

La Comisión de la Mujer de AOPEB

**Iniciando procesos organizativos y toma de decisión
con equidad de género en organizaciones productivas**

Bolivia, 2008

Esta cartilla ha sido elaborada en base a entrevistas y grupos focales realizados con las mujeres integrantes de la Comisión de la Mujer de AOPEB, la Comisión de la Mujer de El CEIBO, personal de AOPEB, de El CEIBO, socios de FECAFEB, la ex asesora de género y la ex cooperante del DED y en base al material que se ha facilitado. La cartilla pretende reflejar sus experiencias y opiniones y sirve en primer lugar para recuperar todo el trabajo que se ha hecho en la organización, capacitación y acompañamiento de mujeres para lograr su integración en procesos de toma de decisión en sus organizaciones productivas. Por otro lado, sirve para difundir entre organizaciones y personas que quieren aprender de esta experiencia e impulsar o fortalecer procesos organizativos con enfoque de género en su propia área.

Elaborado, publicado y financiado por:

Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED) - Bolivia
Calle 21 de Calacoto N° 17, zona Calacoto - La Paz
Teléfonos-Fax: (591-2) 2771055 - 2771083 - 2771789
E-mail: ded@dedbol.org, bol@ded.de
web: www.bolivia.ded.de

Autora:

Jocelijjn François

Revisión:

Delia Espada, Dilma Medina, Lizzy Montaña, Evelyn Orellana, Elisabeth Petermann, Marion Remus, Marina Veliz

Diseñado y diagramado por:

Wilma Tapia de Burke

Fotografías:

AOPEB, Gill Emslie, Maria Luisa Huanca (FECAFEB), Marion Remus

Impreso por:

Impresiones Poligraf

Presentación

La Asociación de Organizaciones de Productores Ecológicos de Bolivia (AOPEB) fue fundada en 1991 con la participación de las organizaciones El CEIBO, ANAPQUI¹, CORACA² IRUPANA, AGROPLAN, ACCOPCA³ y MINGA. Actualmente, agrupa a 65 organizaciones representando a 65 mil familias productoras ecológicas y en transición por lo cual se ha convertido en una organización líder en agricultura ecológica en Bolivia. Su objetivo es mejorar las condiciones de vida de las productoras y productores mediante la producción, transformación y comercialización de productos ecológicos.

La Comisión de la Mujer de AOPEB nace como producto de un proceso de fortalecimiento de las mujeres de las organizaciones afiliadas de AOPEB. Se desarrolla en el curso de tiempo como un mecanismo efectivo para valorizar y reconocer a la mujer productora y desarrollar actividades que promuevan su activa participación en sus organizaciones de base. Al mismo tiempo se vuelve un espacio importante donde las mujeres pueden hacerse verdaderas actoras de su propio desarrollo.

Esta cartilla pretende describir el proceso de desarrollo de la Comisión de la Mujer de AOPEB, las formas en que trabaja y lo que ha logrado hasta ahora. Se espera que esta experiencia sirva como ejemplo inspirador para el inicio o fortalecimiento de procesos hacia un desarrollo con más equidad de género en otras organizaciones productivas y sociales.

1 Asociación Nacional de Productores de Quinua.

2 Corporación Agropecuaria Campesina.

3 Asociación Central de Comunidades Productoras de Café.

Un poco de historia

En el 2001, el Directorio y la Gerencia de AOPEB, concientes de la importancia de la participación plena de todos sus afiliados en el proceso de la producción ecológica, deciden contratar a la Red Nacional de Trabajadoras de la Información y Comunicación (RED-ADA), para realizar un diagnóstico sobre la situación de la mujer en las organizaciones socias de AOPEB. Los resultados indican que el nivel de participación de las mujeres en los procesos organizativos y de toma de decisión es muy bajo, que existe discriminación hacia ellas en diferentes ámbitos y que no está visible el aporte que ellas realizan en el proceso productivo. En base a estos datos, se inicia un proceso de fortalecimiento de la participación de la mujer. En este momento, se incorpora a AOPEB una cooperante⁴ del Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED) que luego juega un papel importante en el fomento y acompañamiento del proceso de organización y empoderamiento de las mujeres, apoyando con el desarrollo de metodologías y estableciendo contactos relevantes como insumos para la organización de capacitaciones, visitas de campo y otros eventos.

