

Sistematización ECA

Cambios IMH y la visión empresarial familiar





Contenido

1. Las escuelas de campo, un mecanismo para reducir relaciones desiguales entre hombres y mujeres en las cadenas de valor	4
1.1 La transversalización de la estrategia IMH y la visión empresarial en el desarrollo de las ECA	5
2. Los cambios generados en las cadenas de producción	8
3. Lecciones aprendidas en el proceso	10

Autor

Red de Desarrollo Sostenible Honduras (RDS - HN)
y Ruth I. Varela.

Asesoría y revisión técnica

Equipo Técnico Proyecto Canadá Honduras Cadenas
de Valor Agroforestales (CAHOVA).

Edición, diseño y diagramación

Red de Desarrollo Sostenible Honduras (RDS-HN).

Copyright

Sociedad de Cooperación para el desarrollo
Internacional (SOCODEVI) y Canadá - Honduras
de Cadenas de Valor Agroforestales (CAHOVA).

La Escuela de Campo: un espacio para generar relaciones igualitarias en empresas familiares de Cadenas de Valor Agroforestal

Honduras según proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE para el 2019), posee una **población** total de 9,158,345 habitantes. De los datos oficiales, se resalta que un alto porcentaje es población rural (45.2%), y población femenina (51.3%), mientras que la población joven equivale a un 59%¹.

Estos escenarios propician la caracterización de Honduras como un país femenino, joven e inequitativo. Situación que se agrava con las actuales brechas en el reconocimiento e inclusión de las mujeres en aspectos relacionados con el acceso a cargos directivos o de elección, en la toma de decisiones sobre los recursos y la producción, y en el control sobre el uso de los recursos familiares.

Además, según información del 2018, aproximadamente el 68% de la población vivía en condiciones de pobreza y el 44% en pobreza extrema. En el área rural, esta condición genera en muchos casos, que las familias productoras perciban la parcela agroforestal como un medio para suplir sus necesidades básicas y no como una actividad económica rentable y sostenible. Este hecho es más significativo si se considera que las cadenas de valor como el café, cacao, rambután y resina², están conformadas en su mayoría por pequeños productores (as), quienes realizan su actividad productiva en menos de 10 hectáreas, y por la cual, la responsabilidad del manejo técnico recae normalmente en el jefe de familia.

Para responder a estas condiciones, y en coherencia con su **objetivo central** de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de productores (hombres y mujeres), de bajos recursos y afiliados a empresas asociativas agroforestales, el proyecto Canadá - Honduras de Cadenas de Valor Agroforestales (**CAHOVA**), ha venido trabajando en los 2 últimos años en acciones que permitan:

- Asegurar que las familias productoras perciban su finca como una **empresa familiar** que puede ser rentable. Para ello, se profundiza en una visión empresarial cuya finalidad es compartir conocimientos y habilidades que les faciliten asumir prácticas orientadas al fortalecimiento de la capacidad empresarial y asociativa, de tal forma que mejore su competitividad.
- Contribuir a la reducción de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres; obtener el incremento de la participación, tanto cuantitativa como sustantiva en el nivel de las familias y de las empresas asociativas; y facilitar que las mujeres tengan un mejor acceso y control a los recursos y beneficios.

