



Agencia Andaluza de
Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA



Diputación de Córdoba



Ayuntamiento de Málaga
Área de Participación Ciudadana, Inmigración y Cooperación al Desarrollo

Proyecto: Fortalecida la incidencia del sector cooperativo en pro del desarrollo sostenible y de la seguridad alimentaria y nutricional.

Las empresas cooperativas ayudan a construir un mundo mejor.

(ONU)

SISTEMATIZACION DEL TRABAJO E INTEGRACION DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN FENACCOOP, R.L. Y SU TRABAJO DE INCIDENCIA EN PERÍODO 2006 -2011“

“Este proceso ha sido como el río que donde pasa va quedando algo y eso es lo positivo”

Olfania Mena Aguirre: Secretaria del Consejo de Administración de FENACCOOP.

Contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Objeto de la Sistematización	4
	2.1 Objetivos Específicos.	4
III.	Marco Conceptual.	4
	3.1 Enfoque de género en las políticas públicas.....	6
IV.	Membrecía actual de FENACOOB.....	7
	4.1 Incidencia Política según la FENACOOB.	7
	4.2 Incidencia Política de las Mujeres.	8
	4.3 Relaciones de Poder entre los Géneros.....	8
	4.4 Delimitación del Objeto.....	9
	4.5 Criterios para elección del objeto.	9
	4.6 Preguntas Ejes de la Sistematización.....	10
IV.	Metodología.	10
V.	La Situación Inicial y su contexto	11
VI.	La FENACOOB y la Equidad de Género.	12
	6.1 El camino recorrido en la organización por parte de las mujeres.	15
	6.2 Gestiones realizadas	17
	6.3 Avances en la integración de las Mujeres y su representación en los órganos de gestión.	17
	6.4 Resumen de las acciones realizadas en relación a la equidad de Género.....	18
VII.	Proceso de Incidencia Política.	21
	7.1 Resumen de las acciones realizadas en incidencia.	21
VIII.	Capital Político de FENACOOB.....	23
X.	Situaciones que motivan la incidencia en FENACOOB	24
	10.1 A lo interno	24
	10.2 A lo externo.	24
XI.	Logros alcanzados	26
XII.	Modificaciones realizadas producto de la incidencia.....	28
	12.1 Género	28
	12.2 Políticas Públicas	28
	12.3 Acceso a Recursos.....	28
XIII.	Lecciones aprendidas.....	28
XIV.	Retos, Conclusiones y Recomendaciones.....	29
XV.	Bibliografía.....	33

I. Introducción

La Federación Nacional de Cooperativas Agropecuarias y Agroindustriales fue constituida en abril de 1990, y es el órgano máximo de representación del movimiento cooperativo agropecuario y agroindustrial en Nicaragua, agrupando a 286 cooperativas y un número de 20,000 productores (as) a nivel nacional.

FENACCOOP, es la primera federación y la primera organización de tercer grado de carácter nacional que surgió en el agro nicaragüense, como una organización estratégica para promover un modelo económico social más justo y contribuir al fortalecimiento de las capacidades de sus asociados.

FENACCOOP, R.L tiene como misión mejorar la calidad de vida del productor agropecuario nicaragüense y de sus familias mediante la consolidación del movimiento y desarrollo del cooperativismo en todo el país. Para hacer posible su misión FENACCOOP, R.L apoya a sus cooperativas asociadas, mediante servicios de asistencia técnica, capacitación, fortalecimiento empresarial y representación del gremio con equidad de género; contribuyendo a su desarrollo como empresas participativas y rentables.

La Federación Nacional de cooperativas, en el proceso de su fortalecimiento organizativo y desarrollo institucional y empresarial, ha implementado una serie de acciones de incidencia a nivel de las cooperativas, uniones y de la federación en su conjunto, contribuyendo así a mejorar las condiciones de vida de sus asociadas.

En los últimos años FENACCOOP, R.L avanza en la elaboración de propuesta de incidencia política que recoge intereses y necesidades desde las mujeres cooperadas.

Se valora que la propuesta de incidencia debe integrar las necesidades prácticas y estratégicas en los ámbitos donde participan las mujeres como parte de su desarrollo socio político y económico en diversos niveles a lo interno de la organización y en la elaboración de propuestas que posteriormente sean establecidas como políticas públicas.

Con el propósito de mejorar la efectividad de su incidencia política, y concretar la respuesta del gobierno hacia sus propuestas económicas, sociales, ambientales y políticas como medio para mejorar el ejercicio de sus derechos humanos, la federación ha implementado una serie de acciones para la incidencia a lo interno y externo de la organización que ha sido posible por el apoyo de organizaciones entre ellas OXFAM-CANADÁ

El presente documento sistematiza los avances que hasta el 2011 se han obtenido en el proceso de incorporar en el enfoque de género a lo interno de la organización, Así como el rol asumido en la incidencia de temas de interés para las cooperativas que están afiliadas a la FENACCOOP; R.L.

II. Objeto de la Sistematización

Sistematizar el trabajo e integración de las mujeres y la equidad de género en FENACOOOP; R.L. y su trabajo de incidencia en período 2006 -2011.

2.1 Objetivos Específicos.

- a. Indagar sobre los procesos de incidencia de las mujeres asociadas a la Federación.
- b. Conocer los procesos que han vivido las mujeres asociadas a la FENACOOOP para integrarse a una organización cooperativa.
- c. Averiguar cómo las cooperativas y FENACOOOP ha facilitado la integración de las mujeres y que respuesta o apertura han dado a la incidencia interna y externa de las mujeres.
- d. Conocer el desarrollo de la integración de las mujeres en las cooperativas
- e. Conocer avances de la integración de las mujeres en los órganos de dirección y tomas de decisiones sobre los recursos de las cooperativas.
- f. Evaluar la tenencia de recursos productivos

El trabajo desarrollado consistió en los siguientes momentos metodológicos:

- El análisis de sus documentos estratégicos y de sus experiencias en incidencia para conocer el desarrollo de la organización
- La realización de entrevistas a las asociadas en sus diversos niveles.
- Entrevista con el Presidente de la Junta Directiva de FENACOOOP.
- Entrevista a personal técnico.
- El diseño, procesamiento de la información.

III. Marco Conceptual.

La mayoría de las organizaciones y particularmente el movimiento cooperativo asumen en su quehacer institucional principios como la equidad, igualdad y el ejercicio de la democracia entre otros. El logro de los principios antes mencionados es una de las aspiraciones de los integrantes de las organizaciones afiliadas a FENACOOOP.

La Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial sobre la Mujer considera que la participación de decisiones no solo es una exigencia básica de justicia y democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que tengan en cuenta los intereses de las mujeres entre los encargados de adoptar decisiones. Por otra parte expresa que el hecho que haya una proporción baja de mujeres entre los encargados de

tomar decisiones obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medida positiva.

