



MARCO DE ORIENTACIÓN PARA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MIEMBROS EN LAS COOPERATIVAS, CON JUSTICIA DE GÉNERO



Miembro de
AGRICORD





Fundación ACODEA

Agustín de Betancourt 17, 6ª planta

28003 Madrid

T +34 915 541 870

F +34 915 542 621

acodea@acodea.es

www.acodea.es

Índice

1	Introducción	4
2	Análisis de Situación.....	6
3	Marco Conceptual	8
4	Marco teórico-normativo.....	9
5	Objetivos: general, específicos y líneas de intervención	13
6	Criterios de selección de organizaciones de productores.....	19
7	Glosario de términos.....	19
8	Referencias.....	21

Si bien el enfoque de género no es un eje constitutivo de la identidad de ACODEA y Agriterro, éstas tienen desde su nacimiento el mandato de buscar la justicia de género. Entienden que todas las organizaciones promotoras de la cooperación al desarrollo deben tener una política de género activa como eje irrenunciable en el marco de sus acciones. Así lo ha dejado plasmado Kees Blokland, Director Ejecutivo de Agriterro y exdirector de ACODEA, en un documento elaborado con motivo del Colloquium de 27 de agosto de 2015 *How does Agriterro know it is doing the right thing?* En el capítulo *Theory of Change*, apartado *Gender Balance*, señala: “...any entity promoting development must have a solid gender strategy that includes explicit actions to involve and empower women”

El Plan Estratégico 2016-2020 (o Plan 2020) de Agriterro explícitamente manifiesta la intención de incluir y trabajar género (pág. 12, 18, 19 y 24) en el programa. Género es referido como uno de los componentes de la ‘Teoría de Cambio’ de Agriterro. Entre otros alcances, el documento indica que: *‘La teoría del cambio de Agriterro está integrada en la teoría general del desarrollo económico... vemos el desarrollo como un avance en todo el amplio espectro - económico, social, político y ecológico - y nuestros valores abarcan bienestar e **igualdad** entre grupos sociales y la conservación de la biodiversidad. Creemos firmemente que las **diferencias de género, edad o raza** no deberían conducir automáticamente a las diferencias en riqueza o participación política’.*

De otro lado, el Plan 2020 plantea que: *‘El **empoderamiento de las mujeres** se mantendrá en primer lugar en la agenda, con el requisito de que al menos el 30% de los participantes del proyecto serán mujeres. La selección de nuevos aliados, y el respectivo monitoreo, abordará también la posición de la mujer en los órganos de toma de decisiones de sus asociaciones, federaciones y cooperativas.*

La promoción y aplicación del principio de equidad de género es un asunto principal en la agenda mundial y un compromiso ampliamente recogido en muchos acuerdos y tratados internacionales. Sin embargo, la realidad es que siguen predominando prejuicios y asignación de roles que hacen imposible una participación igualitaria de hombres y mujeres en economía, sociedad, política y cultura, no beneficiándose así por igual, de sus resultados.

En el terreno de la cooperación al desarrollo, el panorama no es mejor. Durante décadas, muchas organizaciones han dejado de lado intencionadamente las relaciones de género en los países con los que trabajaban, partiendo de la idea de que la equidad de género se daría de

manera automática con tan sólo facilitar procesos de desarrollo de la sociedad y focalizar algunas acciones en mujeres de escasos ingresos

El enfoque de género se ha instalado como un principio de acción obligatorio en la programática de las organizaciones promotoras de la cooperación. Sin embargo, los avances en el terreno práctico no han tenido el resultado que se esperaba. Ello es un indicador de la escasa prioridad que se le atribuye al objetivo de la equidad de género: además de una evidente ausencia de voluntad política de los dirigentes de las organizaciones, hay confusiones y se suelen manejar conceptos que no siempre se entienden y usan adecuadamente, no dominándose siquiera los conceptos básicos, abordando la problemática de una forma errónea y posiblemente, profundizando las desigualdades entre géneros.

