobre qué?

¿Qué diferencias existen, y por qué?

¿Cuáles son los factores claves que influyen sobre estos arreglos de género?

Con ello se tienen respuestas y sobre todo, una herramienta metodológica para evaluar los impactos diferenciales de políticas planificadas o existentes, programas y legislación sobre mujeres. El análisis de género es el examen sistemático de los roles, relaciones y procesos enfocado a establecer a los desbalances de poder... entre mujeres y hombres...en todas las sociedades.

Equidad de género.

La equidad de género significa justicia, dar a quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, genero, clase, religión, edad) implica una serie de acciones que buscan el trato justo para mujeres y para

hombres, requiriéndose de nuevas medidas por parte de la sociedad, y así compensar las desventajas históricas y sociales que les han impedido, lo mismo a mujeres que a hombres, beneficiarse de oportunidades iguales. Aunque la equidad lleva a la igualdad, no son sinónimos.

Significa el disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, y las oportunidades, de los recursos y las recompensas. La equidad de género no significa que hombre y mujeres sean iguales, pero sí que lo sean sus opciones y posibilidades de vida.

El énfasis en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no presupone un modelo definitivo de igualdad para todas las sociedades, pero refleja la preocupación de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de tomar decisiones y trabajen juntos para lograrlo.

Dada las actuales disparidades, un tratamiento igualitario a hombres y mujeres no es suficiente como estrategia para alcanzar la igualdad de género. Un tratamiento igualitario en un contexto de desigualdad puede significar la perpetuación de las disparidades.

Lograr la igualdad de género requerirá cambios en las prácticas institucionales y en las relaciones sociales, porque a través de éstas se refuerzan y mantienen las disparidades. También requerirá un mayor protagonismo de las mujeres en el diseño de sus sociedades.

Igualdad de género.

Significa que tanto las mujeres como los hombres gozan de la misma condición jurídica y social; es decir, unas y otros tienen las mismas condiciones y oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos, emplear su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural de su país, y tener la posibilidad de beneficiarse con los resultados.

La igualdad de género consiste en el beneficio igualitario por parte de hombres y mujeres de bienes socialmente valorados, oportunidades, recursos y premios. No quiere decir que hombres y mujeres se transformen en lo mismo, sino que sus oportunidades y posibilidades de progreso no dependan de su sexo.

Equidad de Género, Pobreza y Democracia²

La Equidad de Género y el empoderamiento de las mujeres son metas importantes en sí, pero también son vitales para la eliminación de la pobreza y la construcción de la democracia local. Si bien es cierto que ha habido algunos avances durante la última década, el género sigue siendo uno de los factores más importantes que causa la discriminación y la marginación de las mujeres.

Acciones positivas o afirmativas

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60's como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión etc.

El *Comité para la Igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa* define este concepto como "Las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de

² Documento de MS América Central Políticas Sobre Equidad de Género,

medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales”.

- Son estrategias que tratan de *garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir* aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas.
- Son *instrumentos válidos y aceptados para reducir las brechas* entre hombres y mujeres.
- Son la forma explícita de *remoción de obstáculos para la igualdad y libertad* de individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa.
- Son las medidas dirigidas a *remover las discriminaciones existentes y a impedir* la realización de nuevas discriminaciones.

Necesidades en función del género.

Los papeles de los hombres y las mujeres en las sociedades e instituciones existentes son distintos en general. Lo que significa que sus necesidades difieren también según ellos. Habitualmente, se distinguen dos tipos de necesidades:

- a) **Necesidades prácticas:** que nacen de las condiciones reales que las mujeres y los hombres experimentan por causa de los roles que tienen asignados en la sociedad.

Suelen estar referidas a las mujeres como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas de la familia, y conciernen a deficiencias en los medios de vida y condiciones de trabajo, tales como alimentos, agua, vivienda, ingresos, atención sanitaria y empleo.

Para las mujeres y los hombres que se encuentran en los niveles socioeconómicos inferiores, estas necesidades están ligadas a menudo a *estrategias de supervivencia*. Atender sólo estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantienen a las mujeres en una posición desventajosa en sus sociedades. No promueve la igualdad entre los géneros.

- b) **Necesidades estratégicas:** son todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la en la sociedad y tienen que ver con la potenciación de las mujeres. Varían según el particular contexto social, económico y político en el que se formulan.

Normalmente conciernen a *problemas de igualdad* tales como el de capacitar a las mujeres para que tengan:

- igual acceso a las oportunidades de trabajo y de formación,
- a una remuneración igual que la de los hombres por un trabajo de igual valor,
- al derecho a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital importancia,
- a la prevención del acoso sexual en el trabajo y de la violencia doméstica,
- y a la libertad de elección acerca de su maternidad.

Remediarlas entraña una lenta transformación de las costumbres y los convencionalismos tradicionales de una sociedad.

Indicadores de género.

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa y económica desde una perspectiva de equidad de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifican diferencias que pueden alimentar estereotipos.

Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otras. La desagregación de los datos por sexo, es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

VI. Principios y Acciones Estratégicas

Esta estrategia operativa tiene su basamento en los siguientes principios y acciones:

Principio 1

Incorporar el Enfoque de Equidad de Género como un eje transversal en el quehacer institucional de la UCA San Ramón, que parta de sus órganos de dirección llegando a las diversas áreas de trabajo finalizando en las cooperativas asociadas.