Cuando una organización expresa su intención de incorporar el enfoque de género su meta a largo plazo es “emancipar a la mujer en su subordinación y llevarla alcanzar la igualdad, la equidad y el empoderamiento (Moser 1995). Este proceso trae consigo una serie de medidas que deben ser asumidas no solo desde el aspecto técnico sino desde lo político por el hecho que requiere una redistribución de recursos y poder. A lo interno de las organizaciones cooperativas para lograrlo se requiere de la apertura para la negociación entre hombres y mujeres y entre mujeres.

Estos cambios generalmente provocan conflictos por lo que es pertinente crear las bases para una negociación iniciando por reducir las desigualdades y las condiciones de desventaja que tradicionalmente enfrentan las socias.

Igualdad: condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres sin discriminación alguna.

Igualdad Real: Superación de la brecha entre las legalizaciones y las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.

Equidad: trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante acciones positivas que permiten el reconocimiento de las condiciones específicas de cada persona o grupo, derivadas de los derechos humanos relacionadas con su raza, religión, etnia o cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades en mujeres y hombres. Se requiere de nuevas acciones por parte de la sociedad y así compensar las desventajas históricas y sociales que han impedido a las mujeres obtener los beneficios y oportunidades que los hombres.

Igualdad de Género: considera que tanto hombres y mujeres gozan de la misma condición jurídica y social; es decir, ambos tienen las mismas condiciones y oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos, emplear su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico y cultural de su país y tener la posibilidad de beneficiarse de sus resultados.



3.1 Enfoque de género en las políticas públicas.

Es una estrategia para lograr los intereses, necesidades, preocupaciones, y experiencias de las mujeres y hombres sean parte integrante en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para lograr la equidad de género como elemento de desarrollo, en todas las esferas a fin de que mujeres y hombres en igualdad y equidad obtengan beneficios a través de estas políticas.

En Nicaragua la Asamblea Nacional aprobó el 14 de febrero del 2008 **la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades**, Ley 648, que fue publicada en la Gaceta No. 51 del 12 de marzo de ese mismo año. También la Ley No.717, Ley creadora del fondo para compra de tierras con equidad de género para mujeres Rurales aprobada el 10 de mayo del 2010. Así como la Política de género del gobierno de reconciliación y unidad nacional aprobada en marzo del 2007. Ley contra la violencia hacia las mujeres aprobada el 30 de Noviembre del 2011.

Las cooperativas representan una alternativa en la generación de ingresos, servicios y empleo en las zonas rurales, en donde participan mujeres que en su calidad de socias incursionan a espacios en las que las desigualdades de género se visibilizan en una limitada participación en las instancias claves y espacios decisorios de las cooperativas producto del orden social de género.

En este sentido desde hace más de una década se encauzan esfuerzos a través de la incidencia política a lo interno y externo de la organización con el objetivo de influir en las desigualdades que por su condición de género enfrentan las socias en los y que afectan en su vida diaria.

IV. Membrecía actual de FENACCOOP

Según el Censo realizado en mayo del 2011 en las cooperativas la membrecía está distribuida de la siguiente manera.



En este esfuerzo se logró **Se logró censar 124 cooperativas**, éstas reflejan tener integrados a 6,407 socios, de los cuales 2,569 son mujeres, para un 40.10% de integración, 3,838 son varones, para un 59.90% de integración y refleja la cantidad de 462 jóvenes para un 7.21% de integración.

Los tipos de cooperativas que refleja el censo principalmente en el orden son: agropecuarias, multisectorial. Servicios múltiples, créditos y servicios. En menor proporción cooperativas agrícolas.

4.1 Incidencia Política según la FENACCOOP.

La incidencia política son los esfuerzos de la ciudadanía organizada para influir en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos, a través de la persuasión y la presión ante las autoridades del Gobierno central, de los gobiernos municipales y otras instituciones de poder.

La incidencia política es una herramienta para lograr la participación real de la población.

La incidencia política se hace para resolver problemas específicos a través del cambio concreto en políticas y programas públicos, para fortalecer el empoderamiento de la sociedad civil, para promover y consolidar la democracia mediante una ciudadanía activa.

El proceso de incidencia política a lo interno de FENACCOOP ha significado una serie de esfuerzos que han sido aportados por mujeres socias, cooperantes, y la apertura de los órganos de dirección. Un aspecto importante a destacar es que uno de los efectos ha sido el fortalecimiento del liderazgo femenino que le ha permitido mejorar sus planteamientos en la demanda de la aprobación de políticas públicas que tienen que ser propias para el sector. En este camino recorrido se han establecido alianzas y ya la Comisión de Género de la FENACCOOP es considerada por otros actores como la asamblea nacional como una instancia para la consulta de anteproyectos de Ley como es la Ley de No Violencia hacia las Mujeres. Esta oportunidad significa un aprendizaje que les permite adquirir herramientas en el análisis de políticas públicas. Una de las entrevistadas manifiesta “antes mirábamos lo de las leyes como algo que solo los abogados lo podían manejar” “ahora nos sentimos con propiedad para opinar en temas que nos afectan como es la tierra, la seguridad alimentaria, el rescate de las semillas criollas así como demandar”. Es importante destacar que las capacitaciones y los intercambios han permitido desarrollar la capacidad de análisis y así elaborar propuestas que son consideradas acertadas.

4.2 Incidencia Política de las Mujeres.

En este sentido se retoman los conceptos de la democracia genérica y la ciudadanía plena de las mujeres.

Se parte que, la democracia genérica es un aporte crítico desde el feminismo a la concepción de la democracia que no contempla la inclusión protagónica de las mujeres. En palabras de Marcela Lagarde feminista y escritora *“La democracia de género propone la construcción de otro tipo de relaciones democráticas y otro modelo democrático que incluya no solamente a las mujeres, sino que-más complejo aún-se modifique el posicionamiento de los hombres y se establezcan relaciones democráticas entre los géneros”*.

4.3 Relaciones de Poder entre los Géneros.

Naila Kabeer (1994) ha planteado que estas relaciones de poder entre los géneros derivan de acuerdos institucionales gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, los cuales proporcionan a los hombres, más que a las mujeres, una mayor capacidad para movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses.

En la mayoría de los contextos, los hombres gozan, en términos generales, de un mayor acceso a los alimentos, a los puestos políticos o a la tierra, una mayor movilidad física, menos responsabilidades en términos de autocuidado o de cuidado de las personas jóvenes o ancianas, una posición privilegiada en términos de control del trabajo –sobre todo del trabajo de las mujeres– y una sexualidad menos restrictiva.

Estas relaciones definen también la manera en que hombres y mujeres perciben sus necesidades prácticas cotidianas, además de provocarles intereses estratégicos discrepantes y tal vez, conflictivos en la transformación a largo plazo de esas desigualdades.

Este tipo de relaciones se dan en las cooperativas, uniones y federaciones por lo que es necesario incidir para lograr una mayor equidad entre las relaciones de los y las asociadas.