ACODEA y Agriterra, conscientes de esta situación, han concluido que las acciones llevadas a cabo hasta el momento no son suficientes para alcanzar los objetivos fijados en su Plan Estratégico 2016-2020 (30% miembros y 15% Consejos), porcentajes fijados de manera aleatoria¹. Por lo tanto, debido a la ausencia de conceptos e instrumentos para guiar la inclusión de género en las organizaciones de productores, o de apoyos adecuados para asegurar una mayor participación de las mujeres y jóvenes en éstas, se han propuesto iniciar acciones que verdaderamente les permitan cumplir con los objetivos establecidos.

Hasta ahora, el trabajo de Agriterra y ACODEA en esta materia, se ha remitido a la realización de algunas preguntas en las fases de prospección, análisis organizativo y herramientas de entrenamiento. Sin embargo, es evidente la ausencia de un diagnóstico previo en las organizaciones de productores y de una estrategia específica que permita hacer un uso adecuado de dichas herramientas en cada caso. La aplicación de las mismas sin una estrategia clara, derivada de un diagnóstico y con una lógica de intervención que las ampare, puede llegar a aumentar la brecha de género y, por consiguiente, empeorar la situación.

Por todo ello, las razones por las que es necesario el marco de orientación son:

1. La necesidad de impulsar la justicia de género en las organizaciones de productores, cuyos principios se basan en la igualdad de acceso y participación, y los procesos democráticos en la toma de decisiones, con la consiguiente mejora de la Gobernanza.

¹ *Findings on gender and female leadership. Agriterra, 2018.*

2. Subsana las deficiencias de las acciones llevadas a cabo hasta el momento por Agriterra y Acodea que no solo no tienen una motivación clara, sino que han podido agravar la situación en lo que a la brecha de género se refiere.
3. A las puertas del 2020, llevar a cabo acciones coherentes en materia de género ayudará a un mejor desempeño del logro de los objetivos previamente mencionados ☐ 30% miembros y 15% Consejos☐ y contribuirá al logro de otros objetivos.

Este marco de orientación debe marcar el camino hacia dónde queremos avanzar, con la aspiración de que, en el largo plazo, todo el personal controle los instrumentos y el lenguaje necesarios para gestionar proyectos y organizaciones con justicia de género.

2 Análisis de la Situación Global

Las mujeres constituyen el 43 por ciento de la **mano de obra** agrícola del mundo según FAO. Sin embargo se enfrentan a una significativa discriminación en lo tocante a la propiedad de la tierra y del ganado, la igualdad de remuneración, la participación en entidades responsables de la toma de decisiones y el acceso al crédito y a los servicios financieros²

Las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres están perjudicando la producción de alimentos y retrasando el crecimiento económico, así como el progreso de la agricultura. En un estudio, FAO calculó que la productividad agrícola en el África subsahariana podría aumentar hasta en un 20 % si las mujeres pudieran acceder en condiciones de igualdad a la tierra, las semillas y los fertilizantes.

Por lo tanto, si las mujeres tuvieran las mismas oportunidades que los hombres, en cuanto acceso a recursos y participación activa en las organizaciones de productores podría aumentarse el impacto de dichas organizaciones en el desarrollo económico de los países.

Siguiendo a FAO (2011 b: 6), las **cooperativas** agrícolas desempeñan un papel importante en el apoyo a los pequeños productores agrícolas. Empoderan a sus miembros económica y socialmente y crean empleo rural sostenible mediante modelos de negocios equitativos que muestran mayor resistencia a las crisis económicas y medioambientales. Las cooperativas ofrecen a los pequeños productores agrícolas oportunidades y una amplia gama de servicios,

² <http://www.fao.org/reduce-rural-poverty/our-work/las-mujeres-en-la-agricultura/es/>

como mejor acceso a los mercados, recursos naturales, información, comunicación, tecnología, crédito, formación e infraestructuras. Asimismo, facilitan la participación de los pequeños productores en la toma de decisiones a todos los niveles, les prestan asistencia para garantizar los derechos al uso de la tierra y consiguen negociar unas condiciones mejores en la agricultura por contrato y rebajar los precios de insumos agrícolas tales como semillas, fertilizantes y equipos. Mediante este apoyo, los pequeños productores pueden garantizar sus medios de subsistencia y contribuyen en mayor medida a satisfacer la demanda creciente de alimentos en los mercados locales, nacionales e internacionales. De esta manera contribuyen a paliar la pobreza, mejorar la seguridad alimentaria y erradicar el hambre³.