Acciones Estratégicas:

- 6.1.1 Efectuar un análisis con perspectiva de Equidad de Género de los Estatutos y Reglamentos de la UCA San Ramón para identificar los ajustes y proponer las acciones afirmativas a favor de las mujeres cooperativistas, para así garantizar la real y efectiva Igualdad de Género en esta organización.
- 6.1.2 Reactivar o en su defecto, crear la Comisión de Equidad de Género en la UCA delegando la presidencia de esta comisión en el o la presidente del Consejo de Administración, reglamentando debidamente su funcionamiento y posteriormente, incidir para que cada una de las cooperativas asociadas organice su comisión de Equidad de Género donde participen hombres y mujeres.
- 6.1.3 Mediante procesos de sensibilización en género, crear alianzas con los socios, varones, de las cooperativas, para convencer a otros socios de la necesidad de generar cambios en las relaciones desiguales que existen entre soci@s de las cooperativas
- 6.1.4 Incluir en el nuevo Plan Estratégico de la UCA (2009-2014) el eje transversal de equidad de género y asegurar que cada una de las áreas lo incluya en sus planes operativos anuales y además se evalúe periódicamente los avances obtenidos.
- 6.1.5 Es evidente la carencia de registro de información de los asociados y asociadas de las cooperativas, para subsanar esta deficiencia, es necesario llevar a cabo un diagnóstico de línea de base con perspectiva de equidad de género, que permita definir: a) los indicadores de género y b) la definición de las líneas de trabajo para el cumplimiento de los citados indicadores.
- 6.1.6 Efectuar un diagnóstico para identificar el nivel de conocimiento y las necesidades de capacitación en EdeG existentes en las personas que integran los órganos de dirección y del personal que labora en la UCA San Ramón.

- 6.1.7 Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico, formular y ejecutar un plan que incluya acciones de sensibilización y capacitación en Equidad de Género, el cual debe incluir entre otros temas: El Sistema Sexo-Género, Masculinidad, sistema patriarcal, Legislación Internacional y Nacional a favor de la Mujer, Construcción de Indicadores Sensibles a Género, Autoestima, División Sexual del trabajo, Diagnóstico Participativos con Perspectiva de Género
- 6.1.8 Diseñar una política de recursos humanos que señale el requisito de conocimientos y sensibilidad en equidad de género que debe tener la persona por contratar para desempeñar cualquier puesto, técnico o administrativo dentro de la UCA. Además, deberá estipular que al menos 50% de los puestos clave y de toma de decisiones de la UCA deberán ser desempeñado por mujeres quienes devengaran salarios igualitarios al de los hombres.
- 6.1.9 Disponer dentro del presupuesto de la UCA, o en su defecto, formular propuestas y gestionar con instituciones u organizaciones aliadas, los recursos financieros para atender, asesorar y proporcionar seguimiento a casos de violencia intrafamiliar o de género a las mujeres víctimas, a sus familias.
- 6.1.10 Desarrollar procesos de reconocimiento de la existencia del problema de violencia en la relaciones de pareja y en las cooperativas (socio-socia), lo cual conduce a la necesidad de llevar a cabo, procesos de concientización y sensibilización continua alrededor de este tema.
- 6.1.11 Diseñar una base de datos que contenga información desagregada por sexo de todas y cada una de las acciones ejecutadas por cada una de las áreas organizativas de la UCA, sean estas relacionadas con producción, desarrollo social, administración o financiera.
- 6.1.12 Desarrollar campañas de sensibilización y concientización dirigidas a que los socios para que al momento de otorgar la herencia sobre la propiedad de la tierra, consideren a sus hijas mujeres como herederas en condiciones equitativas en relación con sus hijos varones.

Principio 2

Fortalecer las capacidades de las mujeres asociadas a las cooperativas adscritas la UCA San Ramón para incrementar sus capacidades de incidencia, negociación, concertación y gestión.

Acciones Estratégicas:

- 6.2.1 Teniendo como base las lecciones aprendidas de la Sistematización de Experiencias del trabajo llevado a cabo por la Red de Promotoras, formular y gestionar los recursos económicos requeridos para la implementación de un plan de acción de corto y mediano plazo que permita potenciar los resultados obtenidos, tendente a mejorar la posición de las mujeres cooperativistas en el ámbito domestico, comunitario, local y nacional.
- 6.2.2 Para asegurar la participación plena de las mujeres, es condición *sine qua non*, reducir su carga de trabajo reproductivo, por lo que se requerirá que los hombres, esposos e hijos, participen en el desarrollo de esas actividades socialmente asignadas a las mujeres;

razón por la cual es conveniente llevar a cabo directamente desde la UCA, acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a la obtención de cambios de conducta de los hombres y de las mujeres en ese sentido y además, jornadas de análisis y planificación del trabajo doméstico, como una forma de reducir la carga de estas labores principalmente para las mujeres.

- 6.2.3 A efectos de ampliar sistemáticamente el número de mujeres y hombres integrantes de la red, se requiere la formulación e implementación de un plan de formación que incluya temas de incidencia social y política, derechos de las mujeres, legislación nacional e internacional a favor de las mujeres, cooperativismo, liderazgo que posibilite el desarrollo gradual de sus capacidades y así, en un término no menor de cuatro años, este grupo pueda culminar su proceso de formación (graduarse), e iniciar el ciclo con un nuevo grupo de personas, sin descuidar a las graduadas y cuando se requiera, hacer acciones de reforzamiento, refrescamiento y apoyo en las cooperativas de base.
- 6.2.4 Revisar, ajustar y readecuar el perfil y rol de las promotoras de género para ampliar la red con la participación hombres y mujeres, especialmente jóvenes, como promotores de cambios significativos de la posición de las mujeres en las cooperativas.
- 6.2.5 Establecer alianzas estratégicas con redes y organizaciones nacionales e internacionales que trabajan para y con la mujer para la realización de acciones de capacitación de las mujeres cooperadas, en temas de liderazgo, incidencia y participación social y política de las mujeres.
- 6.2.6 Con el propósito de contribuir a incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones en las cooperativas afiliadas y de la UCA misma, es requerido ampliar los conocimientos de las mujeres en liderazgo e incidencia social y política de las mujeres; para lo cual se deben desarrollar en cantidades significativas eventos de capacitación sobre estas temáticas.
- 6.2.7 Crear y reglamentar un programa de becas para hijos y/o familiares de los cooperativistas privilegiando a las mujeres jóvenes para estudiar profesiones afines al agro como: Agricultura Sostenible, Ecoturismo, Forestal, Sociología Rural, Economía Agrícola, Desarrollo Cooperativo entre otras, para preparar a las futuras cooperativistas.
- 6.2.8 Gestionar fondo para facilitar la participación de las mujeres cooperadas en espacios de diálogo y concertación local, departamental, regional y nacional.