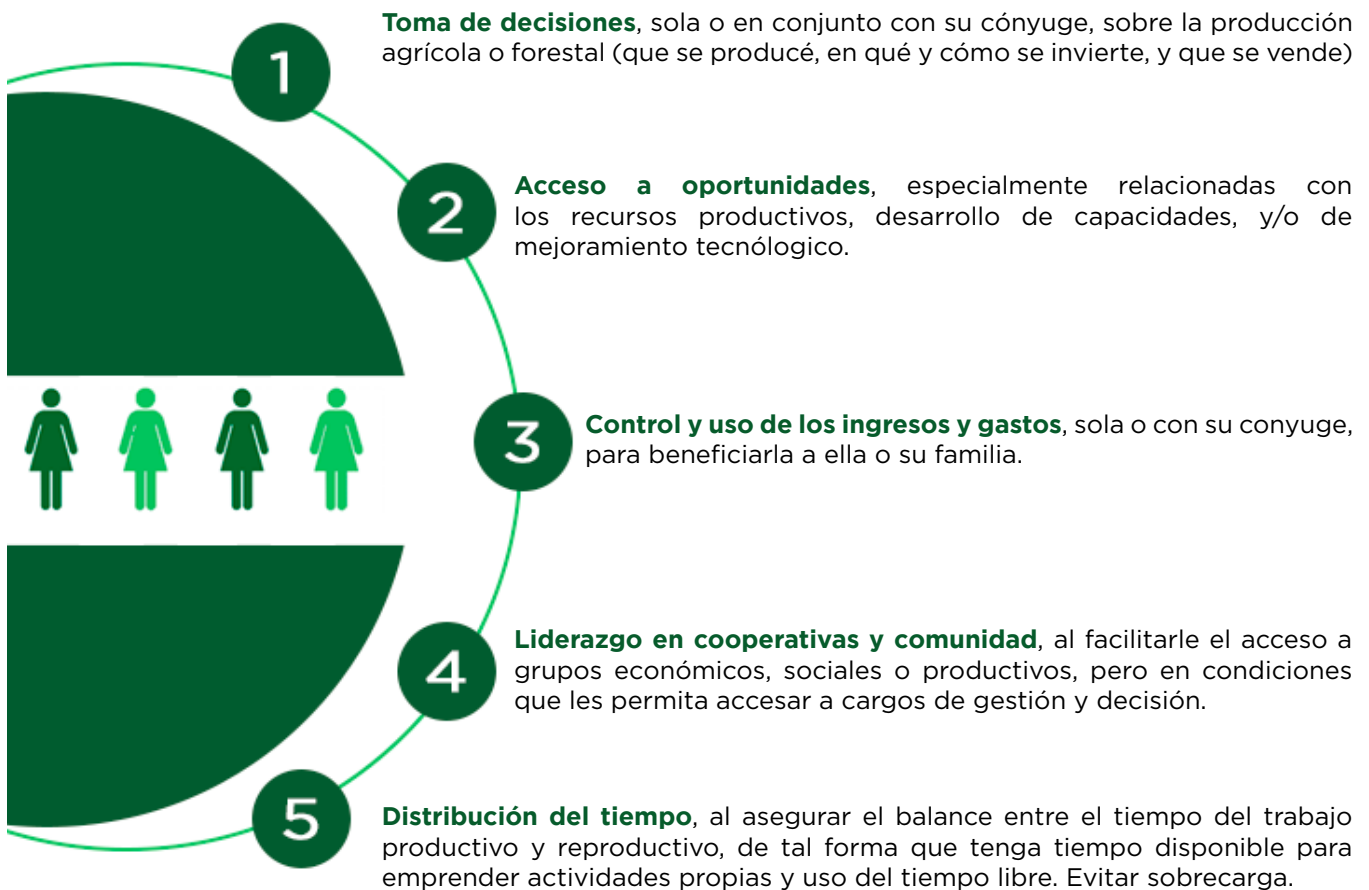
CAHOVA es una iniciativa con duración de cinco (5) años que busca apoyar el desarrollo socioeconómico de las empresas agroforestales a las que acompaña. Esta misma es ejecutada por **SOCODEVI** que es una red de empresas cooperativas y mutualistas canadienses que realiza acciones en Honduras desde el 2003, y financiada con el apoyo del Gobierno de Canadá.

Actualmente, **CAHOVA** acompaña a 42 organizaciones agroforestales pertenecientes a las cadenas de valor de café, cacao, rambután y resina. Estas cooperativas están ubicadas en los departamentos de: Atlántida, Comayagua, El Paraíso, Francisco Morazán y Santa Bárbara.