No obstante, la igualdad de género para la participación activa de las mujeres en las cooperativas sigue siendo un desafío, al no tener igual acceso a beneficios e ingresos por no ser cotitulares de los activos. Esta situación y las normas socio-culturales dentro y fuera de los hogares merman la confianza en sí mismas, no alcanzando posiciones destacadas ni en la agricultura de mercado ni en las organizaciones de productores.

Las organizaciones de productores, especialmente las cooperativas, por sus valores y principios, deberían estar a la vanguardia del trabajo por la justicia de género. La primera razón es el primer principio cooperativo que fue definido por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) del siguiente modo:

«Adhesión voluntaria y abierta: las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política o religiosa.» (ACI, 1996:17).

El cooperativismo es un modelo empresarial basado en reglas de funcionamiento específicas que defiende unos valores culturales y sociales distintos. Dentro de su práctica, debe observar e impulsar la concepción distinta acerca de las relaciones de las personas con la empresa y con la sociedad. En opinión de varios autores (Apelqvist 1996 e Itkomen 1995), que haya desequilibrios de género al interior de las cooperativas es una de las contradicciones más llamativas entre teoría y práctica cooperativa. Esto conlleva el debilitamiento de la entidad, credibilidad y posibilidades de las empresas cooperativas para una total realización de su cometido. No sólo el movimiento cooperativo puede reportar beneficios a las mujeres que, teniendo capacidades y cualidades bastantes, contribuyen al movimiento cooperativo sino que

³ <http://www.fao.org/news/story/es/item/93819/icode/>

si las empresas cooperativas no valoran las aptitudes de las mujeres, se incurre en el desaprovechamiento del capital humano y profesional (más del 50%). Además, en opinión de Nippierd (1999), si las mujeres no están representadas en los procesos de toma de decisiones o lo están de manera insuficiente, no serán legítimas las decisiones tomadas ya que no se habrán tenido en cuenta las necesidades de más del 50% de la población.

Las cooperativas no son ajenas al entorno sociocultural donde desarrollan la actividad por lo que reproducen los comportamientos discriminatorios observados en otras empresas, y esto constituye una incoherencia con los valores y principios cooperativos, incoherencia que debe ser corregida potenciando la participación y la integración de las mujeres en el ámbito asociativo.

Por naturaleza, como empresas de economía social, atienden y dan respuesta a los problemas y necesidades sociales. Lógicamente, se desarrollan con frecuencia en entornos que acusan necesidad, no solo económica sino también fuertes carencias y dificultades sociales. Por este motivo, las cooperativas no pueden eludir su responsabilidad para con los colectivos afectados ya que apoyarlos es parte de su razón de ser y una acción de coherencia interna. A este factor, hay que sumar el hecho de que sus bases (pequeños productores/as que buscan el apoyo mutuo para conseguir hacer frente a las barreras del entorno) y el carácter democrático en su proceso de toma de decisiones (donde valores como la igualdad, no discriminación, etc son elementos fundamentales) constituyen el vehículo idóneo para transformar la realidad y acortar las brechas.

3

Marco Conceptual

¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?

Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una. Hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política. Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc... El punto central de

nuestro análisis ha de ser por tanto las relaciones entre hombres y mujeres y el cuestionamiento de las relaciones de poder existentes⁴.

La razón para la inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones es que las acciones de desarrollo no son neutras en relación con el género ya que tienen consecuencias positivas y negativas diferenciadas para hombres y mujeres, pudiendo profundizar las diferencias y las posiciones de subordinación. Las relaciones de género interactúan simultáneamente con otras características o condiciones que pueden duplicar o triplicar las desigualdades y discriminaciones como el origen étnico, el grupo social, o la edad, entre otras. Por otra parte, trabajar con mujeres no significa siempre aplicar un enfoque de género, al contrario, pueden llevarse a cabo acciones con y para mujeres con un efecto muy negativo en las relaciones de género. Los hombres son un elemento clave para el cambio en las relaciones de género y modificar la percepción “tradicional” que tanto hombres como mujeres tienen de su “rol” de género. Si los hombres no son incluidos en los procesos, los esfuerzos pueden ser en vano.