Principio 3.

Fortalecer las capacidades organizativas, productivas y empresariales de las mujeres cooperadas.

Acciones Estratégicas

- 6.3.1 En la medida de lo posible, crear un fondo especial para posibilitar el acceso de las mujeres al recurso tierra o en su defecto, formular propuestas de proyectos y gestionar la obtención de recursos de organismos de cooperación nacional o internacional para la obtención de los recursos financieros requeridos para la consecución de este vital objetivo.

- 6.3.2 Formular y desarrollar planes de capacitación en organización, producción y gestión empresarial, que incluya la formulación e implementación de planes de negocio de actividades económicamente rentables.
- 6.3.3 Asegurar la asistencia técnica y el seguimiento a las actividades económicas desarrolladas por las mujeres así como crear nuevas alternativas económicas con políticas de crédito favorables, para lo cual se deberán realizar estudios de factibilidad y mercado que aseguren el éxito de los proyectos.
- 6.3.4 Desarrollar programas de capacitación sobre formulación de planes de negocios, cadenas productivas, trazabilidad de los alimentos, acceso a mercado justo y convencional, mecanismos de comercialización y acceso a financiamiento con las mujeres de las cooperativas afiliadas a la Unión.
- 6.3.5 Formular una oferta diferenciada por género de los servicios que proporciona la UCA atendiendo las demandas presentadas por los hombres y mujeres cooperativistas.
- 6.3.6 Establecer cuotas equitativas de participación de hombres y mujeres, de cumplimiento obligatorio, en todo evento de capacitación efectuado por el personal técnico, sin importar el tema a desarrollar.
- 6.3.7 Revisar y adecuar la política de crédito de la UCA para en la medida de lo posible, incluir condiciones favorables que permita mayor acceso al financiamiento de las mujeres (garantía solidaria del grupo de mujeres), sin detrimento de los recursos económicos de la Unión.
- 6.3.8 Incrementar el ingreso per cápita de las mujeres mediante el desarrollo de proyectos productivos generadores de ingresos enfocadas a la producción, transformación y/o comercialización de productos vinculados con cadenas agroalimentarias.
- 6.3.9 Establecer fondos especiales para el desarrollo de proyectos productivos manejados por las mujeres socias de las cooperativas.
- 6.3.10 Fomentar la ejecución de proyectos productivos orientados a mejorar la cría y manejo de especies menores, las que siempre han sido manejadas empíricamente por las mujeres.
- 6.3.11 Analizar la posibilidad de extender el Programa de Agroecoturismo Rural Comunitario a otras cooperativas con potencial para su desarrollo, involucrando un mayor número de mujeres socias, especialmente las madre solteras, implementando además, planes de asistencia técnica y capacitación en todo lo concerniente al rubro turismo: administración de pequeños negocios, atención al público, normas de higiene, preparación y conservación de alimentos con productos de la finca o localidad, entre otros temas.
- 6.3.12 Desarrollar proyectos de investigación adaptativa con las mujeres cooperadas y mujeres jóvenes, orientadas a rescatar sus conocimientos ancestrales sobre plantas medicinales, hierbas aromáticas y condimentarias de cara a la conservación y protección de la biodiversidad y adaptabilidad al cambio climático.

VII. MATRIZ DE INDICADORES

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable ³						INDICADORES
		Órganos de Dirección/ Gerencia	Administración	Desarrollo Social	Proyec.	Produc (Café, Gan GB, Agricult Sostenible)	Agro Ecoturism	
Principio 1 <i>Incorporar el enfoque de equidad de Género en la UCA SAN RAMÓN como un eje que cruza transversalmente el accionar institucional</i>	6.1.1. Efectuar un análisis con perspectiva de Equidad de Género de los Estatutos y Reglamentos de la UCA San Ramón para identificar los ajustes y proponer las acciones afirmativas a favor de las mujeres cooperativistas, para así garantizar la real y efectiva igualdad de Género en esta organización.	X**		X*				<ul style="list-style-type: none"> Aprobadas por la Asamblea Anual las propuestas de reformas a los estatutos y reglamentos de la UCA.
	6.1.2 Reactivar o en su defecto, crear la Comisión de Equidad de Género en la UCA delegando la presidencia de esta comisión en el o la presidente del Consejo de Admon. reglamentando su funcionamiento y posteriormente, incidir para que cada una de las cooperativas asociadas organice su comisión de Equidad de Género donde participen hombres y mujeres.	X*		X**				<ul style="list-style-type: none"> Creada y en funcionamiento la Comisión de Equidad de Género de la UCA Al 2010.
	6.1.3 Mediante procesos de sensibilización en equidad de género, crear alianzas de los socios hombres de las cooperativas, para convencer a otros hombres de la necesidad de generar cambios en las relaciones desiguales que existen entre socios/as de las cooperativas	X**		X*				<ul style="list-style-type: none"> Al 2011 realizados al menos dos eventos/coop. afiliada a la UCA de sensibilización en equidad de género en el cual han participado al menos el 80% de los socios.
	6.1.4 Incluir en el Plan Estratégico 2009-2014 de la UCA el eje transversal de equidad de género y asegurar que cada una de las áreas lo incluya en sus planes operativos anuales y además se evalúe periódicamente los avances obtenidos.	X**	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Formulado y en proceso de implementación el Plan Estratégico 2009-2014 con perspectiva de Equidad de Género.