Uno de los resultados de estos procesos es la conformación de la Comisión de la Mujer de AOPEB (2002) y posteriormente (a partir de 2006) de varias comisiones en las organizaciones socias: CAIC⁵, El CEIBO, FECAFEB⁶ y ANAPQUI. Desde el 2005, el Departamento de Comunicación de AOPEB tiene la responsabilidad de incorporar el enfoque de género dentro la institución. De esta manera, su responsable trabaja estrechamente con la cooperante en la elaboración de estrategias para la incorporación del enfoque de género en los diferentes proyectos, programas y metodologías de la institución y en el fortalecimiento de la Comisión de la Mujer en la realización de los mismos.

La Comisión de la Mujer tiene el mandato de las mujeres afiliadas a AOPEB, de generar acciones a favor de su desarrollo en base a las demandas priorizadas, en coordinación con la Gerencia y el Directorio de AOPEB. Con los insumos de las mujeres, la Comisión desarrolló un plan de acción que se acordó con el Directorio de AOPEB y en base a esto inició sus actividades.

4 Ella inicia su trabajo con AOPEB en 2002 y termina su contrato en 2008.

5 Cooperativa Agrícola Integral Campesina.

6 FECAFEB (Federación de Caficultores Exportadores de Bolivia) no es afiliada de AOPEB pero existe un convenio de coordinación entre AOPEB y FECAFEB. Varias organizaciones cafetaleras afiliadas a FECAFEB también son afiliadas a la AOPEB.



La Comisión de la Mujer de AOPEB representa a las mujeres de las organizaciones afiliadas y trabaja por su desarrollo y bienestar.

¿Qué es y qué hace la Comisión de la Mujer?

La Comisión de la Mujer de AOPEB se forma como resultado del II. Encuentro Nacional de Mujeres Productoras Ecológicas de AOPEB en 2002 y actualmente consiste de 5 mujeres: una Presidenta, una Secretaria General, una Tesorera y dos Vocales que funcionan como representantes de las mujeres de las organizaciones afiliadas de AOPEB. Además, hay una Responsable de Género, que coordina y apoya todas las actividades de la Comisión de la Mujer.

La Comisión de la Mujer tiene como visión “Alcanzar la equidad de género en representatividad, participación y visibilización social de la mujer para mejorar la calidad de vida y lograr una seguridad alimentaria en el marco de la producción agroecológica”. La misión de la Comisión es “Consolidar la incidencia, participación organizada, activa y reconocida de las mujeres en la AOPEB y en las organizaciones afiliadas, dentro de un marco de igualdad para alcanzar niveles de decisión en las organizaciones económicas agroecológicas”.

Mediante el apoyo del DED y su encargada de género, la cooperante y la comunicadora social de AOPEB, se desarrollan diferentes actividades en coordinación con varias instituciones: Oficina Jurídica de la Mujer, Viceministerio de Asuntos de Género Generacionales y Familia, Fundación Findhorn, Aldeas SOS, Universidad NUR / GNTP⁷, etc. Todas ellas orientadas a capacitar y acompañar a las mujeres que forman parte de la Comisión de la Mujer y las mujeres de las organizaciones socias de AOPEB que estas representan en varios ámbitos:

- 1) Encuentros Nacionales.** A partir de 2002, se organiza anualmente un evento donde se encuentran representantes mujeres de las organizaciones afiliadas de AOPEB. Al inicio, se usan estos eventos para socializar los resultados del diagnóstico de RED-ADA y en base a ello definir y priorizar demandas. Luego, los encuentros están dirigidos a la capacitación sobre i) AOPEB y la agricultura ecológica; ii) participación ciudadana (derechos, leyes, temas coyunturales), iii) desarrollo personal (liderazgo, autoestima, oratoria, relaciones y roles de género); y iv) salud (violencia intrafamiliar, sexualidad, planificación familiar, alimentación saludable). Además, se realizan actividades para recuperar y validar conocimientos y costumbres culturales como visitas a lugares cultural-históricos, intercambio de semillas en ferias, celebración de días culturalmente importantes.

⁷ Grupo Nacional de Trabajo para la Participación.



En los encuentros nacionales, las mujeres comparten sus conocimientos y adquieren otros nuevos sobre la agricultura ecológica, alimentación sana, desarrollo personal, etc.