Partiendo de estos supuestos, el Enfoque de Género, es una categoría que nos permite:

—“Evaluar en qué medida las necesidades y prioridades de las mujeres, como de los hombres, se reflejan en la acción de desarrollo.

—Evaluar si se necesitan cambios adicionales para hacer posible que las mujeres participen y se beneficien de la acción.

—Evaluar si existen oportunidades para evitar o reducir los desequilibrios de género implicados en la acción de desarrollo”⁵.

4

Marco teórico-normativo internacional

La Agenda Internacional, definida en 1979 en la *Convención para la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)* e impulsada en las diferentes Conferencias de Naciones Unidas celebradas en Viena, El Cairo o Beijing, contó con las organizaciones de

⁴ *Idem*

⁵ *Guía de la AECID para la transversalización del Enfoque de Género. Versión Digital. Manuales Cooperación Española 2015*

mujeres y organizaciones feministas, especialmente en regiones como América Latina, y el esfuerzo conjunto con los gobiernos para posicionar la igualdad de género en las agendas políticas a nivel internacional y nacional.

La Conferencia de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995 impulsó y dio vigor a la participación y presencia de las mujeres a nivel global. *La Declaración de Beijing*, suscrita por 189 países, elevó la igualdad y equidad de género al nivel de prioridad política mundial y posicionó la transversalidad del enfoque de género (en adelante TG) como una estrategia. Esta estrategia ha de garantizar que todas las políticas y medidas generales que se adopten en los distintos ámbitos del desarrollo han de estar dirigidos también a lograr la igualdad de manera activa teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, los posibles efectos sobre la situación respectiva de hombres y mujeres. Esto significa examinar sistemáticamente las medidas y las políticas, así como tener en cuenta esos posibles efectos en su definición y aplicación.

De esta manera, la estrategia de TG no se plantea como una alternativa a la implementación de una política de igualdad de oportunidades, sino como complemento de la misma, reafirmando en el ámbito internacional la relevancia de la misma⁶.

Transcurridos veinte años desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing y en conmemoración, se adoptó por consenso la declaración **“Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”**, conocida como **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**. La Agenda presentó 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas que buscan erradicar la pobreza, combatir las desigualdades y promover la prosperidad, al tiempo que proteger el medio ambiente.

Entre los 17 objetivos, se incluye un objetivo específico, para garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, se incluye además la Transversalización del Enfoque de Género en todos los ODS, puesto que garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no son solo el ODS 5, sino que constituyen una base estructural de la agenda de desarrollo global. El carácter transversal de la dimensión de género en todos los ODS significa que la localización de la Agenda 2030 debe conllevar acciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres en los espacios locales que son a su vez, centrales para la erradicación de la pobreza (ODS 1), la reducción de las desigualdades

⁶ *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Manuales Cooperación Española 2015. AECID 2015*

(ODS 10), lograr asentamientos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles (ODS 11) y la gobernabilidad y la paz (ODS 16). (PNUD, 2016)

El ODS 5 representa una oportunidad para que las administraciones locales y regionales avancen en la implementación de compromisos regionales e internacionales y cumplan su rol en el logro de la igualdad de género, mientras que el ODS 16 implica garantizar la participación igualitaria de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones.

TRES GRANDES MOMENTOS⁷:

ENFOQUE DEL BIENESTAR (años 50): se pone el énfasis en la mejora de satisfacción de las necesidades prácticas de las mujeres derivadas de su posición de madres y esposas, siendo éste el papel principal de las mujeres en el desarrollo y colocándolas como beneficiarias pasivas de los proyectos. Los proyectos les benefician automáticamente al beneficiar a los hombres.