³ En la casilla de responsables cuando la X aparece con un asterisco (X*) indica que es el principal responsable y dos asteriscos (X**) son los colaborados

PRINCIPIO 1	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/Ge rencia	Adminis tración	Desarrollo Social	Proyect	Produc (Café, Gan GB, Agricult Sostenible	Agro Ecoturismo	
	6.1.5 Llevar a cabo un diagnóstico de línea de base con perspectiva de equidad de género en las cooperativas asociadas, que permita definir: a) los indicadores de género y b) las líneas de trabajo para el cumplimiento de los citados indicadores.	X**	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Realizado el diagnóstico de línea de base con perspectiva de equidad de género al 2011. Formulados los indicadores de la línea de base. Formuladas las líneas de trabajo para el cumplimiento de los indicadores.
	6.1.6 Efectuar un diagnóstico para identificar el nivel de conocimiento y las necesidades de capacitación en EdeG existentes en los tomadores de decisiones y del personal que labora en el UCA San Ramón.	X**	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2009, identificado el nivel de conocimientos y necesidades de capacitación de los tomadores de decisión y el personal técnico-administrativo.
	6.1.7 Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico, formular y ejecutar un plan que incluya acciones de sensibilización y capacitación en Enfoque de Equidad de Género, este plan debe incluir temas como: Sistema Sexo- Género, Masculinidad, Sistema Patriarcal, Legislat. Internacional y Nacional a favor de las mujeres, Construcción de Indicadores Sensibles a Género.	X**	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Formulado al 2010 el plan de sensibilización y capacitación en equidad de género dirigido a los tomadores de decisiones y al personal técnico-administrativo de la Unión.
	6.1.8 Diseñar e implementar una política de recursos humanos que señale el requisito de conocimientos y sensibilidad en equidad de género que debe tener la persona por contratar para desempeñar cualquier puesto, técnico o administrativo dentro de la UCA. Además, deberá estipular que al menos 50% de los puestos clave y de toma de decisiones de la organización deberán ser desempeñados por mujeres quienes devengaran salarios igualitarios al de los hombres.	X*	X*	X**	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2010 la Unión cuenta con una política de reclutamiento y contratación de personal, donde se especifican los conocimientos que sobre equidad de género, debe poseer el personal a ser contratado. 50% del personal técnico-administrativo que labora en la UCA al 2011, es mujer. Al 2011 los salarios que devengan las mujeres son iguales a los de los hombres que desempeñan las mismas funciones.

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/Ge rencia	Adminis tración	Desarrollo Social	Proyect	Produc (Café, Gan GB, Agricult Sostenible	Agro Ecoturismo	
Principio 1	6.1.9 Disponer dentro del presupuesto de la UCA, o en su defecto, formular propuestas y gestionar ante instituciones u organizaciones aliadas recursos financieros para atender, asesorar y proporcionar seguimiento a casos de violencia.	X*	X*	X*	X*	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Los presupuestos futuros de la UCA incluyen líneas presupuestarias para atender demandas de socias con problemas de violencia doméstica. Al 2012 Formulados al menos 2 proyectos para gestionar recursos necesarios para combatir la violencia doméstica en las coop. afiliadas.
	6.1.10 Desarrollar procesos de reconocimiento de la existencia del problema de violencia en la relaciones de pareja y en las cooperativas (socio-socia), lo cual conduce a la necesidad de llevar a cabo, procesos de concientización y sensibilización continua alrededor de este tema.	X*	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolladas al 2012 al menos 2 campañas de concientización sobre la existencia del problema de violencia domestica intrafamiliar Disminuidas al menos 50% las denuncias sobre violencia de género, en las cooperativas afiliadas al 2014. 80% de los socios han participado en al menos 2 eventos de sensibilización y concientización sobre este tema al 2014.
	6.1.11 Diseñar una base de datos que contenga información desagregada por sexo de todas las acciones ejecutadas por las áreas operativas de la UCA, sean estas relacionadas con Producción, Proyectos, Agroecoturismo, Desarrollo Social, administración o financiera.	X*	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2012, la UCA cuenta y utiliza una base de datos desagregados por sexo para el registro de la información generada por todas sus áreas operativas.
	6.1.12 Desarrollar campañas de sensibilización y concientización dirigidas a que los socios para que al momento de otorgar la herencia sobre la propiedad de la tierra, consideren a sus hijas mujeres como herederas en condiciones equitativas en relación con sus hijos varones.	X*	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2014, los socios han desarrollado conciencia sobre la pertinencia de heredar el recurso tierra a sus hijas mujeres en forma equitativa.