1. Considerando solamente los datos de jóvenes entre 12 y 30 años que están ocupados, el porcentaje es de 41.4%.

2. Las parcelas forestales en su mayoría están establecidas en terrenos ejidales o estatales (de 9.8 millones de hectáreas que son aptas para actividades forestales o agroforestales, el 30% son privadas, 23% ejidales y 47% de propiedad estatal)

Para lograr lo anterior, **CAHOVA** en conformidad con la política institucional de género de **SOCODEVI**, ha articulado en todos los componentes del proyecto una estrategia denominada Igualdad entre Mujeres y Hombres (**IMH**), la cual desarrolla acciones en cinco **campos de empoderamiento** específicos:



Para la implementación de ambas acciones, **CAHOVA** implementa la **estrategia IMH** de forma complementaria con las **estrategias** orientadas a contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de las familias y las empresas asociativas, la promoción de prácticas ambientalmente sostenibles que respondan al cambio y variabilidad climática, y el fortalecimiento de la capacidad empresarial y asociativa para mejorar la competitividad.

1. Las Escuelas de Campo, un mecanismo para reducir las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en las Cadenas de Valor

CAHOVA apuesta lograr por un lado, el empoderamiento e inclusión igualitaria de las mujeres en el manejo productivo, ambiental y administrativo de las parcelas productivas, y por otro lado, el desarrollo de competencias en las familias productoras que les permitan apropiarse de la idea de que su parcela productiva es una empresa que debe ser rentable, sostenible y manejada mediante la inclusión de la familia en su manejo administrativo y técnico (para asegurar la continuidad y, la sostenibilidad técnica y social de la actividad productiva familiar).

Lo anterior implica que el proyecto debe asegurarse que las familias productoras no solamente tengan la oportunidad de acceder a **espacios formativos** para desarrollar sus capacidades técnicas, sino que también se realicen **procesos de sensibilización** orientados a lograr cambios de comportamientos consistentes en el apoyo de ambos miembros de la pareja de productores, reflejados en espacios públicos o privados.

Para facilitar este proceso, **CAHOVA** apuesta por incluir en la propuesta técnica - temática de las **Escuelas de Campo (ECA)**, contenidos y prácticas orientados a asegurar el empoderamiento de las mujeres en por lo menos cuatro de los campos mencionados³, además de la incorporación de buenas prácticas agroforestales⁴ y ambientales para el manejo de la finca o parcela con visión empresarial, y la introducción o reforzamiento sobre temas relacionados con el cooperativismo.

La metodología ECA busca mejorar las capacidades para una toma de decisiones más acertada y la solución de problemas en cuanto a la producción de la familia en la finca, el manejo del presupuesto familiar, la optimización de la gestión de la finca para aumentar la productividad y los ingresos de esta misma familia, y finalmente el manejo compartido del hogar.

1.1 La transversalización de la estrategia IMH y la visión empresarial en el desarrollo de las ECA

Con el propósito de implementar de forma efectiva la propuesta técnica - temática de las ECA, particularmente en lo relacionado con el empoderamiento de las mujeres, la generación de relaciones igualitarias entre las mujeres y hombres pertenecientes a las cadenas de valor, y la apropiación de una visión de empresaria familiar, **CAHOVA** se asegura que cada ciclo de formación se realice cumpliendo las siguientes características:

- 1. En cuanto al diseño:** El ciclo de formación está organizado por módulos y con una duración anual, para que se desarrolle de forma progresiva, sistemática y articulada a las acciones de manejo de la parcela productiva.

Dentro de cada módulo de formación, se abordan de forma integral las cinco (5) áreas temáticas de interés en el proyecto, enfocándose en el desarrollo y profundización de conocimientos teóricos, técnicos y normativos. Además, en la práctica y refuerzo de habilidades o acciones concretas, para afianzar los conocimientos y promover la inclusión de buenas prácticas.

- 2. En cuanto a la participación inclusiva:** Se establece como requisito obligatorio, (en respuesta al campo de empoderamiento relacionado con el acceso a oportunidades para optar al desarrollo de capacidades), la participación permanente de la esposa de los productores en el desarrollo de las ECA. Este aspecto asegura la inclusión de mujeres y jóvenes en procesos de formación técnica para el manejo del cultivo principal de la finca familiar y su inserción como asociados en la organización.

En la estructuración de la ECA, se considera un **módulo de organización**, para establecer las reglas básicas que aseguren el funcionamiento y efectividad del proceso de formación. También, un bloque de **módulos de formación** donde se abordan los temas priorizados de forma integral y complementaria; y un módulo de cierre, para evaluar los conocimientos adquiridos y establecer las prácticas que han sido adoptadas por las familias productoras que participaron en el proceso.