4.4 Delimitación del Objeto.

La Experiencia que FENACCOOP ha decidido sistematizar se desarrolla en el marco del proyecto “Fortalecida la incidencia del sector cooperativo en pro del desarrollo sostenible y de la seguridad alimentaria y nutricional”,

Este proceso es posible gracias a la gestión del Centro de Iniciativas para la Cooperación (CIC Batá), la generosa cooperación de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID), Diputación de Córdoba, Ayuntamiento de Málaga, con contraparte de FENACCOOP, R.L., como entidad ejecutora de la acción.

Periodo: 2006- 2011

4.5 Criterios para elección del objeto.

En el año 2006 FENACCOOP se propuso elaborar una auditoría de género con su plan de acción. La idea era comenzar a sentar bases para avanzar en la equidad de género en todos los niveles de la organización, con mayor claridad y mayor conciencia.

Basándose en el plan de acción de género, la Federación integró en su Plan Estratégico, algunos resultados y metas relacionadas a promover una mayor participación de las mujeres en los diferentes niveles, avanzar en los procesos de sensibilización y continuar ampliando los ejercicios de auditoría de género con sus afiliadas.

A partir de esto se han realizados cambios significativos para el desarrollo socio económico con las cooperativas afiliadas; parte de estos cambios han sido la incorporación talleres de sensibilización, sistematizaciones en cooperativas de mujeres,

talleres sobre elaboración de Indicadores con Género, entre otros, las mujeres se han integrado como beneficiarias de proyectos ejecutados por la Federación. Además la participación de estas en los eslabones donde culturalmente era dominado por los hombres, hoy las mujeres se están incursionando en producción y mercado.

En el programa de incidencia se está considerando la agenda económica de las mujeres y desarrollado más habilidades para la incidencia a través de la capacitación.

4.6 Preguntas Ejes de la Sistematización.

- a) Qué acciones institucionales facilitan la incidencia por parte de las mujeres.
- b) Cómo las mujeres se han integrado a las cooperativas
- c) Cómo se han integrado al trabajo de incidencia, limitantes y logros alcanzados
- d) Cómo han incidido para visibilizar y tomar acción sobre las demandas y necesidades específicas de las mujeres en el sector rural y cooperativo-
- e) Cómo acceden a recursos a lo interno de las organizaciones.
- f) La toma de decisiones a lo interno de la cooperativa

IV. Metodología.

La metodología de trabajo en este proceso considerando que es una sistematización se utilizo herramientas como entrevistas testimoniales, entrevistas y grabaciones

El trabajo desarrollado consistió en los siguientes momentos metodológicos:

- El análisis de sus documentos estratégicos y de sus experiencias en incidencia para conocer el desarrollo de la organización.
- La realización de entrevistas a las asociadas en sus diversos niveles.
- Entrevista con dos miembros del Consejo de Administración de de FENACCOOP.
- Entrevista testimonial a una integrante de la Comisión de Género
- Entrevista a personal técnico.
- Análisis de memorias de eventos, intercambios, sesiones de trabajo entre otras.
- El diseño, procesamiento de la información.

V. La Situación Inicial y su contexto

En Nicaragua en enero del 2005 se promulga la nueva Ley General de Cooperativas Ley No.499 que es el marco legal que define el funcionamiento de las estructuras de los órganos de gestión, sin embargo, la existencia de estas reglas comunes al cooperativismo es considerado insuficiente para comprender porque participan de manera colectiva hombres y mujeres en acción colectiva.

Las cooperativas son consideradas organizaciones autónomas de hombres y mujeres que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

El marco de las reglas internas de la organización, está definida por sus principios y valores reconocidos internacionalmente, así como por las legislaciones nacionales. Estos principios son los que le dan un marco ético filosófico a las organizaciones cooperativas; los cuales son por su naturaleza una garantía para impulsar acciones de equidad e igualdad para sus socios y socias sin discriminación. Al analizar a lo interno de las cooperativas de base nos encontramos que hay una condición de desventaja de las mujeres por su historia de discriminación según las entrevistas testimoniales.

La Asamblea Nacional aprobó el 14 de febrero del 2008 la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley 648, que fue publicada en la Gaceta No. 51 del 12 de marzo de ese mismo año. Esta ley obliga al Estado a promover la igualdad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, medioambientales y culturales entre mujeres y hombres. Emplaza a las instituciones del Gobierno a hacer efectiva y real la igualdad de hombres y mujeres y a promover dicha igualdad en todas las políticas del quehacer institucional según sus competencias establecidas por ley.

La Ley 648 le otorga un rango de ley de Estado al mandato de incorporación de la equidad de género, en los diferentes niveles de gobierno en el país (central, municipios y regiones autónomas). A nivel político, se dispone el establecimiento de cuotas equitativas de participación de las mujeres en partidos políticos y en cargos elegidos por el poder legislativo y ejecutivo. En lo laboral, se orienta al Ministerio de Trabajo, a aplicar sanciones en los casos donde se compruebe que ocupando el mismo cargo, las mujeres perciban un menor salario que los hombres.

La ley delega facultades al INIM (Instituto Nicaragüense de la Mujer) para crear comisiones de seguimiento a la implementación de la política de género a nivel estatal e interinstitucional y establece la conformación de un Consejo Nacional de Igualdad, integrado por representantes de los poderes judicial y legislativo, la Policía Nacional, la Procuraduría General de la República, la Fiscalía General de la República y a la Directora del INIM. Sin embargo, para hacerla efectiva, el Estado nicaragüense debe enfrentar el reto de superar las debilidades financieras, técnicas y

administrativas actuales, puesto que el INIM por ejemplo no cuenta con los recursos financieros necesarios para poner en marcha, monitorear y evaluar muchas de las políticas que se han impulsado.

En los programas productivos que impulsa el gobierno se destinan recursos para financiar el Bono Productivo Agropecuario cuya distribución es coordinada por el MAGFOR. La selección de las beneficiarias al inicio, era facultad de los Gabinetes del Poder Ciudadano. Actualmente, tanto los organismos donantes como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han demandado al gobierno que se realicen convocatorias en las comunidades y se seleccionen a las beneficiarias en esta, segunda fase, bajo criterios no excluyentes por razones de filiación política.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés, ratificada por el estado nicaragüense en 1981, plantea en su artículo 14 lo siguiente: los estados partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la convención, a la mujer de las zonas rurales.

En el marco de los compromisos adquiridos por el Estado nicaragüense, se han aprobado una serie de leyes a favor de las mujeres como la Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, y recientemente la Ley No.717, Ley creadora del fondo para compra de tierras con equidad de género para mujeres Rurales aprobada el 10 de mayo del 2010. Así como la Política de género del gobierno de reconciliación y unidad nacional aprobada en marzo del 2007.

En el 2011 las mujeres asociadas a FENACOOOP revisan la Ley de Cooperativas y elaboran una propuesta de reformas.