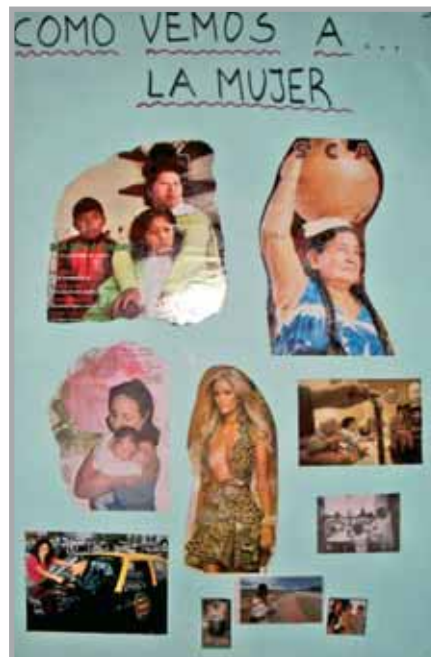


- 2) **Talleres de orientación y capacitación para la / las Comisiones de la Mujer.** A partir de la primera formación de la Comisión de la Mujer en 2002 se orienta a la Comisión a través de varios talleres facilitadas por la encargada de género del DED en incidencia política, organización, trabajo en equipo y coordinación en redes.
- 3) **Reuniones de la Comisión de la Mujer.** Desde su creación, la Comisión de la Mujer de AOPEB se reúne cada 3 o 4 meses en la oficina de AOPEB para planificar y monitorear sus actividades. Cada miembro socializa las discusiones en su organización de base y la presidenta lo socializa en el Directorio de AOPEB.
- 4) **Talleres Nacionales de Planificación y Coordinación de la Comisión de la Mujer con las Comisiones de la Mujer.** En 2008 se realiza el primer taller de coordinación y planificación entre todas las Comisiones de la Mujer. Además se invitan a varias organizaciones gubernamentales y no-gubernamentales para presentar sus programas de género.
- 5) **Talleres regionales de capacitación.** Son eventos de capacitación sobre temas específicos como la agricultura ecológica, recuperación, uso tradicional de semillas y otros productos o liderazgo, en los cuales participan representantes mujeres de las organizaciones afiliadas de AOPEB de la región involucrada.
- 6) **Programa de Liderazgo para el Fortalecimiento Integral Social.** En 2004, la cooperante junto con la Universidad NUR desarrolla este programa y a partir de este año hasta 2007 se lo ejecuta con 15 organizaciones cafetaleras y El CEIBO con el apoyo de una experta local del DED. Tiene como objetivo la formación de líderes hombres y mujeres en el marco de la producción ecológica.
- 7) **Foros de Género⁸.** En estos eventos, dirigidos a hombres y mujeres, se promueven la reflexión, el análisis y el diálogo sobre los roles y comportamientos de género y la transformación de actitudes constructivas en relación a ello.

8 Estos Foros son elaborados y ejecutados en cooperación con el Centro de Investigación Social, Tecnología Apropriada y Capacitación (CISTAC) y Findhorn Consultancy Service.



Los foros de género son espacios de reflexión para hombres y mujeres sobre roles tradicionales y la necesidad de asumir nuevas actitudes hacia uno mismo y hacia la otra persona para lograr más equidad entre los sexos.



- 8) Talleres regionales de liderazgo⁹.** Son eventos organizados para crear y fortalecer mujeres líderes mediante un proceso de autorreflexión, análisis de actitudes y práctica de nuevos comportamientos.
- 9) Entrenamientos para facilitadoras en género¹⁰.** Es un programa de entrenamiento en metodologías de psicología de proceso para facilitadoras que trabajan con mujeres del área rural y/o mujeres marginalizadas. El programa es implementado con el fin de contar con facilitadoras a nivel nacional para la facilitación de los talleres regionales de liderazgo.
- 10) Actividades con AOPEB.** La presidenta de la Comisión de la Mujer actúa como su representante en el Directorio de AOPEB donde socializa y negocia las demandas de las mujeres. Aparte, se desarrollan varias actividades dirigidas al fomento de la equidad de género a nivel de AOPEB como la organización de un taller de Orientación y Planificación para la transversalización del tema genero en los programas y proyectos de la organización.
- 11) Actividades de incidencia política.** Mujeres representantes de las organizaciones de base participan en actividades del Viceministerio de la Mujer (por ej. talleres de liderazgo, el Cumbre Social de Mujeres), en el proceso de la elaboración y lobby del Anteproyecto de Ley Básica de Promoción y Regulación de la Agricultura Ecológica de Bolivia, en eventos de análisis y elaboración de propuestas para la Asamblea Constituyente (con RED-ADA), en eventos preparatorios para los Referéndum y en la Mesa de Consenso Nacional sobre el proyecto de Ley Contra el Acoso y Violencia Política en Razón de Género, organizado por el Ministerio de Justicia.