Estrategia operativa para transversalizar el Enfoque de Equidad de Género en la UCA San Ramón

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/Gerencia	Administración	Desarrollo Social	Proyect	Produc (Café, Gan GB, Agricultura Sostenible)	Agro Ecoturismo	
<p>Principio 2</p> <p>Fortalecer las capacidades de las mujeres asociadas a las cooperativas adscritas la UCA San Ramón, para incrementar sus capacidades de incidencia, negociación, concertación y gestión.</p>	<p>6.2.1 Formular propuestas de proyectos y gestionar los recursos económicos requeridos para la implementación de un plan de acción de corto y mediano plazo que permita potenciar los resultados obtenidos, tendente a mejorar la posición de las mujeres cooperativistas en el ámbito doméstico, comunitario, local y nacional.</p>	X*	X**	X**	X*			<ul style="list-style-type: none"> Al 2012 formulados al menos tres proyectos y obtenidos recursos financieros para extender la red de promotor@s a las cooperativas afiliadas a la UCA.
	<p>6.2.2 Ejecutar directamente desde la UCA, acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a la obtención de cambios de conducta de los hombres y de las mujeres en la responsabilidad compartida del trabajo reproductivo y además, jornadas de análisis y planificación del trabajo doméstico, como una forma de reducir la carga de estas labores principalmente para las mujeres.</p>	X*	X**	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2015 contribuido a disminuir en al menos 40% del trabajo domestico de las mujeres. Al 2015 incrementado en al menos 50% de participación las mujeres en todo el accionar de las cooperativas.
	<p>6.2.3 Formular e implementar un plan de formación dirigido a la red de promotor@s que incluya temas de incidencia social y política, derechos de las mujeres, legislación nacional e internacional a favor de las mujeres, cooperativismo, liderazgo que permita el desarrollo gradual de sus capacidades y así, en un término no menor de cuatro años, este grupo pueda culminar su formación (graduarse), e iniciar el ciclo con un nuevo grupo de personas, sin descuidar a las graduadas y cuando se requiera, hacer acciones de reforzamiento, refrescamiento y apoyo en las cooperativas de base.</p>			X*				<ul style="list-style-type: none"> Formulado y en proceso de implementación un plan de formación integral de la red de promotoras al 2010 Al 2015, graduada al menos una promoción de nuev@s promotor@s Al 2014 extendida la red de promotor@s en el 100% de las cooperativas afiliadas a la UCA. Diseñados al menos 3 guías o rotafolios sobre temas de equidad de género empoderamiento e participación social y política de las mujeres, incidencia al 2012.
	<p>6.2.4 Revisar, ajustar y readecuar el perfil y rol de las promotoras de género para ampliar la red con la participación hombres y mujeres, especialmente jóvenes, como promotores de cambios significativos de la posición de las mujeres en las cooperativas.</p>	X*		X*				<ul style="list-style-type: none"> Incorporado al menos un socio varón como promotor de equidad de género en al menos el 50% de las cooperativa, al 2010.

Estrategia operativa para transversalizar el Enfoque de Equidad de Género en la UCA San Ramón

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/ Gerencia	Administración	Desarrollo Social	Proyect	Produc (Café, Gan GB, Agricult Sostenible	Agro Ecoturismo	
Principio 2	6.2.5 Establecer alianzas estratégicas con redes y organizaciones nacionales e internacionales que trabajan para y con la mujer para el desarrollo de acciones de capacitación de las mujeres cooperadas, en temas de liderazgo, incidencia y participación social y política de las mujeres.	X*		X*				<ul style="list-style-type: none"> Al 2011, se coordinan acciones de capacitación con al menos dos organizaciones/redes que trabajan para y con las mujeres.
	6.2.6 Con el propósito de contribuir a incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones en las cooperativas socias y de la UCA misma, es requerido ampliar los conocimientos de las mujeres en liderazgo e incidencia social y política de las mujeres, para lo cual se deben desarrollar en cantidades significativas eventos de capacitación sobre estas temáticas.			X*				<ul style="list-style-type: none"> Incrementado el conocimiento de las mujeres asociadas a las coop. en temas de liderazgo e incidencia social y política de las mujeres. Incrementado en al menos 50% de mujeres como socias activas de las cooperativas. Al 2012 al menos 50% de los órganos de dirección de las coop. son ocupados por mujeres. Al 2014, mujeres ocupan el 50% de los cargos de los órganos de dirección de la UCA.
	6.2.7 Crear y reglamentar un programa de becas para hijos y/o familiares de los cooperativistas privilegiando a las mujeres jóvenes para estudiar profesiones afines al agro como: Agricultura Sostenible, Ecoturismo, Forestal, Sociología Rural, Economía Agrícola, Desarrollo Cooperativo entre otras, para preparar a las futuras cooperativistas.	X*	X*	X**	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Creada, reglamento y en proceso de implementación el programa de becas al 2010. Al menos 50% de los beneficiarios de becas son mujeres jóvenes hijas, sobrinas o familiares en primer o segundo grado de consanguinidad de soci@s de las cooperativas.
	6.2.8 Gestionar fondo para facilitar la participación de las mujeres cooperadas en espacios de diálogo y concertación local, departamental, regional y nacional.	X*		X**	X*			<ul style="list-style-type: none"> Al 2011, formulados al menos dos propuestas de proyectos orientados a mejorar la capacidad de incidencia y liderazgo de las mujeres cooperadas.