ENFOQUE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED) (años 70): las organizaciones de desarrollo, principalmente las organizaciones de mujeres, ponen de manifiesto que este modelo de desarrollo provoca resultados desiguales entre mujeres y hombres. Surge entonces el enfoque MED que representa a las mujeres como miembros productivos de la sociedad y afirma que el acceso de éstas a los recursos productivos contribuirá a superar las desigualdades entre los sexos. Sin embargo, además del acceso a los recursos es preciso tener en cuenta aspectos como las relaciones de género, las relaciones de poder, la socialización y la atribución de roles a mujeres y a hombres, aspectos no considerados.

ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED) (años 80): ante estas limitaciones, el trabajo ya no se centra en el colectivo de mujeres de forma aislada, sino en analizar y transformar todas aquellas relaciones desiguales de poder que obstaculizan el disfrute equitativo de los beneficios del desarrollo y la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

En el ámbito de la cooperación internacional, el enfoque de políticas dirigidas a mujeres ha ido evolucionando⁸.

⁷ *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Manuales Cooperación Española 2015. AECID 2015*

⁸ *García, Adela (2009). Género y desarrollo humano: una relación imprescindible. Campaña "Muévete por la Igualdad. Es de Justicia". España, Ayuda en Acción, Entre Culturas e InterRed.*
http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf

Enfoques de las políticas dirigidas a las mujeres (1960-1995) ⁹	
Bienestar	Vigente entre 1950 y 1970, aunque aún es muy popular sobre todo en el campo de la ayuda humanitaria. Las mujeres son vistas como beneficiarias pasivas del desarrollo: los proyectos les benefician automáticamente al beneficiar a los hombres. La maternidad es su rol más importante, y la crianza de niñas y niños sanos, su principal aporte al desarrollo. Busca satisfacer necesidades prácticas asociadas al rol reproductivo de las mujeres, proveyéndolas de alimentos, salud materno-infantil y planificación familiar.
Igualdad	Primer enfoque MED (Mujeres en el Desarrollo), popularizado por las feministas liberales durante la Década de la Mujer (1975-85). Las mujeres son vistas como activas participantes del desarrollo y han de lograr igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y al trabajo. Reconoce su triple rol y busca satisfacer intereses estratégicos de género: autonomía económica y política, así como reducción de su desigualdad respecto a los hombres. Las resistencias de gobiernos y agencias hicieron fracasar su puesta en práctica.
Anti-pobreza	Segundo enfoque MED, versión suave del enfoque de la igualdad, adoptada en los años 70 por impulso de las feministas marxistas y estructuralistas. La pobreza de las mujeres es vista como consecuencia del subdesarrollo, no de la subordinación de género. Pretende promover la productividad de las mujeres pobres; reconoce su rol productivo y busca satisfacer sus necesidades prácticas de género relacionadas con la obtención de ingresos, mediante la puesta en marcha de pequeños proyectos productivos.
Eficiencia	Tercer enfoque MED, adoptado durante la crisis de la deuda y las políticas de ajuste estructural en los años 80, en el marco del pensamiento neoliberal. Su propósito es hacer más eficientes las políticas de desarrollo mediante la contribución económica de las mujeres. Busca satisfacer sus necesidades prácticas de género asociadas a su rol de madres, amas de casa y gestoras del bienestar comunitario, utilizando para ello el trabajo femenino no pagado. Una versión actual de este enfoque propone invertir en las mujeres, dados los altos retornos sociales de las inversiones en capital físico y humano femenino.
Empoderamiento	Primer enfoque GED, articulado por las mujeres del Sur y las feministas socialistas, desde mediados de los años 80. Su objetivo es empoderar a las mujeres a través del acceso a recursos, autonomía y poder. Reconoce su triple rol (productivo, reproductivo y comunitario) y busca satisfacer los intereses estratégicos de las mujeres, mediante su organización y movilización a partir de sus necesidades prácticas.
Equidad	Actual enfoque GED (Género en el Desarrollo), emergió con fuerza en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Plantea que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano. Enfatiza el logro de la equidad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder, como elementos indisociables del desarrollo humano sostenible.

⁹ Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Hegoa 2000. Elaboración propia a partir de Moser, Caroline et al. (1999), *Mainstreaming Gender and Development in the World Bank. Progress and Recommendations*, World Bank, Washington.