3. El campo de empoderamiento, relacionado a la distribución del tiempo, específicamente a la disposición y uso de tiempo libre, se trabaja de forma indirecta. Además, se espera obtener avances una vez han evolucionado los otros campos propuestos.

4. Entre estas buenas prácticas, se plantea la incorporación de sistemas agroforestales (SAF), especialmente mediante la inclusión de maderables y/o frutales para diversificar las fuentes de ingreso en las familias y mejorar los sistemas de protección ambiental

- 3. En cuanto a la metodología:** Se utiliza el método aprender - haciendo para asegurar que las acciones de formación se enfocan^{9*} en profundizar conocimientos teóricos y técnicos, y la posterior puesta en práctica de lo aprendido

Este enfoque metodológico y técnico, se orienta hacia el **desarrollo de competencias** directamente relacionadas con buenas prácticas agrícolas/forestales⁵ y ambientales; y asimismo, hacia el comportamiento en la relación mujer-hombre, y de gestión empresarial. Como resultado, se prioriza el desarrollo de capacidades para una toma de decisiones más acertada y la solución de problemas en cuanto a la producción de la familia en la finca, el manejo del presupuesto familiar, la optimización de la gestión de la finca.

Los contenidos de IMH están elaborados de manera lúdica para ser impartidos a personas adultas por lo que se requiere que la persona facilitadora tenga habilidades para capitalizar las experiencias y conocimientos previos de las personas participantes, a fin de que se favorezca la discusión y la reflexión necesaria para crear nuevos conocimientos y el cambio de comportamientos.

- 4. En cuanto al abordaje temático:** Se plantea y maneja de forma articulada y complementaria, durante cada módulo, las temáticas relacionadas con aspectos productivos de manejo del cultivo o parcela forestal, y aspectos ambientales, empresariales y de igualdad entre mujeres y hombres (**IMH**). Como resultado, estos contenidos se organizan en la siguiente propuesta **metodológica - temática:**

Módulo de organización	Organización de la ECA								
Módulos de formación	IMH	Sensibilización IMH	Clarificación conceptual IMH/ Valor del trabajo en unidad familiar	Uso y aplicación del comodato	Importancia toma de decisiones conjunta	Principios y etapas de toma de decisiones en pareja	División equitativa del trabajo	Asertividad, Comunicación y autoestima	
	PRODUCTIVO	Caracterización de finca y cultivo	Composición de suelo y fertilidad	Establecimiento y manejo SAF	Plan de finca y sistema agroforestal	Plan de inversión de finca	Renovación o recuperación de cultivo	Manejo de plagas y enfermedades	
		Prácticas productivas adecuadas / poda, nutrición, sombra, manejo de cultivo				Manejo de cosecha y postcosecha		Metodos adecuados de resinación (Solo en la cadena de valor Resina)	
	PROTECCIÓN AMBIENTAL	Sensibilización cambio climático	Importancia sistemas agroforestales	Causas e impacto de cambio climático	Vulnerabilidad de cambio climático	Normativa forestal y ambiental al cultivo	Diseño y manejo de sombra	Manejo de residuos y materia orgánica	
		Producción y uso de abono orgánico		Prácticas de protección ambiental a incluir en las fincas		Beneficios de certificación de plantación	Regeneración y protección del bosque (Solo en la cadena de valor Resina)		
	EMPRESA FAMILIAR	Beneficios de participar en empresa familiar	Concepto de empresa familiar/visión empresarial	Desarrollo de visión empresarial	Caja familiar versus caja empresa familiar	Control administrativo básico	Costos de producción y post cosecha	Toma de decisiones conjunta sobre empresa familiar	
	COOPERATIVISMO	Requisitos para afiliarse a la cooperativa	Principios y valores cooperativos	Derechos y deberes de socios cooperativistas	Requisitos para ser directivo	Funciones y atribuciones de junta directiva	Cooperativismo		
	Módulo de cierre	Evaluación y clausura de la ECA							

En el caso específico de los contenidos del **área temática de IMH**, se brindan conocimientos generales relacionados a los diferentes campos de empoderamiento, por lo que se enfocan en:

5. De producción o manejo, cosecha o recolección y manejo postcosecha.

- La clarificación de conceptos y elementos claves relacionados con el tema IMH,
- La sensibilización y visibilización del valor y beneficios para la familia productora, de la inclusión de las mujeres en procesos relacionados a la gestión y manejo de la parcela agroforestal y el acceso a los recursos familiares,
- La importancia de la división equitativa del trabajo y la toma de decisiones conjunta, y
- El abordaje de temas complementarios, enfocados en el fortalecimiento de habilidades sociales como la comunicación, la asertividad y el autoestima.