VI. La FENACOOOP y la Equidad de Género.

La FENACOOOP en el cumplimiento de su misión tiene la función por mandato de ser un organismo cooperativo de tercer grado, con cobertura y liderazgo nacional, integrado en alianzas internacionales, dedicado al fomento organizacional, socio económico, político y cultural de las empresas cooperativas asociadas, con el fin de mejorar la calidad de vida

de sus socios y socias en forma sostenible, amigable con el medio ambiente y con enfoque de género.

El inicio para la incorporación de la perspectiva de género en FENACCOOP se ubica en el año 2005, cuando la Federación aceptó la invitación de Oxfam Canadá a realizar una auditoría de género. Esta decisión reflejó el interés de las y los asociados de la Federación en incrementar la participación de las mujeres en sus órganos de dirección, en ese momento representaba el 18% del total.

Este proceso de género en FENACCOOP incluiría inicialmente los siguientes elementos: 1. Realizar la auditoría de género en la organización, 2. Facilitar la participación en el proceso de dirigentes y personal clave, que después serían un apoyo en el proceso de incorporación de género, 3. Elaborar colectivamente un plan de acción, 4. Fortalecer la comisión de género que velaría por la incorporación de género en programas y proyectos de la organización.

La auditoría de género y el plan de acción motivaron en algunas prácticas de género y se consolidaron otras, tales como: -Uno de los siete objetivos estratégicos del Plan habla del aumento de la participación y la integración cualitativa y cuantitativa de mujeres a FENACCOOP.

- Las mujeres de la Federación establecieron alianzas con otras organizaciones de mujeres con los mismos enfoques, entre ellas el Movimiento María Elena Cuadra, Coordinadora de las Mujeres Rurales por los Derechos a la Tierra.
- A través de FONDEFER (Fondo de Desarrollo y Fomento Rural, es un programa especializado de FENACCOOP. Tiene seis oficinas de distribución de fondos propios en Managua, Estelí, Chinandega, León, Matagalpa, Nueva Guinea, Masaya, Carazo y Rivas) se desarrollaron productos financieros adecuados a los diferentes sectores: capacitaciones a mujeres, propuestas que incluyen a las mujeres en las decisiones, cooperativas de mujeres, indicadores más específicos de género, y se propició mayor claridad acerca de la necesidad de impulsar procesos de empoderamiento de mujeres previos al otorgamiento o solicitud de créditos.

En el año 2006 FENACCOOP se propuso impulsar un proceso de revisión y planificación con enfoque de género. La idea era comenzar a sentar bases para avanzar en la equidad de género en todos los niveles de la organización, con mayor claridad y mayor conciencia

En el 2007-2008 se realizó una auditoria de género en la UCA Ahmed Campos de Nueva Guinea para conocer las prácticas de género implementadas y en qué condiciones las mujeres asociadas participaban en la cooperativa.

Además se logró incorporar la Comisión de Género en el proceso de la planificación estratégica del 2007 al 2011 y en la formulación de los planes operativos anuales con el objetivo de garantizar las propuestas de incorporar las perspectivas de género en todo el que hacer organizativo de la FENACOO, R. L.

En el mes de julio del 2008 se inició el proceso de trabajo para realizar el censo de las cooperativas afiliadas a FENACOO, R. L, para ello la Comisión de Género con el equipo técnico trabajaron en propuestas de indicadores con enfoque de género que debían incorporarse en las distintas boletas que se utilizarían para recoger la información en cada cooperativa y tener así una línea de base más objetiva. En el mes de octubre se presentarán los resultados de dicho censo y se divulgarán mediante talleres informativos.

En el 2009-2010, a través de las alianzas antes se ha logrado realizar instrumentos para el análisis de género y formación en temas de género tales como: auditorias de Género, cursos de formación y sensibilización para hombres y mujeres, escuela de liderazgo de mujeres por encuentro, Diplomado de Género y Desarrollo Humano para mujeres, cursos de masculinidad para los hombres



Mujeres afiliadas a FENACOO en diplomado de Género.

En abril del 2010 FENACOO R.L, realizó un diagnóstico en sus organizaciones afiliadas para conocer que buenas prácticas de género se estaban implementando y los

obstáculos que a lo interno no permiten que los órganos de dirección y gestión fomenten la equidad de género.

Posterior al diagnóstico la FENACCOOP elaboró su política de género donde se definieron algunas prioridades para trabajar el enfoque de género en las cooperativas afiliadas a la Federación.

En Octubre del 2010, como parte del fortalecimiento de las capacidades hacia las Uniones de Cooperativas, FENACCOOP, R.L, con fondos de OXFAM CANADA, y con la anuencia de la UCOMS dio inicio a un proceso de auditoría de género, desarrollando paralelamente sesiones de sensibilización para lograr una incorporación consciente de este enfoque producto de la reflexión colectiva.

Con este proceso se pretende que a futuro se integre en el que hacer de la UCOMS y cooperativas afiliadas el enfoque de género en los procesos de planificación, ejecución de proyectos entre otros. Se partía del supuesto que la mayoría de las socias provienen del sector agrícola.

Sin embargo, la realidad es otra, existen en la UCOMS asociadas que se dedican a diversas actividades económicas que demanda un estudio amplio y obliga a realizar un diagnóstico a nivel de las cooperativas para determinar la posición y la condición de género de socias comerciantes, maestras, enfermeras, panaderas, artesanas entre otras. Por tanto esta auditoría debe ser considerada un primer esfuerzo para desarrollar algunas acciones a lo interno de las cooperativas.

6.1 El camino recorrido en la organización por parte de las mujeres.

Vencer el miedo, perder la vergüenza....convencernos nosotras mismas

Entre las mujeres asociadas a FENACCOOP algunas iniciaron a integrarse a estructuras organizativas desde los años ochenta para formar los grupos hacían visita casa a casa para convencer a las mujeres de la importancia de organizarse.

Entre los principales obstáculos que se enfrentaron eran las restricciones que sus parejas imponían para asistir a las convocatorias argumentando que estar en esas organizaciones era para “**mujeres vagas**”. En ese contexto muchas mujeres sufrieron de maltrato por parte de su pareja cuando alguna de ellas se resistía a obedecer. En ese tiempo la participación de las mujeres en estas organizaciones era baja en su mayoría eran integrados por hombres.

Inicialmente gestionaron su incorporación como productoras a la Unión de Nacional de Productores y Ganaderos, reclamando sus derechos a los beneficios y recursos, aduciendo que ellas eran trabajadoras del campo, que sembraban arroz, maíz, trigos, y hortalizas. Además que vendían su producción al mercado local. Su ingreso fue condicionado a que podían asistir a las reuniones pero sin voz ni voto.

En estas condiciones algunas mujeres trabajaron como grupos reconocidos como mujeres productoras durante 10 años. En los años 90 algunas organizaciones como el CIPRES (Centro para la Promoción, la Investigación y el Desarrollo Rural y Social), apoyo la constitución de cooperativas de mujeres. Las exigencias de las 40 horas de cooperativismo más el aporte del capital social no permitió que algunas de las mujeres participara en los grupos ya que al ingresar a las cooperativas deben asumir costos.