5 Objetivos: general, específicos, líneas de intervención

Lo que se expone a continuación, es una aproximación a lo que debería contener, en teoría, una estrategia de género en las organizaciones de productores de América Latina y en las organizaciones promotoras¹⁰. Los objetivos propuestos están alineados con las acciones para el fortalecimiento y coordinación de una política de género de AgriCord. Queda a los equipos de cada país, trasponer y traducir este marco de orientación en acciones concretas y mecanismos que materialicen estos lineamientos. Si bien se observa la necesidad de la formación y capacitación en materia de género para los equipos, esta no será, lo suficientemente avanzada como para prescindir de especialistas en la materia que faciliten la superación de las brechas de género.

¹⁰ El siguiente cuadro es una herramienta que vincula el enfoque de género con la metodología de trabajo de Agriterra y Acodea. Como condición básica para su implementación, se establece la una fase previa para el equipo de asesores con el fin de poder dar una asesoría consecuente con tema que nos ocupa. Por otra parte, se define la actuación en las diferentes áreas de fortalecimiento que establece la teoría del cambio; incidencia política, emprendimiento y desarrollo de agroempresas bancables.

Para cada uno de los tres pilares se establecen los objetivos específicos que se esperan alcanzar y, dentro de cada uno, una o varias líneas de intervención. Finalmente, se definen una serie de actividades, asociadas a cada línea de intervención, que son los elementos básicos que impulsarán el logro de los objetivos.

Es muy importante tener en cuenta que el cuadro solo constituye un mapa al que acudir una vez se haya llevado a cabo la autoevaluación de género con la organización con la que se esté trabajando. A partir de dicho diagnóstico, se podrán identificar las necesidades que presenta la misma y, en cada caso, definir los objetivos que se quieren alcanzar, las líneas de intervención, así como las actividades a desarrollar. Estas últimas, no se especifican ya que variarán en función de las posibilidades y necesidades que se identifiquen dentro de cada organización.

		<p align="center">Promover la equidad de género en la acción global de las organizaciones de productores (para lograr la distribución equitativa de los ingresos y la democratización de los espacios de participación y gobernanza)</p>			
		<p align="center">0. GESTIÓN DE LA MEJORA CONTINUA Y DEL CONOCIMIENTO</p>	<p>0.1 Mejora de la calidad de la asesoría a través de la formación continua.</p>	<p>0.1.1 Abordaje de términos clave para eliminar confusiones e imprecisiones conceptuales de los miembros de los equipos nacionales (INTERNO)</p>	<p>0.1.1.a FoE4: Formación continua de los asesores empresariales en todas las áreas y temáticas que permitan transmitir a las OPs que un entorno competitivo requiere de organizaciones flexibles y dinámicas que tengan la capacidad de afrontar cambios y nuevos desafíos. permitan un enfoque en la asesoría que</p>
			<p>0.2 Incorporar criterios de género en la identificación y diagnóstico de las empresas</p>	<p>0.2.1 Crear unidad responsable (de la implementación, seguimiento y evaluación del plan de acción) que asegure el cumplimiento (INTERNO)</p>	<p>0.2.1.a Las sesiones de evaluación y formulación de planes de acción son sensibles a género. Tener en cuenta el diagnóstico de género derivado del AO (chequeo de género).</p>
				<p>0.2.2 Dotar a la unidad de estructura, competencias, funciones con mandato claro, responsabilidades,</p>	<p>0.2.2.a Elaboración de presupuestos, definición de funciones y M&E de las acciones de género llevadas a cabo por Acodea y Agriterra</p>

				así como presupuesto específico (INTERNO)	
		1. INCIDENCIA/CABILDEO	1.1 Promover el acceso equitativo a procesos de capacitación en general y de alimentación de liderazgos sensibles al género, en especial	1.1.1 Impulsar procesos de discusión al interior de las organizaciones de productores acerca del enfoque transversal de género (y enfoque sectorial como instrumento complementario), incentivando la voluntad política de cambio organizacional pro-equidad	1.1.1.a Formación de liderazgos, tanto de mujeres como de hombres y jóvenes con capacidad de incidir en el desarrollo empresarial
					1.1.1.b Intercambio de experiencias entre OPs
				1.1.2 Diseñar e implementar procesos de empoderamiento (hombres y mujeres), como herramienta para favorecer la participación y toma de decisiones de mujeres en general y en las organizaciones de productores, en especial	1.2.1.a Revisar la 'Herramienta de Consulta para el Cabildeo de los Productores (FACT)' e incluir aspectos de género
					1.2.1.b Sensibilizar a las instancias de toma de decisiones de las OPs para integrar género en los estatutos, planes de acción y la gobernanza de las OPs