Para reforzar este aspecto, la ECA es desarrollada por una pareja de facilitadores, lo que permite modelar el trato igualitario y respetuoso entre mujeres y hombres, la complementariedad e inclusión de ambos en prácticas productivas y de manejo del hogar, y el romper paradigmas en cuanto a la realización de acciones tradicionalmente estipuladas para hombres o mujeres.

Además, articulado con las **áreas temáticas de la empresa familiar y cooperativismo**, se abordan los campos de empoderamiento de control o uso de los ingresos y gastos, toma de decisiones sobre la producción, y el liderazgo en cooperativas y comunidad.

También se resaltan los beneficios e importancia de incluir a la mujer en aspectos relacionados con la administración y toma de decisiones, sobre la inversión o manejo en la parcela productiva, y en puestos y actividades claves de la cooperativa o asociación.

5. Articulación de herramientas que permiten mejorar el manejo de la parcela productiva

a nivel técnico, empresarial y administrativo. Entre estas herramientas aplicadas por las personas participantes de las ECA, se encuentra el aprendizaje para la elaboración del plan de finca y el plan de inversión. Además, se enseñan la técnica de cómo llevar los registros contables básicos sobre la actividad (ingresos y egresos), y el manejo separado de registros administrativos para la parcela y el hogar o familia.

Complementariamente, se vincula a las áreas temáticas de aspectos productivos y ambientales, el abordaje de los campos de empoderamiento para promover la toma de decisiones sobre la actividad productiva familiar y el acceso a oportunidades para optar a recursos productivos. Estos aspectos se refuerzan con la incorporación de dos (2) **herramientas orientadas a facilitar el acceso a recursos**, para la inversión en la parcela familiar. Estas herramientas son:

- **El comodato:** instrumento que brinda a las mujeres la oportunidad de acceder a la tierra y tomar decisiones a nivel productivo. Esencialmente, es un permiso de usufructo de tierra⁶ o de áreas de producción, donde se les brinda autonomía económica a las mujeres, para invertir y trabajar su propia área productiva por un período de tiempo determinado.
- **El fondo de incentivo a la producción⁷:** instrumento financiero de **CAHOVA**, cuyo propósito es financiar el establecimiento o mejoramiento del manejo de las fincas o parcelas agrícolas/forestales.

Para acceder a este fondo, se establecen como requisitos, aspectos relacionados con la inclusión de la mujer en el proceso formativo de la **ECA**, el acceso a la tierra de mujeres a través del comodato, y la claridad en cuanto a la finalidad de la inversión (deben poseer **plan de finca** y **plan de inversión** elaborado durante el proceso de formación de la ECA).

6. En el caso de la cadena de valor de resina, no se trabaja con la herramienta de comodato debido a que la mayoría de los bosques son ejidales o estatales.

7. El valor del fondo corresponde a L. 15,000 (aproximadamente US\$600.00) por participante, el cual es entregado a la familia en material vegetal y/o equipos de producción.

2. Los cambios generados en las cadenas de producción

Durante los años 2017 y 2018, **CAHOVA** ha desarrollado **64 grupos de ECA**⁸, en las cuatro cadenas de valor atendidas. Como resultado de este aumento en la inclusión y participación de mujeres en las ECA, se han generado cambios especialmente en los siguientes aspectos:

1. Reconocimiento de la parcela productora como una empresa familiar, por parte de la mayoría de las familias productoras, que entienden las ventajas de la inclusión de los miembros de la familia (esposa e hijos), en su manejo técnico y administrativo.