Otra de las limitantes que se debían enfrentar además del bajo ingreso de las socias, la carga doméstica, las restricciones de su pareja para participar en las actividades de la cooperativa, es los niveles de personas iletradas.

El tener bajos niveles académicos entre las asociadas significó el no aprovechar una serie de capacitaciones. Así como algunas oportunidades de formación que requerían que al menos tuviesen la primaria aprobada y es por ello que en algunas zonas se inicia un proceso de alfabetización de las asociadas algunas se incorporaron desde el 2001.

Las mujeres tenían que lidiar con toda esta estructura de poder masculino, para lograr participar en reuniones, cuando tenían sesiones realizadas una vez a la semana, se levantaban más temprano de lo acostumbrado, para dejarle al marido, las hijas e hijos, la comida hecha y todo el trabajo que conlleva las labores domésticas. Aún en la actualidad algunas mujeres asociadas no logran negociar a lo interno de las familias una distribución más equitativa relacionada al bienestar de la familia recayendo esta responsabilidad generalmente en las mujeres.

En la primera fase el avance no fue significativo en relación a tratar temas relacionados con la violencia en sus diferentes expresiones. Es hasta que las mujeres comienzan a relacionarse con organizaciones que trabajan esta temática es que comienzan por parte de las asociadas a identificar las diversas expresiones de violencia sus causas y consecuencias. Esto permite considerar a lo interno el abordaje de esta temática y a proponer acciones para reducir esta conducta de dominación hacia las mujeres

El recorrido no ha sido fácil, sin embargo y a pesar de los obstáculos, se continuaron reuniendo. En este espacio las mujeres encontraban un lugar de reflexión, distracción de los problemas que les conciernen a todas por un sistema que les negaba la libertad de poder reunirse y ser parte de una organización. En la actualidad los avances son los

siguientes: en los diferentes niveles funcionan las comisiones de género, existe una mayor presencia de mujeres en los cargos de dirección, en los procesos de planificación institucional se ha establecido líneas de trabajo que favorecen la equidad de género. Existe un reconocimiento de otras organizaciones del trabajo realizado por las mujeres asociadas en Fenacoop las que han sido consultadas para diversas iniciativas de ley.

6.2 Gestiones realizadas

6.2.1 Becas para sus hijos e hijas de los y las asociadas.

En algunas cooperativas de base se promueve el apoyo económico para la formación de los hijos de las asociadas generalmente los hijos han sido más beneficiados porque no tienen restricciones para salir de su comunidad.

6.2.3 Electrificación comunitaria

El proyecto de electrificación de Nicaragua (PELNICA)-Financiado por la Cooperación Canadiense, se está extendiendo redes en 7 departamentos del país, dentro de estos, se ha seleccionado el departamento de Chinandega.

Estos proyectos se realizan a través de gestiones de electrificación en que realiza la alcaldía departamental y municipal. El grupo de mujeres por formar parte de reuniones constante en la comuna, se enteraron de este proyecto e iniciaron un proceso de gestión cumpliendo con los requisitos establecidos.

6.3 Avances en la integración de las Mujeres y su representación en los órganos de gestión.

Según los datos desagregados por sexo se comprueba que existe un avance global de un 38.13% de integración de la mujer a los Consejos de Administración, mientras que los varones tienen un 61.87% de integración. La participación por tipos de cargos de la mujer en los consejos de administración de las cooperativas de primer grado, es de un 27.42% de presidentas, un 34.15%. De vice presidentas, un 54.03% de secretarias, un 34.68% de tesoreros y un 40.15% del cargo de vocal.

Las cooperativas reportan un 9.74% de iletrados, un 43.22% de primaria incompleta, un 17.31% de primaria completa, un 8.18% de secundaria incompleta, un 7.41% de secundaria completa, un 4.93% de técnicos medios, un 2.18% de técnicos superior y un 7.03% de profesionales. En las entrevistas realizadas la presidenta de una de las cooperativas mencionan que han realizado esfuerzos con respecto a integrar a las socias a la alfabetización.

La estructura organizativa de cooperativas, uniones y federación, , con 100% de sus cooperativas legalizadas e inscritas en el marco de la Ley 499, les permite tener mayor poder de incidencia en la gestión de sus objetivos gremiales y les facilita acceder a recursos y servicios que se requiere para realizar su actividad económica.

6.4 Resumen de las acciones realizadas en relación a la equidad de Género.

Año	Acciones
1990_2000	<p>Se inicio a incorporar el concepto de familia en la FENACCOOP.</p> <p>Las mujeres eran consideradas en su rol tradicional de esposas e hijas.</p> <p>Altos niveles de analfabetismo.</p> <p>Influencia de las organizaciones internacionales para considerar la participación de la mujer en otros ámbitos. (económicos, sociales y políticos)</p> <p>Creación de Cooperativas nuevas integradas por mujeres.</p>
	<p>Medidas del Cafta y TIC genera un impacto negativo hacia las mujeres al no considerar la realidad económica de las mujeres y al no ser partícipe del proceso de consulta y elaboración de propuestas.</p> <p>Discusión a nivel de las cooperativas y elaboración de propuestas y acciones de mitigación por parte de las asociadas</p> <p>Mujeres integradas a Programas de Alfabetización</p>
	<p>Oxfam Canadá y FENACCOOP realizaron una auditoria de género donde se priorizo el</p>

2006-2011	programa de crédito, iniciativas de mercado local y un proyecto productivo
	Diagnósticos de Género en tres uniones de cooperativas afiliadas a FENACCOOP
	Procesos de formación en Género: talleres, diplomados, intercambios nacionales e internacionales. Apropiación e implementación de herramientas para elaborar propuestas en búsqueda de la equidad.
	Formación de Comisión de Género en diferentes niveles, impulsando la elaboración de la Política de Género
	Elaboración de Plan de Acción y participación en la elaboración de la Política de Género que posteriormente ha sido integrado en los procesos de planificación institucional.
	Alianzas con organizaciones de mujeres, entidades académicas y redes a nivel local, nacional y centroamericano.
	Ampliación de la Comisión de GÉNERO. Integración de Hijos e hijas de socias a procesos de formación específicamente en temas de salud sexual y derechos reproductivos,
	Intercambios: Intercambios en Canadá para analizar la problemática de los derechos de las mujeres. Participación en el Tercer Encuentro de Mujeres Rurales de Organizaciones Mixtas en Cuba. Intercambio en Costa Rica para valorar la generación de valor y distribución de los