		1.2 Impulsar la participación política, económica y social de miembros de manera equitativa	1.2.2 Impulsar y promover acciones que permitan la participación equitativa y efectiva en puestos de toma de decisiones y cuerpos directivos	<p>1.2.2.a Visibilizar acciones y buenas prácticas que se desarrollan al interior de las organizaciones (Gender Friendly Coops.)</p> <p>1.2.2.b Promover el trabajo en red y con el sector público</p> <p>1.2.2.c Medidas concretas para la incorporación y participación efectiva</p>
2. EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL		2.1 Mejorar las habilidades de liderazgo y emprendimiento empresarial de los y las socias de las Ops	2.1.1 Análisis de las relaciones de género para determinar la situación sobre inserción e incorporación en las organizaciones así como la situación sobre participación en las organizaciones (doble perspectiva).	2.1.1.a Identificar las destrezas/ género, así como las barreras que impiden desarrollar el espíritu empresarial de los y las socias de las OPs a través del Análisis de Género(diagnóstico)
				2.1.1.b Desarrollar talleres orientados a mejorar las habilidades de gestión y liderazgo empresarial de las mujeres y los jóvenes.
				2.1.1.c Intercambio de experiencias
		2.2 Incrementar la productividad de las OPs a través de servicios de extensión sensibles a género	2.2.1 Análisis con enfoque de género de la situación sobre acceso a los servicios prestados por las organizaciones de productores	2.2.1.a Mejorar el acceso de las mujeres y jóvenes a los servicios prestados por las OPs y las actividades de extensión desarrollados por LATAM analizando la situación de acceso
3. DESARROLLO DE AGROEMPRESAS BANCABLES		3.1 Incorporar criterios de género en la identificación y diagnóstico de las empresas	3.1.1 Crear unidad responsable (de la implementación, seguimiento y evaluación del plan de acción) que asegure el	3.1.1.a Las sesiones de evaluación y formulación de planes de acción son sensibles a género. Tener en cuenta el diagnóstico de género derivado del AO (chequeo de género).

				cumplimiento (EXTERNO)	
			3.2 Empoderar a las mujeres y jóvenes para la formación y gestión de empresas bancables	3.2.1 Dotar a la unidad de estructura, competencias, funciones con mandato claro, responsabilidades, así como presupuesto específico (EXTERNO)	3.2.1.a Talleres de capacitación en liderazgo e instrumentos de gestión para crear empresas bancables

6 Criterios de selección de OP's

Puesto que tanto ACODEA como Agriterra son agriagencias, no incluyen ni en su misión ni visión, la lucha por la erradicación de las condiciones de subordinación que afectan a la vida de las mujeres. Sin embargo, reconocen que, para cumplir efectivamente su misión, deben tener en cuenta y trabajar todos aquellos componentes que puedan deformar las acciones que les lleven a la consecución de sus objetivos.

Reconociendo la necesidad de trabajar con perspectiva de género al interior y exterior de las agriagencias, ACODEA y Agriterra deberían optar por:

- Organizaciones que trabajen por ser organizaciones más igualitarias y que incluyan o estén dispuestas a incluir en sus acciones la perspectiva de género (enfoque de Género en Desarrollo).
- Que permitan evaluar tanto el compromiso para trabajar con perspectiva de género como si sus acciones aplican verdaderamente dicho principio.

7 Glosario de términos

Sexo: cuando nos estamos refiriendo a las diferencias físicas, biológicas y corporales entre mujeres y hombres con las que nacemos y que son inmodificables naturalmente. De acuerdo al sexo, se organiza a las personas en dos categorías: mujeres y hombres. A partir de ellas se construye la identidad de género femenina o masculina u otras identidades de género en transformación.