Actualmente, los temas principales de trabajo de la Comisión de la Mujer son 1. Liderazgo; 2. Incidencia política; 3. Intercambio y sistematización de experiencias; 4. Participación equitativa de las mujeres en reuniones, asambleas, encuentros, talleres; 5. Recuperación de semillas y productos nativos, sus usos, costumbres y el intercambio de los mismos; 6. Participación equitativa en las elecciones de Directorio y Comité de Vigilancia de la AOPEB; 7. El aspecto de género y generacional; 8. Difusión de las actividades de AOPEB y 9. Promover la formación de líderes.

⁹ Estos talleres son realizados en cooperación con la Universidad NUR / GNTP y luego con la Findhorn Consultancy Service de la Fundación Findhorn de Escocia.

¹⁰ Este programa de entrenamiento fue desarrollado y ejecutado con Findhorn Consultancy Service.



Mediante dinámicas y procesos de reflexión, las mujeres son estimuladas para autovalorizarse y asumir nuevos comportamientos.

¿Cómo trabaja la Comisión de la Mujer de AOPEB?

La Comisión de la Mujer de AOPEB enfoca sus actividades en primer lugar en el fortalecimiento de las mujeres de las organizaciones afiliadas y en visualizar sus aportes en el campo de la producción agroecológica. En segunda instancia, desarrolla espacios compartidos con hombres dirigentes y líderes y esposos para fomentar una mejor integración de mujeres en la organización.

Fortalecimiento de las mujeres

Para lograr el fortalecimiento de las mujeres en los diferentes ámbitos, se aplican diferentes metodologías y formas de trabajo:

- Planificación participativa. Todo el proceso de capacitación y acompañamiento a las mujeres se desarrolla en base a las “Directrices estratégicas para valorar y promover la participación de las mujeres de las organizaciones afiliadas a la AOPEB”¹¹. Estas directrices contienen las necesidades y demandas de las mujeres y definen 8 puntos de prioridad (ver página siguiente) que luego forman la base para el desarrollo y contenido de las actividades. Además, se elaboran estrategias para lograr el empoderamiento y la participación activa de las mujeres dentro sus organizaciones de base.
- La metodología CEFE. Es una metodología de Competencia Empresarial a través de la Formación Emprendedora (CEFE por sus siglas en inglés), dirigida a generar comportamientos proactivos en el ámbito del mercado. Esto se logra a través de i) autoanálisis guiado, ii) estimulación de un comportamiento emprendedor y iii) fortalecimiento de las competencias profesionales. La metodología se destaca por su enfoque práctico sin necesidad de escribir o leer lo que facilita la participación de mujeres y por su relación con la realidad mediante simulaciones.
- La metodología de la Universidad NUR para desarrollar liderazgo. Es una metodología participativa dirigida a la creación de mujeres y hombres líderes. Es aplicada en el marco del programa de liderazgo y trabaja con reflexión personal, análisis de líderes y sus roles, el manejo de grupos y relaciones humanas, aspectos históricos, económicos y culturales del desarrollo y el manejo de conflictos.

¹¹ Estas directrices fueron elaboradas en base a los resultados del diagnóstico participativo de RED-ADA ya mencionado.

Las actividades de la Comisión de la Mujer de AOPEB están dirigidas en primer lugar al fortalecimiento de las mujeres.



Las mujeres priorizaron 8 demandas que sirven como base para el desarrollo posterior de sus actividades:

- Capacitación en liderazgo, autoestima, derechos sexuales y reproductivos, leyes a favor de las mujeres, producción ecológica, contabilidad básica, gestión administrativa, comercialización, elaboración de proyectos.
- Becas de estudio para hijas e hijos sobresalientes.
- Créditos para mujeres con iniciativas propias de producción y comercialización.
- Revisión y modificación de estatutos y reglamentos de AOPEB y de sus organizaciones afiliadas para la participación plena y equitativa de las mujeres.
- Extensión de carnés de socias (no sólo a hombres).
- Participación activa de AOPEB en instancias del Estado, Municipios y alianzas con otras organizaciones de mujeres para la construcción de políticas públicas que les favorezcan.
- Desarrollo de mecanismos e instrumentos por AOPEB para visualizar el aporte económico productivo de las mujeres en sus organizaciones.
- AOPEB y sus organizaciones afiliadas deben velar el cumplimiento y el respeto de los derechos de las mujeres y disciplinar a los compañeros que maltratan física y psicológicamente a sus mujeres, hijas e hijos.