	<p>beneficios obtenidos por las mujeres rurales.</p> <p>Los intercambios son considerados una oportunidad para actualizar enfoques , metodologías y Propuestas</p>
	<p>Encuentro Nacional “Mujeres Rurales por la Igualdad de Derechos” impulsado por La Coordinadora de Mujeres Rurales y la Comisión de Género de FENACOO.</p>
	<p>Alianza con la Coordinadora de Mujeres Rurales.</p> <p>Coordinaciones con otras organizaciones: ATC, UNAPA, Consejo de Mujeres de Occidente, Voces Caribeñas, FUMDEC, Red de Mujeres Chontaleñas, FUNDEMUNI, UNAG, FMICA.</p>
	<p>Se conformó una Comisión con la Coordinadora de Mujeres Rurales y la Comisión de Género para trabajar una propuesta a las reformas a la Ley de Cooperativas.</p>
	<p>Participación en procesos de debates y reflexiones, impulsados por 14 organizaciones articuladas en la Agenda Económica de mujeres (AGEM-Nicaragua). Este grupo de organizaciones realizó un estudio acerca del enfoque de la actividad económica de las mujeres en el país y su valioso aporte a la economía nacional.</p>
	<p>A través de la participación en la Agenda Económica de las mujeres, se realizó un estudio de Análisis de la Cadena de Valor del Ajonjolí Orgánico en una Cooperativa de Malpaisillo León.</p>

VII. Proceso de Incidencia Política.

En relación a la **Incidencia Política**, FENACCOOP en alianza con otras organizaciones ha logrado tener presencia a nivel nacional, departamental, sectorial y local con propuestas concretas. Se considera que el rol de la federación es velar porque se aprueben leyes a favor del movimiento cooperativo y del sector agropecuario, promoviendo además la incorporación de las cooperativas en diferentes instancias y espacios de concertación; lo que indica que debemos darle mayor importancia a las alianzas con organismos territoriales, como los comités de agua, comisiones de seguridad alimentaria y otros organismos locales.

La incidencia en aspectos de género parte desde el territorio donde se participa en las Comisarias de la Mujer. Así como la demanda al gobierno que impulsen programas que no excluyan a las mujeres por estar afiliadas al partido de gobierno. A nivel nacional con la recién aprobada Ley para la compra de tierras se demanda por parte de las socias que sea una realidad y que se proceda a crear ese banco de tierra y que se eliminen las trabas burocráticas para el acceso a las mismas.

7.1 Resumen de las acciones realizadas en incidencia.

Año	Acciones
1990-2000	La mayoría de los integrantes de las cooperativas de FENACCOOP han sido participes de procesos sociales e históricos: reforma agraria, defensa del derecho de la tierra
2001-2005	Las reivindicaciones alcanzadas favorecen más a los hombres: mayor extensión de tierra, acceso a crédito, montos de crédito mayores etc.
2000	El contexto, las diferentes afiliaciones políticas de los socios y socias, más el análisis a lo interno de la doctrina cooperativista incide para que la federación comience a gestar su autonomía ante las visiones partidarias que habían predominado en los años anteriores.
2009	Desde el 2009 se incidió en la Ley. 765 Ley

	<p>de Fomentos e Incentivos en la Producción Agroecológica y Orgánica de Nicaragua que fue aprobada en el mes de abril del 2011.</p> <p>Así como en la Ley 693. Ley de Soberanía y Seguridad Alimentaria y nutricional de Nicaragua que fue aprobada el 16 de junio del 2009.</p>
2010	<p>Participación en el Proceso de Consulta por la Comisión de Género de anteproyecto de Ley sobre la Violencia en contra de las mujeres.</p> <p>Participación en marchas para demandar la aprobación de una Ley Creadora de un Fondo de para la Compra de Tierra con Equidad de Género para Mujeres Rurales. Logrando la aprobación de ley 717.</p>
	<p>Elaboración de una propuesta para mejorar la política nacional para la producción de ganado bovino en Nicaragua.</p>
	<p>FENACCOOP, es miembro de la Comisión Jurídica del Consejo Nacional de las Cooperativas (CONACCOOP), dicha Comisión coordina el proceso de discusión y consenso de Reforma a la Ley General de Cooperativas (Ley No.499), se aprovechara dicho proceso para integrar el enfoque de género, para ello debemos trabajar la propuesta y presentarla a las demás Federaciones y al INFOCOOP para lograr consenso.</p> <p>FENACCOOP a través de su delegada departamental participa en el Gabinete Departamental de la Producción en Estelí.</p>
2010-2011	<p>Participación en la Campaña Semillas de Identidad demandando el rescate de las semillas criollas y acriolladas y la no introducción de transgénicos.</p>
2011	<p>Participación en Nueva Guinea en la Comisión Municipal de Soberanía y Seguridad Alimentaria (COMUSSAN)</p> <p>FENACCOOP realizó un estudio sobre la</p>

	aplicación de la Ley SSAN en los Municipios de Totogalpa y Macuelizo.
2009-2011	Gestión de proyecto de electrificación mejorando el nivel de ingresos al utilizar la energía para la creación de pequeños negocios. Gestión de Becas en carreras técnicas y universitarias para jóvenes hijas e hijos de las asociadas de las cooperativas.

VIII. Capital Político de FENACOOOP.

FENACOOOP, en sus 21 años de existencia y en su cultura organizacional promueve e incentiva entre sus asociados espacios de incidencia en la búsqueda de mejorar la interlocución de sus miembros ante decisores en los diversos niveles.

Esto les ha permitido ir creando un capital político a lo interno de su organización que realiza procesos de incidencia en temas de políticas públicas, así como a lo interno de la organización. Entre los principales elementos de su capital político se pueden mencionar:

Una de las asociadas de Chinandega ejerce el cargo de vice alcaldesa previo a su candidatura según una de las entrevistadas obtuvo el apoyo de las cooperativas de base y le permitió además de su liderazgo escalar a otra instancia de poder.

Algunos miembros de las cooperativas a nivel de cada uno de los departamentos, participa incidiendo ante instituciones del estado, Ong's y gobiernos locales, lo cual ha llevado inclusive a generar una mejor acogida de las políticas que en agro ecología, seguridad alimentaria y promoción de las Buenas Prácticas Agroecológicas que FENACOOOP, R.L. ha venido promoviendo.

Es decir la presencia de los y las miembros en espacios, regionales, nacionales, locales y sectoriales permite proponer iniciativas que mejoran la interlocución de los y las afiliadas a FENACOOOP en temas de gran interés y que garantizan un mayor desarrollo en aspectos sociales y económicos.

X. Situaciones que motivan la incidencia en FENACCOOP

10.1 A lo interno

Limitada participación de socias en los órganos de gestión en los diversos niveles cooperativas, uniones federación, producto de actitudes y prejuicios que según una de las socias entrevistadas de Nueva Guinea es producto de “una herencia patriarcal”

Ausencia de Políticas adecuadas para reducir las brechas de género entre los socios y socias que no se establecían a lo interno ante el temor de poner en riesgo la unidad gremial que es fundamental para mantener la plataforma de lucha del sector cooperativo.

Hay una experiencia acumulada de mujeres asociadas que se integraron en la UNAG donde inician su trabajo en espacios mixto en donde se demanda que en la sección de la mujer se respeten sus derechos. Sin embargo la falta de recursos económicos, sin tierra y con una cantidad de niños pequeños limitaba la verdadera participación de la mujer.