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/ Gerencia	Administración	Desarrollo Social	Proyectos	Producción (Café, Ganadería, Agricultura Sostenible)	Agroecoturismo	
Principio 3 Fortalecer las capacidades organizativas, productivas y empresariales de las mujeres cooperadas.	6.3.1 En la medida de lo posible, crear un fondo especial para posibilitar el acceso de las mujeres al recurso tierra o en su defecto, formular propuestas de proyectos y gestionar la obtención de recursos de organismos de cooperación nacional o internacional para la obtención de los recursos financieros requeridos para la consecución de este vital objetivo.	X*	X*	X**	X*			<ul style="list-style-type: none"> Al 2012, gestionados y obtenidos los fondos requeridos para dotación de tierra agrícola a las mujeres socias de las coop. de base. Al 2011 realizada al menos una campaña tendente a sensibilizar a los hombres cooperados para que los títulos de propiedad sean extendidos a nombre de la pareja. Al 2014, al menos 150 mujeres cooperadas accedan a tierra y poseen títulos de propiedad a su nombre.
	6.3.2 Formular y desarrollar planes de capacitación en organización, producción y gestión agroempresarial, que incluya la formulación e implementación de planes de negocio de actividades económicamente rentables.			X*	X*	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2011, formulado y en proceso de implementación un plan de capacitación de desarrollo agroempresarial dirigido a las mujeres cooperadas. Mujeres cooperadas cuentan con al menos con 10 planes de negocios sobre actividades económicamente rentables al 2012. Al 2015 obtenidos fondos para la puesta en operaciones de al menos 50% de los planes de negocios formulados.
	6.3.3 Asegurar la asistencia técnica y el seguimiento de las actividades económicas desarrolladas por las mujeres así como crear nuevas alternativas productivas con políticas de crédito favorables, para lo cual se deberán realizar estudios de factibilidad y mercado que aseguren el éxito de los proyectos.	X*	X**	X**	X**	X*	X*	<ul style="list-style-type: none"> Al 2010, formulado y en proceso de ejecución un plan de asistencia técnica de las actividades económicas efectuadas por mujeres cooperadas. Realizados al 2011 al menos 10 estudios de factibilidad para la ejecución de alternativas productivas desarrolladas por mujeres cooperadas.

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/ Gerencia	Administración	Desarrollo Social	Proyectos	Producción (Café, GB, Agricultura Sostenible)	Agro Ecoturismo	
Principio 3	6.3.4 Desarrollar eventos de capacitación sobre formulación de planes de negocios, cadenas productivas, trazabilidad de los alimentos, acceso a mercado justo y convencional, mecanismos de comercialización y acceso a financiamiento con las mujeres de las cooperativas afiliadas a la Unión.			X**	X**	X*	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2011, establecidas alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas con dominio en estos temas. Desarrollados al 2014 un número no menor de dos eventos de capacitación por tema citado, donde al menos 50% de los participantes son mujeres y 25% de estas son mujeres jóvenes Al 2014 100% de las mujeres cooperadas habrán participado en al menos dos eventos de capacitación sobre los temas citados..
	6.3.5 Formular una oferta diferenciada por género de los servicios que proporciona la UCA atendiendo las demandas presentadas por los hombres y mujeres cooperativistas.	X**	X**	X*	X**	X*	X*	<ul style="list-style-type: none"> Al 2011 la UCA cuenta con una oferta de sus servicios diferenciada por género y atiende las demandas de las mujeres cooperativistas.
	6.3.6 Establecer cuotas equitativas de participación de hombres y mujeres, de cumplimiento obligatorio, en todo evento de capacitación efectuado por el personal técnico, sin importar el tema a desarrollar.	X**	X**	X*	X*	X*	X*	<ul style="list-style-type: none"> Al 2014 el registro de la información desagregada por sexo indica que al menos 50% de los participantes en eventos de capacitación son mujeres.
	6.3.7 Revisar y adecuar la política de crédito de la UCA para en la medida de lo posible, incluir condiciones favorables que permita mayor acceso al financiamiento de las mujeres (garantía solidaria del grupo de mujeres), sin detrimento de los recursos económicos de la Unión.	X*	X*	X*	X**	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2011 la política de crédito de la UCA incluye condiciones favorables que permiten el acceso de las mujeres, especialmente jóvenes que carecen de recurso tierra.
	6.3.8 Incrementar el ingreso per cápita de las mujeres mediante el desarrollo de proyectos productivos generadores de ingresos enfocadas a la producción, transformación y/o comercialización de productos vinculados con cadenas agroalimentarias.	X**	X**	X*	X*	X*	X**	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolladas al menos cuatro iniciativas productivas con enfoque de cadenas de valor de transformación y/o comercialización de la producción agrícola al 2012. Incrementado al menos en 50% el ingreso per cápita de las mujeres cooperadas.

Estrategia operativa para transversalizar el Enfoque de Equidad de Género en la UCA San Ramón

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	Responsable						INDICADORES
		Órganos de Dirección/ Gerencia	Administración	Desarrollo Social	Proyeto	Produc (Café, Gan GB, Agricult Sostenible	Agro Ecoturismo	
Principio 3	6.3.9 Establecer fondos especiales para el desarrollo de proyectos productivos manejados por las mujeres socias de las cooperativas.	X*	X*	X**	X*	X**	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2011 establecido, reglamentado y en funcionamiento un fondo especial para desarrollar proyectos productivos ejecutados por mujeres cooperadas. 50% de mujeres cooperadas han accedido y están ejecutando proyectos productivos al 2012
	6.3.10 Fomentar la ejecución de proyectos productivos orientados a mejorar la cría y manejo de especies menores, las que siempre han sido manejadas empíricamente por las mujeres.	X**	X**	X*	X*	X*	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2010 la UCA ha puesto en ejecución un programa de asistencia técnica y capacitación orientado a mejorar e incrementar la cría de especies menores
	6.3.11 Analizar la posibilidad de que el Programa de Agroecoturismo R.C. a otras coop. con potencial para su desarrollo, involucrando a mayor número de mujeres socias, especialmente las madre solteras, implementando además, planes de asistencia técnica y capacitación en todo lo concerniente al rubro turismo: administración de pequeños negocios, atención al público, normas de higiene, preparación y conservación de alimentos con productos de la finca o localidad	X*	X**	X**	X**	X**	X*	<ul style="list-style-type: none"> Analizado al 2010, el Programa de Agroecoturismo R.C. Desarrollado al 2011 un plan de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de capacidades de las mujeres cooperadas en el rubro Agroecoturismo R.C. Al 2014 las nuevas familias alojadoras han mejorados sus condiciones de alojamiento y atención a los clientes. 40% de las nuevas familias alojadoras poseen jefatura femenina.
	6.3.12 Desarrollar proyectos de investigación adaptativa con las mujeres cooperadas orientados a rescatar sus conocimientos ancestrales sobre plantas medicinales, hierbas aromáticas y condimentarias de cara a la conservación y protección de la biodiversidad y adaptabilidad al cambio climático.	X**		X**	X*	X*	X**	<ul style="list-style-type: none"> Al 2014, instalados al menos 2 proyectos de investigación adaptativa manejado por mujeres jóvenes y mujeres cooperadas. Al 2014 la UCA sistematiza y socializa los resultados de la investigación adaptativa. Establecidos y manejados al menos 10 lotes de reproducción masiva de especies promisorias. Al 2014 desarrolladas al menos dos iniciativas económicas de comercialización de plantas condimentarias, aromáticas y medicinales.