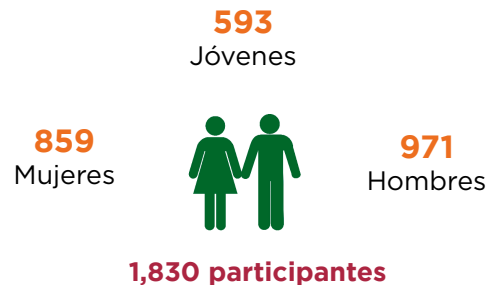
Como resultado, **1,391 núcleos familiares** productores han incorporado en sus prácticas el manejo de las siguientes herramientas: el plan de finca, el plan de inversión y el registro contable básico sobre ingresos y egresos. Estas herramientas les permiten acceder al **fondo de incentivos**⁹, promovido por el proyecto CAHOVA, y les facilita realizar una inversión más efectiva y orientada a mejorar y mantener sus fuentes de ingreso.

Adicionalmente, esta visión de considerar la parcela como una empresa familiar que debe ser rentable, contribuye al fortalecimiento de la relación comercial y organizativa entre la familia productora y la cooperativa a la que pertenece.

2. Incremento de los conocimientos y habilidades de las personas participantes en las ECA, en cuanto a los beneficios e implicaciones de manejar la parcela productiva como una **empresa familiar**, y sobre la visión empresarial para el manejo de la inversión y la inclusión de la familia en las actividades productivas y administrativas en la parcela. También se brinda conocimientos y habilidades para implementación de controles administrativos a nivel básico, para evidenciar aspectos como la inversión, rentabilidad y egresos en la parcela; y el manejo conjunto de información y toma de decisiones sobre lo relacionado con el manejo integral de la empresa familiar.

Un aspecto importante es que existe un aumento en el número de familias productoras que han incorporado registros sobre la actividad en sus parcelas productivas, como una práctica para el **manejo de ingresos y egresos** en las fincas.

Esta información les ha facilitado realizar el análisis de la rentabilidad de sus fincas, así como identificar los aspectos en los que deben mejorar su inversión o manejo de gastos. También, ahora las familias saben hacer la separación de ingresos y egresos relacionados a la parcela y el hogar, y la identificación de los cultivos que les producen mayores ingresos.



“En familia, es más fácil hacer el manejo de la finca y poner en práctica la administración de la empresa familiar.”

Productor de rambután

“El tema sobre administración, es de utilidad, porque la finca debe verse como una empresa familiar. Yo siempre he mezclado todo (dinero e ingresos de otras fuentes) y no he visto realmente si es rentable el trabajo en la parcela.”

Productor de café

8. Total de grupos de ECA por cadena de valor: 9 en cacao, 29 en café, 7 en rambután, y 19 de resina.

9. El fondo de incentivo a la producción tiene como finalidad financiar el establecimiento o mejoramiento en el manejo de las fincas o parcelas agrícolas/forestales. A esta herramienta pueden acceder los participantes de las ECA que hayan asistido a por lo menos un 70% del programa y poseen plan de finca e inversión.

- 3. Incrementada la participación de mujeres y jóvenes en procesos de formación.** Durante el desarrollo de las ECA, se ha logrado que un **46.9%** de las participantes sean mujeres, y un 32.4% jóvenes (esto se atribuye al requisito de participación de mujeres establecido por el proyecto). Este incremento es significativo si se considera que tradicionalmente la participación de mujeres, en proceso donde se abordan temáticas productivas, no supera el 20%.

Como resultado de esta **inclusión y acceso a los procesos** para el desarrollo de capacidades, y especialmente en las técnicas para el manejo de la parcela productiva y en los temas de IMH, se han logrado cambios en los siguientes **campos de empoderamiento** :

a) Toma de decisiones sobre la producción agrícola

Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre los recursos económicos. Esto se evidencia en que las mujeres ahora son consultadas o pueden tomar decisiones sobre aspectos relacionados a la inversión y manejo de la empresa familiar (qué invertir y qué hacer en la parcela productiva), así como los gastos familiares.

Actualmente, en **1,121 de las familias productoras** que participaron en las ECA, la mujer participa activamente y/o es tomada en cuenta para la toma de decisiones y la recepción de los beneficios sobre recursos económicos familiares.