Ante esta situación este grupo de mujeres valora que han obtenido mayor avance en la FENACCOOP por ser más especializada y por brindar una oportunidad donde las mujeres tenían la posibilidad de formar cooperativas integradas solo por mujeres o asociarse en cooperativas mixtas.

Influencia de la Cooperación en este proceso.

Oxfam Canadá y Horizontes de Amistad más la señora Rosa Almulet se considera según dos de las personas entrevistadas las precursoras que insistían para conocer la situación que vivían las mujeres. Y en el caso de los órganos de dirección a nivel de sensibilización a los dos presidentes de los últimos años.

10.2 A lo externo.

Ausencia de Políticas que permitiera a las mujeres del sector rural para acceder a recursos prioritarios como es la tierras, crédito que son considerado el insumo para las

familias rurales para producir su alimentación y obtener sus ingresos. Así como limitadas oportunidades para incidir en espacios públicos de decisión desde el nivel de los gobiernos municipales hasta las estructuras de orden nacional específicamente en la asamblea nacional.

Limitado acceso de las mujeres organizadas en las cooperativas afiliadas a FENACCOOP a Programas de Gobierno y por el hecho de mantener la autonomía gremial son discriminadas y tratan de desestabilizar la organización cooperativa al formar núcleos o nuevas cooperativas que se dispongan asumir compromisos partidarios favoreciendo a las actuales en recursos y proyectos de inversión productiva según expresa una de las entrevistadas que afirma que en su cooperativa muy pocas mujeres han tenido acceso al bono productivo.

Factores externos que contribuyen a este proceso de incidencia.

Apertura democrática de parte de las estructuras de dirección de FENACCOOP, este es un efecto de la relación establecida con personas que han apoyado este proceso como es la señora Roxana Moler a quien se le reconoce su papel en este cambio.

Hay un entendimiento por parte de las mujeres afiliadas a la FENACCOOP para ocupar posiciones de poder donde se han establecidos una estrategia clara y precisa combinando los siguientes elementos: pasión, presión y negociación.

La delegación de responsabilidades a las mujeres en diversos espacios ha sido asumida con responsabilidad siendo visibles sus propuestas.

Disposición y apertura de formar alianzas con el Movimiento María Elena Cuadra, Movimiento Feministas, Coordinadora de Mujeres Rurales considerando entre otras. En relación a la Coordinadora de Mujeres Rurales para las asociadas a FENACCOOP es la única plataforma política que aglutina a mujeres rurales y entre su principal demanda está el acceso a la tierra mediante el cual es posible acceder a programas de gobierno, proyectos que se vinculan en el aseguramiento de la seguridad alimentaria y nutricional de las familias.

Las socias productoras asumen su liderazgo negociando derechos y espacios desarrollando un grado de autonomía y seguridad como parte de un camino recorrido donde las alianzas con organizaciones de mujeres fortalecen el liderazgo y la interlocución para la demanda de la aprobación de leyes que beneficien a mujeres del sector rural.

Alianzas Territoriales entre ellas con Las Comisarias de la Mujer, Universidades como URACAN, Ixchen, Casas Maternas entre otras instituciones.

La representatividad asumida por algunos dirigentes de cooperativas en las Comisiones de Seguridad y Soberanía Alimentaria como en el caso de Nueva Guinea.

Procesos de Formación y Acceso a Información a través de Capacitaciones en la sede de la cooperativa, diplomados de género,

Disponibilidad de Recursos Humanos y económicos para la iniciativa de incidencia que ha facilitado los procesos para la elaboración de herramientas

FENACCOOP cuenta entre sus afiliadas con un capital humano que desde hace más de dos décadas habían estado organizadas en organizaciones gremiales como fue la UNAG, en ese sentido dos de las entrevistadas afirman que acumularon experiencia.

XI. Logros alcanzados



Se expresan en diferentes niveles desde los cambios personales al desarrollar la conciencia de género que permite trascender hacia la formación de los hijos e hijas de las asociadas donde se cuestionan los roles tradicionales.

El trabajo realizado para abrir espacios de incidencia a nivel de la organización ha sido posible por arduas jornadas de voluntariado de las asociadas las que asumen el reto sin ninguna remuneración en los años anteriores.

El impulso de la “Ley de Fomento e incentivos a la producción agroecológica y orgánica” aprobada el pasado mes de Abril del 2011, tras un largo proceso de incidencia a partir de su elaboración como proyecto de Ley desde el año 2009.

Las mujeres lograron avanzar a procesos de reflexión donde el punto de partida más adecuado ha sido la negociación no solo en los espacios de dirección si no en la constante demanda para ser escuchadas por los equipos técnicos, en ser incluidas procesos de capacitación de mejor calidad. Así como la formación de las comisiones de género, y haber logrado incluir en la Planificación Estratégica acciones a corto y mediano plazo para reducir las brechas de género.

Las Comisiones de género han incidido mediante la formación de capacidades y apropiación de herramientas para el análisis de género. Las comisiones han presentado iniciativas que favorecen la participación de las mujeres, Así como propuestas para ser incluidas en los proyectos para favorecer a las socias. En el ámbito nacional la Comisión ampliada de Género de la FENACCOOP y las comisiones de género de las cooperativas se relacionan con redes territoriales como es la Red de Mujeres contra la Violencia y el

Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra en donde se articulan acciones de incidencia para reducir la violencia de género

En los equipos técnicos ya se hace mucha “mofa” de los temas de género

XII. Modificaciones realizadas producto de la incidencia.

12.1 Género

- Elaboración de Políticas de Género
- Creación de comisiones de Género en Cooperativas de segundo y primer nivel.

12.2 Políticas Públicas

En este aspecto se ha participado en las iniciativas de tres leyes de gran importancia para el sector rural, dos de ellas específicas para las mujeres en alianza con otros sectores y redes sociales.

- La Ley para la compra tierras en Alianza con otras organizaciones.
- La Ley en Contra de la Violencia hacia las Mujeres.
- El impulso de la “Ley de Fomento e incentivos a la producción agroecológica y orgánica” aprobada el pasado mes de Abril del 2011, tras un largo proceso de incidencia a partir de su elaboración como proyecto de Ley desde el año 2009.

12.3 Acceso a Recursos

Entre los avances registrados por parte de las mujeres es el tener acceso al crédito y asistencia técnica. El apoyo a los procesos de comercialización les permite una mejora de los ingresos. Existen proyectos que apoyan las iniciativas económicas de las mujeres pero aun falta profundizar en los aspectos de empoderamiento económico.

XIII. Lecciones aprendidas

No basta que las mujeres ocupen un cargo directivo si no están bien preparadas y más aun sino esta clara de su identidad de género se debe trabajar en una representación de calidad y no en cantidad.

La meta no es ir por el cargo que es asumido por un hombre si no que se dé una dirección donde las mujeres pueden elaborar sus propuestas, ser escuchadas e implementadas considerando que este espacio es para mejorar su nivel de vida y sus relaciones en su entorno.