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	PRESUPUEST US\$
<p>Principio 1</p> <p><i>Incorporar el enfoque de equidad de Género en la UCA SAN RAMÓN como un eje que cruza transversalmente el accionar institucional</i></p>	6.1.1 Efectuar un análisis con perspectiva de Equidad de Género de los Estatutos y Reglamentos de la UCA San Ramón para identificar los ajustes y proponer las acciones afirmativas a favor de las mujeres cooperativistas, para así garantizar la real y efectiva Igualdad de Género en esta organización.	100.00
	6.1.2 Reactivar o en su defecto, crear la Comisión de Equidad de Género en la UCA delegando la presidencia de esta comisión en el o la presidente del Consejo de Admon. reglamentando su funcionamiento y posterior a esto, incidir para que cada una de las cooperativas asociadas organice su comisión de Equidad de Género donde participen hombres y mujeres.	100.00
	6.1.3 Mediante procesos de sensibilización en equidad de género, crear alianzas de los socios, varones, de las cooperativas, para convencer a otros asociados de la necesidad de generar cambios en las relaciones desiguales que existen entre soci@s de las cooperativas	2,000.00
	6.1.4 Incluir en el plan estratégico de la UCA el eje transversal de equidad de género y asegurar que cada una de las áreas lo incluya en sus planes operativos anuales y además se evalúe periódicamente los avances obtenidos.	100.00
	6.1.5 Es evidente la carencia de registro de información de los asociados y asociadas de las cooperativas, para subsanar esta deficiencia, es necesario llevar a cabo un diagnóstico de línea de base con perspectiva de equidad de género, que permita definir: a) los indicadores de género y b) la definición de las líneas de trabajo para el cumplimiento de los citados indicadores.	5,000.00
	6.1.6 Efectuar un diagnóstico para identificar el nivel de conocimiento y las necesidades de capacitación en EdeG existentes en las personas que integran los órganos de dirección y del personal que labora en el UCA San Ramón.	100.00
	6.1.7 Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico, formular y ejecutar un plan que incluya acciones de sensibilización y capacitación en Enfoque de Equidad de Género.	3,000.00
	6.1.8 Diseñar una política de recursos humanos que señale el requisito de conocimientos y sensibilidad en equidad de género que debe tener la persona por contratar para desempeñar cualquier puesto, técnico o administrativo dentro de la UCA. Además, deberá estipular que al menos 50% de los puestos clave y de toma de decisiones de la UCA debe ser desempeñado por mujeres quienes devengaran salarios igualitarios al de los hombres	100.00
	6.1.9 Disponer dentro del presupuesto de la UCA, o en su defecto, formular propuestas y gestionar con instituciones u organizaciones aliadas, los recursos financieros para atender, asesorar y proporcionar seguimiento a casos de violencia intrafamiliar o de género a las mujeres víctimas, a sus familias.	5,000.00
	6.1.10 Desarrollar procesos de reconocimiento de la existencia del problema de violencia en la relaciones de pareja y a en las cooperativas (socio-socia), lo cual conduce a la necesidad de llevar a cabo, procesos de concientización y sensibilización continua alrededor de este tema.	1,500.00
	6.1.11 Diseñar una base de datos que contenga información desagregada por sexo de todas y cada una de las acciones ejecutadas por cada una de las áreas organizativas de la UCA, sean estas relacionadas con producción, desarrollo social, administración o financiera.	5,000.00
	6.1.12 Desarrollar campañas de sensibilización y concientización dirigidas a que los socios para que al momento de otorgar la herencia sobre la propiedad de la tierra, consideren a sus hijas mujeres como herederas en condiciones equitativas en relación con sus hijos varones	1,000.00
	SUBTOTAL PRINCIPIO ESTRATEGICO 1	23,000.00