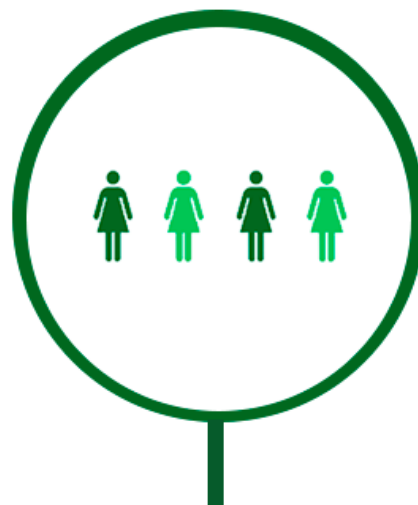
b) Acceso a oportunidades

A través de la figura del comodato, se facilita el **acceso a la tierra** para las mujeres. Esto a su vez, les permite usufructuar la parcela y desarrollar actividades productivas para su beneficio económico y el de su familia.

Actualmente, **272 mujeres** de las cuales **121 son jóvenes**, poseen un comodato que les otorga acceso a por lo menos una manzana de terreno, y les permite acceder al fondo de incentivos promovido por **CAHOVA**.

c) Control y uso de ingresos y gastos

Aumento en el **porcentaje de mujeres incorporadas y que reciben beneficios** de las acciones productivas familiares. Esto se facilita porque las ECA les permiten conocer aspectos técnicos o productivos, para manejar o administrar una parcela productiva. Asimismo, el comodato les permite tener acceso a recursos para desarrollar acciones productivas.



Un cambio importante:

Se refiere al incremento de la sensibilización y comprensión por parte de los productores hombres, sobre su rol en el desarrollo de actividades reproductivas. Como resultado, han aumentado su participación en actividades del hogar y el cuidado de los niños, y reconocen que la responsabilidad de las acciones reproductivas es de ambos.

“La ECA nos ha ayudado a tener más conocimiento sobre el cultivo y la finca, y eso hace más fácil que nos involucremos en actividades de la finca.”

Productora de café

Según datos de la evaluación realizada por **CAHOVA** al proceso formativo, se establece lo siguiente:

- En promedio, las mujeres han adquirido y adoptado **6.8 nuevas prácticas agroforestales**, versus 5.4 prácticas por los hombres.
- Las participantes en las ECA han establecido 390 hectáreas con sistemas agroforestales que les permiten diversificar la producción en sus parcelas y mejorar sus ingresos en el mediano y largo plazo.
- **1,391 núcleos familiares** han elaborado un plan de finca y plan de inversión especificando costos de producción, esto al percibir su parcela productiva como **empresa familiar**. Además, esto facilita la inclusión de las mujeres en la gestión y administración de los recursos de la familia.

“Yo asumí el manejo de la finca de mi mamá, y desde que lo hice he hecho varios cambios. Por ejemplo, he diversificado los productos que sembramos y en el último año, aumentó nuestra cosecha.”

Productora café

4. Liderazgo en cooperativas y comunidades

- **Aumento en un 30% de la membresía femenina** a cooperativas y asociaciones, como resultado del interés inicial de participar en el proceso de formación de las ECA y acceder a los beneficios del proyecto.
- **109 mujeres (50 jóvenes)**, identificadas con habilidades de liderazgo durante su participación en las ECA, están incluidas durante el año 2018 en el Programa de Capacitación en Liderazgo femenino; situación que ha permitido mejoría en su interés de participar y asumir responsabilidades a nivel directivo en las cooperativas de las cuatro cadenas de valor acompañadas por CAHOVA.

Actualmente se ha logrado un **34%** de representación de mujeres en Juntas Directivas, y de ellas, un 27% son jóvenes.

Para fortalecer el campo de empoderamiento sobre liderazgo en cooperativas y comunidades, **CAHOVA** desarrolla el **Programa de capacitación en liderazgo femenino**, con el fin de fortalecer las capacidades y reforzar conocimientos y competencias en gestión y liderazgo; habilitándolas para jugar un rol más activo como protagonistas de cambio y tomar decisiones efectivas en el seno de su familia, su empresa familiar, su empresa asociativa y su comunidad.

Las potenciales participantes en este programa, se seleccionan de las mujeres que participaron en las ECA y que hayan demostrado habilidades de liderazgo.