- La metodología Findhorn. Está dirigida a la capacitación de facilitadoras mujeres. En los talleres, las mujeres trabajan juntas para analizar, reconocer y destacar sus fortalezas y luego determinan los elementos que afectan su confianza y habilidad de liderazgo. Se combinan presentaciones teóricas con ejercicios, reflexión individual e intercambios en grupos y dan énfasis en la aplicación práctica de las habilidades aprendidas.
- Metodología Formación de Facilitadores y Promotores de Campesino a Campesino. Es una metodología en la que campesinas y campesinos capacitan a sus pares en la agricultura ecológica mediante procesos de intercambio y aprendizaje mutuo, por ejemplo mediante la visita guiada de huertas orgánicas. Es una metodología basada en la práctica y los conocimientos de las mismas campesinas y campesinos.
- Actividades prácticas. Ofrecen la oportunidad a las mujeres de aprender viendo y haciendo en un ámbito relajado y natural. Ejemplos son cocinar juntas recetas sanas o realizar ritos culturales en grupo.

Establecimiento de enlaces con los dirigentes, líderes de AOPEB y los esposos

- La presidenta de la Comisión de la Mujer de AOPEB involucra a los dirigentes y líderes de AOPEB, a nivel del Directorio, mediante un proceso continuo de socialización de las propuestas y actividades que tiene la Comisión. Además, se crean espacios para ellos durante los Encuentros Nacionales, Reuniones de la Comisión y otros eventos para que puedan socializar políticas y actividades institucionales y para que conozcan el contenido de los eventos. En las Asambleas Generales de la AOPEB la Comisión de la Mujer presenta su informe de actividades y socializa las demandas de las mujeres a las directivas de todas las organizaciones afiliadas.
- Durante los foros de género, se trabaja con hombres y mujeres mediante el análisis de las percepciones sobre los diferentes sexos, las desigualdades que existen entre ellos para finalmente trabajar en conjunto sobre una propuesta para mejorar la situación. El objetivo es iniciar un proceso de reflexión y diálogo y generar propuestas de mejorar la participación activa, democrática y equitativa de todas las socias y socios en sus organizaciones de base, asegurando su fortalecimiento integral social.

Las mujeres aprenden haciendo y viendo las experiencias de las otras.



Hombres y mujeres trabajan juntos para formular nuevas visiones sobre las relaciones de género.



¿Qué ha logrado la Comisión de la Mujer y las mujeres que la apoyan?

La capacitación y el acompañamiento de las Comisiones de la Mujer y las mujeres de las organizaciones socias han llegado a conseguir logros en diferentes niveles.

A nivel personal

Varias mujeres han perdido (una gran parte de) el miedo de hablar y viajar, saben expresarse mejor, tienen más autoestima, se sienten más seguras y capaces de tomar decisiones para ella y su familia. Son más concientes de la importancia que tienen ellas dentro la familia, el proceso productivo y la organización, de sus derechos humanos y económicos. Se sienten parte de AOPEB.

A nivel del hogar

Hay más diálogo entre hombres y mujeres. Los hombres empiezan a valorar más el aporte de la mujer, tanto en la producción como en la organización y hay más apertura por parte de ellos para dejar participar a la mujer en reuniones, capacitaciones y otros eventos.

A nivel de las organizaciones de base

Se ha replicado la experiencia de la Comisión de la Mujer de AOPEB en cinco de las organizaciones afiliadas: CAIC, El CEIBO, ANAPQUI, AECAR¹² y CORACA CARRASCO. Estas Comisiones son reconocidas por las Asambleas Generales y mantienen un flujo de información sobre sus actividades entre la Asamblea y ellas.

La directora del Departamento de la Mujer de FECAFEB participa como representante del Departamento en el Directorio de FECAFEB. Los Departamentos de la Mujer de FECAFEB se han replicado en varias de sus organizaciones afiliadas. La Comisión de la Mujer de El CEIBO tiene su propia oficina dentro El CEIBO donde desarrolla sus actividades.