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	PRESUPUESTO US\$
<p>Principio 2</p> <p>Fortalecer las capacidades de las mujeres cooperativistas de las veintiuna cooperativas adscritas la UCA San Ramón para incrementar sus capacidades de incidencia, negociación, concertación y gestión.</p>	<p>6.2.1 Formular propuestas de proyectos y gestionar los recursos económicos requeridos para la implementación de un plan de acción de corto y mediano plazo que permita potenciar los resultados obtenidos, tendente a mejorar la posición de las mujeres cooperadas y mujeres jóvenes en el ámbito domestico, comunitario, local y nacional.</p>	<p>5,000.00</p>
	<p>6.2.2 Ejecutar directamente desde la UCA, acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a la obtención de cambios de conducta de los hombres y de las mujeres en la responsabilidad compartida del trabajo reproductivo y además, jornadas de análisis y planificación del trabajo doméstico, como una forma de reducir la carga de estas labores principalmente para las mujeres.</p>	<p>2,000.00</p>
	<p>6.2.3 Formular e implementar un plan de formación que incluya temas de incidencia social y política, derechos de las mujeres, legislación nacional e internacional a favor de las mujeres, cooperativismo, liderazgo que permita el desarrollo gradual de sus capacidades y así, en un término no menor de cuatro años, este grupo pueda culminar su proceso de formación (graduarse), e iniciar el ciclo con un nuevo grupo de personas, sin descuidar a las graduadas y cuando se requiera, hacer acciones de reforzamiento, refrescamiento y apoyo en las cooperativas de base.</p>	<p>10,000.00</p>
	<p>6.2.4 Revisar, ajustar y readecuar el perfil y rol de las promotoras de género para ampliar la red con la participación hombres y mujeres, especialmente jóvenes, como promotores de cambios significativos de la posición de las mujeres en las cooperativas.</p>	<p>100.00</p>
	<p>6.2.5 Establecer alianzas estratégicas con redes y organizaciones nacionales e internacionales que trabajan para y con la mujer para la realización de acciones de capacitación de las mujeres cooperadas, en temas de liderazgo, incidencia y participación social y política de las mujeres.</p>	<p>2,500.00</p>
	<p>6.2.6 Con el propósito de contribuir a incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones en las cooperativas afiliadas y de la UCA misma, es requerido ampliar los conocimientos de las mujeres en liderazgo e incidencia social y política de las mujeres, para lo cual se deben desarrollar en cantidades significativas eventos de capacitación sobre estas temáticas.</p>	<p>3,000.00</p>
	<p>6.2.7 Crear y reglamentar un programa de becas para hijos y/o familiares de los cooperativistas privilegiando a las mujeres jóvenes para estudiar profesiones afines al agro como: Agricultura Sostenible, Ecoturismo, Forestal, Sociología Rural, Economía Agrícola, Desarrollo Cooperativo entre otras, para preparar a las futuras cooperativistas.</p>	<p>20,000.00</p>
	<p>6.2.8 Gestionar fondo para facilitar la participación de las mujeres cooperadas y de mujeres jóvenes en espacios de diálogo y concertación local, departamental, regional y nacional.</p>	<p>3,000.00</p>
	<p>SUBTOTAL PRINCIPIO ESTRATEGICO 2</p>	<p>45,600.00</p>

PRINCIPIOS METODOLOGICOS	ACCIONES ESTRATEGICAS	PRESUPUESTO REQUERIDO US\$
Principio 3 Fortalecer las capacidades organizativas, productivas y empresariales de las mujeres cooperadas.	6.3.1 En la medida de lo posible, crear un fondo especial para posibilitar el acceso de las mujeres al recurso tierra o en su defecto, formular propuestas de proyectos y gestionar la obtención de recursos de organismos de cooperación nacional o internacional para la obtención de los recursos financieros requeridos para la consecución de este vital objetivo.	10,000.00
	6.3.2 Formular y desarrollar planes de capacitación en organización, producción y gestión agroempresarial, que incluya la formulación e implementación de planes de negocio de actividades económicamente rentables.	15,000.00
	6.3.3 Asegurar la asistencia técnica y el seguimiento de las actividades económicas desarrolladas por las mujeres así como crear nuevas alternativas productivas con políticas de crédito favorables, para lo cual se deberán realizar estudios de factibilidad y mercado que aseguren el éxito de los proyectos.	5,000.00
	6.3.4 Desarrollar eventos de capacitación sobre formulación de planes de negocios, cadenas productivas, trazabilidad de los alimentos, acceso a mercado justo y convencional, mecanismos de comercialización y acceso a financiamiento con las mujeres de las cooperativas afiliadas a la Unión.	3,000.00
	6.3.5 Formular una oferta diferenciada por género de los servicios que proporciona la UCA atendiendo las demandas presentadas por los hombres y mujeres cooperativistas.	200.00
	6.3.6 Establecer cuotas equitativas de participación de hombres y mujeres, de cumplimiento obligatorio, en todo evento de capacitación efectuado por el personal técnico, sin importar el tema a desarrollar.	100.00
	6.3.7 Revisar y adecuar la política de crédito de la UCA para en la medida de lo posible, incluir condiciones favorables que permita mayor acceso al financiamiento de las mujeres (garantía solidaria del grupo de mujeres), sin detrimento de los recursos económicos de la Unión.	100.00
	6.3.8 Incrementar el ingreso per cápita de las mujeres mediante el desarrollo de proyectos productivos generadores de ingresos enfocadas a la producción, transformación y/o comercialización de productos vinculados con cadenas agroalimentarias.	100,000.00
	6.3.9 Establecer fondos especiales para el desarrollo de proyectos productivos manejados por las mujeres socias de las cooperativas.	10,000.00
	6.3.10 Fomentar la ejecución de proyectos productivos orientados a mejorar la seguridad alimentaria cría y manejo de especies de ganado mayor y menor entre otras especies.	5,000.00
	6.3.11 Analizar la posibilidad de que el Programa de Agroecoturismo R.C. a otras coop. con potencial para su desarrollo, involucrando a mayor número de mujeres socias, especialmente las madre solteras, implementando además, planes de asistencia técnica y capacitación en todo lo concerniente al rubro turismo: administración de pequeños negocios, atención al público, normas de higiene, preparación y conservación de alimentos con productos de la finca o localidad temas	15,000.00
	6.3.13 Desarrollar proyectos de investigación adaptativa con las mujeres cooperadas orientados a rescatar sus conocimientos ancestrales sobre plantas medicinales, hierbas aromáticas y condimentarias de cara a la conservación y protección de la biodiversidad y adaptabilidad al cambio climático.	5,000.00
		SUBTOTAL PRINCIPIO ESTRATEGICO 3
	SUBTOTAL PRINCIPIO ESTRATEGICO 2	45,600.00
	SUBTOTAL PRINCIPIO ESTRATEGICO 1	23,000.00
	TOTAL PRESUPUESTO	237,000.00