3. Lecciones aprendidas en el proceso

La experiencia de **CAHOVA** en la formación y sensibilización de familias productoras, especialmente en el establecimiento de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres de las cadenas de valor acompañadas, y la promoción de la visión de empresa familiar ha dejado como principales aprendizajes los siguientes:

- **Trabajar las temáticas IMH de forma permanente, articulada y complementaria**, con las áreas temáticas productivas, ambientales y de visión empresarial, permite reforzar algunos conocimientos y prácticas que propician el empoderamiento de las mujeres, su acceso a recursos productivos, su participación en las decisiones de la empresa familiar y los cambios de comportamiento en las parejas, y especialmente en cuanto al manejo y gestión conjunta de la empresa familiar y la distribución equitativa de responsabilidad a nivel reproductivo.
- **Incluir la visión de empresa familiar**, como una buena práctica para el manejo de la parcela productiva que contribuye a obtener avances en cuanto al empoderamiento de las mujeres, su acceso a recursos productivos, su participación en las decisiones y la gestión conjunta de la empresa familiar, así como la distribución equitativa de responsabilidad a nivel reproductivo.

Esencialmente, esto se refleja en que i) facilita el trabajo e incorporación de herramientas orientadas a mejorar el manejo administrativo y de inversión de la actividad económica familiar; ii) asegura la correcta toma de decisiones sobre el manejo técnico de la parcela, de tal forma que, se mejoren los aspectos de productividad y calidad de la producción; iii) facilita que el hombre incluya y considere a la familia (esposa e hijos), para la toma de decisiones sobre el manejo de la empresa familiar; y iv) se mantenga un manejo financiero más claro sobre la inversión y el retorno obtenido en la parcela.

- **Exigir que participe la pareja** en el proceso formativo de la ECA facilita la inclusión de la mujer a nivel organizativo, productivo y de manejo de la empresa familiar. De igual manera, familiariza a las mujeres con el cultivo que es eje central del sustento familiar (empoderamiento personal y técnico), y facilita que el hombre valore o evidencie las ventajas de incluir a la mujer en la toma de decisiones.
- **Establecer como requisito obligatorio la participación de la mujer** en los procesos de formación y el acceso a la tierra para que la familia pueda optar a los beneficios del fondo de incentivos, y que les facilite el acceso a oportunidades y al uso o control de los recursos económicos familiares. No obstante, estos aspectos deben negociarse y quedar claramente establecidos desde el convenio de cooperación con las cooperativas y sus Juntas Directivas. Adicionalmente este requisito contribuye a fortalecer las cooperativas al mejorar su membresía.
- **El comodato es una herramienta efectiva para facilitar el acceso a la tierra y la inclusión de la mujer** en el proceso de toma de decisiones familiar y productivo.

“La ECA es un espacio de sensibilización y convencimiento, que brinda la oportunidad a las mujeres de empoderarse. En muchos casos es la primera vez que han participado en una capacitación.”

Facilitadora ECA

Sin embargo, para obtener resultados más duraderos se debe:

1. Promover e introducir esta herramienta una vez que se haya avanzado en la sensibilización de los participantes en la ECA, y que entiendan su importancia y beneficios para la familia productora.
2. Brindarle seguimiento al cumplimiento de los acuerdos establecidos, y al proceso de apropiación y manejo real que la mujer realiza sobre su parcela.
3. Establecer una estrategia para el manejo de largo plazo de la tierra otorgada en usufructo una vez finalizado el período establecido en el comodato.

Oficina Principal

Tegucigalpa M.D.C Col. Palmira
Ave, República de México, casa #2301
Frente al Parque Benito Juárez
Teléfono: (504) 2236 - 8809

Oficina Regional

La Ceiba, Atlántida
Col. Palmira, Edificio del ICF
Carretera La Ceiba - Tela
Teléfono: (504) 2442 - 3073



cahova.socodevi.org



[Projectocahova](https://www.facebook.com/Projectocahova)



v.rodriguez@socodevi.org



Proyecto CANADÁ-HONDURAS
de Cadenas de Valor Agroforestales

Proyecto ejecutado por



Con el apoyo financiero de