Género: roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en un momento determinado considera apropiado para hombres y mujeres. “Masculino” y “femenino” son categorías de género.

Normas de Género: Ideas sobre qué apariencia deberían tener, cómo deberían actuar y ser hombres y mujeres. Las normas se refieren a atributos y características asociados con cada género aceptados en un momento del tiempo por una comunidad o sociedad específica. Son estándares y expectativas que conforman la identidad de género. Si se interiorizan en un estadio temprano de la vida, las normas de género pueden perdurar en el tiempo y afectar a la socialización y creación de estereotipos.

Relaciones de Género: relaciones sociales entre mujeres y hombres incluyendo cómo se distribuyen entre los sexos el poder y el control sobre los recursos. Las normas culturales y sociales atribuyen un valor más bajo a las aptitudes, habilidades y roles convencionalmente asociados con mujeres o con aquellos que transgreden las normas de género. Esto resulta en relaciones de género jerárquicas y desiguales.

Enfoque de Género: se trata del modo elegido por el sistema de las Naciones Unidas y la Comunidad Internacional para abordar la cuestión de género y progresar en materia de derechos para las niñas y mujeres como rama de los derechos humanos. No se trata de un objetivo en sí mismo, sino de una estrategia para lograr mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación a los hombres y niños.

Incorporar la perspectiva de género supone abordar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una manera de concienciar a hombres y mujeres en todas las áreas y a todos los niveles, un modo de hacer que las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres adquieran una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas (política, social y económica). Así, las mujeres y hombres se beneficiarían igualmente y no se perpetuaría la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género.

Análisis de Género: Estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de la toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa.

El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Las variables a considerar en este aspecto son: división sexual y genérica del trabajo, acceso y control de recursos y beneficios, participación en la toma de decisiones. El análisis de género debe identificar:

- La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades específicas (prácticas por ejemplo acceso al trabajo y estratégicas por ejemplo participación en la toma de decisiones a nivel directivo en las organizaciones) de hombres y mujeres.
- Las limitaciones y oportunidades.
- La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

Enfoque Sectorial: A través del EMPODERAMIENTO se fortalecen las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres. Partimos de la concepción del término poder como “poder para”

(capacidad) y no como “poder sobre” con el fin de eliminar las relaciones de poder subordinantes existentes entre hombres y mujeres. La clave para el empoderamiento de las mujeres es por lo tanto, la participación social y política, lo cual implica cambiar estructuras tradicionales de poder. La estrategia de empoderamiento implica la adopción de acciones positivas mediante programas, proyectos y actuaciones específicas destinadas a reducir de forma progresiva las brechas de desigualdad vigentes entre mujeres y hombres, especialmente orientadas a superar la pobreza y a mejorar la condición y posición de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones.

Enfoque transversal de género: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.

Empoderamiento: se refiere a cuestiones como la conquista del poder y control sobre sus propias vidas, aumento de la concienciación, confianza en uno mismo, ganar posibilidades de elegir, aumentar el acceso y control sobre los recursos, trabajar para transformar las estructuras e instituciones.

Igualdad de género: hombres y mujeres reciben el mismo trato y tienen las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar todo su potencial, derechos humanos y dignidad y para contribuir a su desarrollo, económico, social, cultural y político. La igualdad de género es por ello la valoración igualitaria de las similitudes y diferencias de hombres y mujeres y sus correspondientes roles por la sociedad.

Equidad de género: es el proceso de ser justo. Asegurar justicia y establecer medidas especiales temporales para compensar los prejuicios y discriminación sistémica o histórica. La equidad de género tiene como objetivo lograr la igualdad de género. CEDAW recomienda el término igualdad de género más que equidad de género.

División sexual del trabajo: Durante el ciclo de vida, las normas de género determinan cómo cada sociedad divide el trabajo de hombres y mujeres, chicos y chicas, de acuerdo a los roles de género socialmente establecidos o lo que se considera adecuado para cada sexo.

Intereses estratégicos de género: son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Varían según los contextos particulares, y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.