A nivel de AOPEB

La Comisión de la Mujer se ha consolidado, se reúne regularmente, atiende los temas de interés de las mujeres en las reuniones y mantiene contacto permanente con las bases.

¹² Asociación Regional de Productores de Café Caranavi.

Cuenta con un Manual de Funciones y Procedimientos de los encuentros de mujeres. La Comisión está integrada en el Organigrama de AOPEB y tiene una representante en el Directorio que funciona como secretaria de Género. El Directorio y el personal de AOPEB consideran las Comisiones de la Mujer como entidades importantes en la promoción de la participación de la mujer dentro la organización. Se ha incorporado el enfoque de género en los estatutos, reglamentos y el manual de funciones de AOPEB.



La Comisión de la Mujer actúa como enlace entre las mujeres afiliadas a AOPEB y la organización.



Reflexiones sobre la Comisión de la Mujer¹³

“Ya nos toman en cuenta en la palabra, los votos de las mujeres valen. Por otro lado, las mujeres ya no van con el tejido a las Asambleas, les importaba poco... ahora hay más interés en las mujeres”.

(Dirigenta, Comisión de la Mujer AOPEB).

“Si nos apoyan bastante a lo que es las Comisiones de las Mujeres, como recientemente también nos estamos formando y yo creo que la mayoría de las mujeres tiene esa esperanza de superarnos más”.

(Dirigenta – Cooperativa El CEIBO).

“Antes era calladita, ahora hablo, me muevo. Por haber ido a Cochabamba (para participar en un curso), me han enseñado a perder el miedo. Tuve que exponer, con eso he aprendido mucho, de perder el miedo”.

(Presidenta del departamento de mujeres de CORACA, socia de FECAFEB).

“Yo he cambiado mucho, he aprendido mucho, antes no sabía como clausurar un evento, ahora sí puedo hacerlo y hablar aunque siempre con un poco de miedo. Me falta ordenar pero ahora sé como organizar talleres, reuniones”.

(Directora del Departamento de la Mujer, FECAFEB).

¹³ Extractadas de los grupos focales y entrevistas realizadas en La Paz, Caranavi y Sapecho en el marco del proceso de sistematización realizado por el Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED).

Las mismas mujeres empiezan a velar por sus intereses y necesidades.



La experiencia de FECAFEB como réplica de la Comisión de la Mujer

La Federación de Caficultores de Bolivia (FECAFEB) es una asociación de 32 organizaciones cafetaleras, la mayoría orgánica y ubicada en los Yungas de La Paz. Desde el año 1998, cuenta con el apoyo del DED mediante un cooperante. El segundo cooperante (desde 2001) inicia varias actividades con las mujeres, dirigidas básicamente a su capacitación en la agricultura ecológica, CEFE (capacitación empresarial básica), contabilidad y en temas relacionados con la Asamblea Constituyente (con RED - ADA) para fomentar su participación en procesos de certificación, comercialización y a nivel político.

La tercera cooperante que entra en el año 2006, enfoca el trabajo en la incorporación de las mujeres en procesos organizativos y de toma de decisión. Inspirados por el ejemplo de la Comisión de la Mujer de AOPEB, empiezan a realizar encuentros anuales con representantes mujeres de todas las organizaciones afiliadas de FECAFEB, donde trabajan temas de autoestima, liderazgo, oratoria, agricultura ecológica e información sobre la Federación. Otras actividades son cursos de capacitación con las mujeres en el Sistema de Control Interno con una mujer facilitadora a nivel de base y la participación en eventos organizados por la Comisión de la Mujer de AOPEB y otras instituciones como CIOEC¹⁴.

Uno de los resultados de los encuentros anuales es la conformación del Departamento de la Mujer que representa los intereses de las mujeres a nivel de FECAFEB y que tiene como objetivo el fomento de las capacidades de las mujeres para facilitar su participación en la organización. La directora del Departamento de la Mujer de FECAFEB participa en el Directorio de la organización. Hasta ahora han logrado la integración de la planificación del Departamento de la Mujer en el Plan Operativo Anual (POA) de FECAFEB, entre las actividades planificadas y ejecutadas son la promoción de la formación de Departamentos de la Mujer en las organizaciones afiliadas, la capacitación en sistemas de control interno a nivel de base y la promoción del proyecto de cocinas mejoradas/ecológicas (Malenas) implementada con la Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

14 Coordinadora de Integración de Organizaciones Económicas Campesinas de Bolivia.

Algunos retos para el Departamento de la Mujer de FECAFEB son la integración formal del Departamento en el Organigrama de FECAFEB y la elaboración y aprobación de estatutos y reglamentos que aseguran el trabajo del Departamento hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres a nivel de la participación, organización y toma de decisiones.