Las mujeres asociadas deben realizar un plus esfuerzo para empezar a tener relaciones a lo interno de la federación más horizontales, los líderes varones aun a regañadientes

muestran cierto temor de ser sustituidos aun cuando en estos espacios ellos no enfrentan las adversidades de las mujeres asociadas.

En las diversas estructuras que se participa se debe valorar por parte de las mujeres el trabajo que se realiza se deben de construir algunos conceptos como es el que se afirma que “detrás de un buen hombre hay una gran mujer”.

Romper con los roles tradicionales y prácticas institucionales en las capacitaciones donde los equipos técnicos demandan de ser atendidos en su alimentación por las mujeres técnicas.

Romper el hielo y quien no quiera ser permeable a los procesos de sensibilización de género no insistir.

Incidencia

La incidencia debe ir desarrollando iniciativas que rompan la dependencia de recursos financieros y técnicos que se logra con un mayor compromiso de las asociadas una vez que se logre una mayor conciencia de género.

El liderazgo ejercido en las cooperativas ha permitido que algunas asociadas ocupen actualmente cargos de elección popular pero una vez que lo ejercen responden a intereses partidarios cubriendo su identidad de mujer cooperativista

XIV. Retos, Conclusiones y Recomendaciones.

Incidencia en las condiciones actuales

- Representar intereses mixtos es difícil siempre genera ciertos celos y fricciones. Se propone discutir en el ámbito gremial privado la forma de incidir en la parte pública y política.
- En las alianzas con el Movimiento feminista demandar el apoyo para la construcción nuevas herramientas para incidir en estos espacios mixtos que permitan un mayor avance de las mujeres socias priorizando los derechos económicos.
- Las mujeres deben ejercitar a lo interno y poner en práctica la sororidad que permita mantener las mujeres en espacios de dirección y ser colaboradores inicialmente entre mujeres. Aún cuando se realizan esfuerzos se actúa de otra manera.

- Según una opinión de uno de los entrevistados se debe abrir un espacio para discutir cómo hacer incidencia política sin contaminación partidaria, sin subordinación ideológica y con identidad gremial. El reto aun es mayor para las mujeres en donde la adversidad por su condición de género presenta barreras y a la vez debe mantener los intereses cooperativistas gremiales en escenarios que los diversos ámbitos son adversos a las mujeres.
- Lo gremial encima de lo partidario donde ese liderazgo social y gremial sea una oportunidad para romper vicios tradicionales tratan de imponerse y que afectan la democracia interna de las organizaciones en donde se reproducen los esquemas de trabajo de los partidos políticos tratando de desvirtuar el valor del movimiento cooperativo.
- Desarrollar un mayor compromiso entre mujeres para lograr mayores reivindicaciones hacia mujeres.
- Institucionalizar las comisiones de género a nivel de estatutos y reglamentos y ya concluir la fase de una buena intención política.
- Analizar si es conveniente tener las comisiones de género o formar la comisión que atiende las mujeres.
- Negociar con la cooperación considerando los diversos niveles de avances.
- Desarrollar la capacidad avanzar sin esperar recursos externos aprovechando las alianzas.
- Es pertinente establecer políticas y servicios financieros y no financieros para implementar estrategias de calidad como medio de inserción de las mujeres socias de la Cooperativa a los mercados. Para ello, es necesario generar innovaciones en los servicios financieros, en las políticas de transferencia productiva e implementar modalidades de fomento de ahorro y de vinculación con Fondo de Desarrollo Rural de FENACOOOP (FONDEFER). Y así se podrán ir construyendo relaciones comerciales que den sostenibilidad a los cambios impulsados por los proyectos.
- La creación de oportunidades de financiamiento, asesoría y capacitación para iniciativas productivas con equidad de género, que respondan a las necesidades

de las socias es lo que le ha permitido cohesionarse como organización; sin embargo aun requieren de esfuerzos enfocados al crecimiento y desarrollo económico de la organización y de las socias con una visión empresarial.

Conclusiones y Recomendaciones

Los avances son significativos para las mujeres por el hecho que han sido participes del camino que desean seguir, prueba de ello es que algunas decidieron conformar cooperativas solo de mujeres y otras integrarse a las cooperativas mixtas.

Desde las cooperativas mixtas las mujeres han impulsado nuevas formas de negociación a lo interno de las cooperativas construyendo una relación entre socios y socias que les permite ir adecuando las estrategias institucionales entre ellas las comisiones de género.

La representación de las mujeres en los espacios de decisión de las cooperativas debe ir articulada con procesos de retroalimentación con las socias de bases que permita ir adecuando las prácticas de género según los avances obtenidos.

En los procesos de incidencia ha fortalecido las capacidades de la dirigencia de la FENACOOOP al reafirmar que el camino establecido hasta el momento es el más adecuado por el hecho que se sobreponen los intereses gremiales ante lo partidario. Pero aun falta permeabilizar algunas estructuras en el hecho que la equidad de género a lo interno de la institución es un elemento que beneficia a hombres y mujeres por el hecho que se reivindica derechos de una buena parte de las asociadas.

Para registrar a mediano plazo los avances se debe establecer los indicadores de género para los próximos tres años tomando en cuenta los niveles de avance en cada departamento. Los indicadores deben considerar no solo el incremento de las socias en los órganos de gestión si no que debe plantearse indicadores tales como el acceso al crédito, el acceso a beneficios de parte de las asociadas a proyectos de gobierno producto de la incidencia, acceso al banco de tierras según lo propuesto en la ley, propuestas elaboradas a las Comisiones Territoriales de Seguridad y Soberanía Alimentaría.

Es pertinente establecer políticas y servicios financieros y no financieros para implementar estrategias de calidad como medio de inserción de las mujeres socias de la Cooperativa a los mercados. Para ello, es necesario generar innovaciones en los servicios financieros, en las políticas de transferencia productiva e implementar modalidades de fomento de ahorro y de vinculación con Fondo de Desarrollo Rural de FENACOOOP (FONDEFER). Y así se podrán ir construyendo relaciones comerciales que den sostenibilidad a los cambios impulsados por los proyectos.

Evaluar hasta la fecha los avances obtenidos en la Política de Género e institucionalizar las Comisiones de Género mediante la modificación de estatutos.

El género son las relaciones de poder que se viven a diario en la calle, en la casa, en la iglesia, en la organización, etc....debemos de ir identificando estas relaciones para disminuirlas.

XV. Bibliografía.

- Boletín entre Cooperativas Septiembre 2011. FENACCOOP.
- Política de Género de FENACCOOP.
- Plan Estratégico de FENACCOOP.
- Informe de Sistematización de Incidencias.
- Intercambio entre mujeres de organizaciones mixtas, Desenredando nudos para avanzar hacia la equidad de género. Managua 27 y 28 de Febrero.
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.
- Manual de Incidencia de Fenacoop.
- MOSER, C., 1995, Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación, Red Entre Mujeres
- Hacia La Justicia de Género - Transversalizando la perspectiva de género en organizaciones campesinas. Oxfam Canadá