También a nivel de FECAFEB, las mujeres empiezan a organizarse y capacitarse para facilitar su participación en la organización.



¿Qué cosas hay que mejorar?

- La Comisión de la Mujer de AOPEB tiene que buscar formas de acompañar y fortalecer a las Comisiones de la Mujer en sus organizaciones afiliadas y fomentar espacios de intercambio y capacitación para ellas y sus miembros. En este sentido, la misma AOPEB debe jugar un papel importante, reservando fondos y personal para este acompañamiento.
- En base a un mejor acompañamiento, las Comisiones de la Mujer a nivel de las organizaciones afiliadas, tienen que buscar estrechar las relaciones con las mujeres de base, fomentar su organización, identificar y priorizar sus demandas y traducirlas en propuestas concretas y manejables para presentarlas al Directorio de su organización y/u otras instituciones.
- Las Comisiones de la Mujer tienen que trabajar en la elaboración y aplicación de estrategias de género a nivel de sus organizaciones, buscar un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en estatutos, reglamentos, convocatorias, puestos de toma de decisión, etc.
- El personal y Directorio de AOPEB tiene que jugar un rol activo para mejorar la integración de las mujeres en los procesos organizativos y de toma de decisión de la organización. En este sentido, debe fomentar, acompañar y respaldar las actividades de las Comisiones de la Mujer e involucrarlas en los espacios pertinentes.
- El desarrollo es un proceso integral en el cual la integración tanto de mujeres como de hombres y jóvenes es esencial. Aunque se ha creado espacios compartidos con hombres, todavía falta mejorar su involucramiento en el proceso de fortalecimiento de las mujeres. Los talleres de masculinidades han probado ser una forma muy efectiva para que los hombres empiecen a reflexionar sobre actitudes y costumbres, sin embargo, el proceso tiene que ser promovido desde ambos lados. En este sentido, los hombres dirigentes y líderes de AOPEB y sus organizaciones afiliadas tienen un papel decisivo desde su posición de autoridad en la creación de actitudes y ámbitos a favor de la participación equitativa de hombres y mujeres en diferentes espacios de la organización. También es importante involucrar a niños y jóvenes en los procesos de capacitación e intercambio para que aprendan desde pequeños asumir actitudes abiertas y de equidad de género.



Las Comisiones de la Mujer deben fortalecer sus enlaces con las mujeres de base que representan para poder trabajar por su desarrollo.

Conclusiones

- La Comisión de la Mujer de AOPEB ha logrado volverse en un espacio importante de las mujeres afiliadas a la AOPEB para sentirse representadas y respaldadas por su organización. Además, es un espacio de capacitación y desarrollo personal que les permite de allí generar actividades de desarrollo y equidad de género en sus propias organizaciones de base.
- La forma en que se trabaja con las mujeres ha probado ser una medida efectiva para el fortalecimiento de mujeres para motivar y prepararlas para su participación en procesos de desarrollo, organización y toma de decisión a nivel de sus organizaciones de base. Las metodologías efectivas son: partir de las necesidades y demandas formuladas desde las mismas mujeres, desarrollar actividades en base a ello y utilizar metodologías participativas y de autorreflexión dirigidas al desarrollo y reconocimiento personal, buscar el desarrollo de mejores enlaces con la organización matriz mediante capacitación sobre la agricultura ecológica y la organización y el involucramiento de hombres dirigentes y esposos en momentos claves.
- La participación más equitativa de mujeres y hombres en la organización y su buena preparación para ella, mejora la calidad de los procesos de organización, producción, certificación y comercialización y por ende las condiciones de vida de toda la familia. Se atienden temas de interés para todas/os, los procesos de producción ecológica son apoyados por todas/os y se complementan entre sí en la búsqueda de soluciones para problemas. Sin embargo, de ambos lados hay que trabajar más y seguir con los procesos iniciados para llegar a una verdadera equidad entre hombre y mujer en los diferentes espacios.