

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE SODEVI



JUSTIFICACIÓN DE NUESTRA POLÍTICA

La pobreza se ha reducido sustancialmente en el mundo en los últimos treinta años, pero desafortunadamente no todas las personas se han beneficiado en la misma medida.

La igualdad entre mujeres y hombres aún no se ha logrado. En todo el mundo y en diversos grados, las mujeres continúan enfrentando restricciones estructurales persistentes que les impiden disfrutar plenamente de sus derechos y socavan los esfuerzos por mejorar sus condiciones de vida.

Sin embargo, la igualdad de género es un factor decisivo para acelerar el desarrollo sostenible y es una condición sine qua non para la erradicación de la pobreza.

SOCODEVI, LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LAS COOPERATIVAS

Nuestra misión es contribuir al desarrollo sostenible de los países donde intervenimos con el objetivo de que las poblaciones se hagan cargo de su propio destino.

La igualdad entre mujeres y hombre es uno de nuestros valores fundamentales. Por lo tanto, estamos trabajando activamente para cerrar las brechas de género y empoderar a las mujeres a través de nuestra misión.

*Nos estamos enfocando en **proyectos estructurantes de desarrollo económico inclusivo y sostenible** que tengan en cuenta desigualdades de género para erradicarlas mejor.*



Cuando las mujeres están en condición de desarrollar todo su potencial económico – ya sea como productoras agrícolas, empleadas, empresarias o dirigentes empresariales – la economía prospera y los beneficios del crecimiento llegan a más gente.



*Asuntos Mundiales Canadá, 2017
Política de Asistencia Internacional
Feminista de Canadá*

Concretamente, el modelo cooperativo y mutualista que preferimos es una herramienta efectiva para el empoderamiento de las mujeres:

La aplicación adecuada de los **principios cooperativos** crea un entorno propicio para la inclusión y la reducción de las desigualdades, tanto dentro de las organizaciones cooperativas como en las comunidades que las acogen.

Debido a que están **al servicio de sus miembros**, las cooperativas tienen el potencial de satisfacer las necesidades específicas de las mujeres de la comunidad como productoras, empresarias y usuarias.

Con base en la **gobernanza inclusiva**, las cooperativas también pueden contribuir a fortalecer el liderazgo y el poder de decisión de las mujeres.

NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

A continuación, los principios fundamentales que guían todas nuestras intervenciones y orientan nuestras decisiones:



La igualdad de género es una cuestión de **derechos humanos**.



La erradicación de la pobreza implica necesariamente la **reducción de las desigualdades de género** y la transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres.



El empoderamiento de las mujeres es una acción positiva fundamental para lograr la igualdad y alcanzar un desarrollo sostenible. El poder de elegir de las mujeres, su plena participación en la toma de decisiones, así como su acceso y control sobre los recursos, deben incorporarse en todas las esferas de la sociedad: dentro de la familia, entre las autoridades locales, en las organizaciones comunitarias y las asociaciones de productores y productoras, y hasta los más altos niveles de toma de decisiones.



Un **enfoque participativo e inclusivo del desarrollo** es imprescindible para garantizar la congruencia entre las necesidades de las poblaciones meta y las acciones tomadas. Dar la palabra a las mujeres, hombres, jóvenes y grupos minoritarios, en cada etapa del ciclo de un proyecto es una inversión rentable para su éxito.



Una **visión holística y multidimensional del desarrollo** es esencial. Los aspectos económicos, políticos, sociales y medioambientales del desarrollo están íntimamente relacionados. El empoderamiento económico sostenible de todos los miembros de una comunidad no se puede lograr sin abordar los retos de poder, participación política, discriminación sistémica y marginación social.



Tanto los hombres como las mujeres tienen un rol importante que desempeñar para cambiar las tradiciones, creencias, comportamientos, actitudes, así como las instituciones que perpetúan las desigualdades de género.



NUESTRAS ESTRATEGIAS EXITOSAS



Estas son las estrategias exitosas que han demostrado su eficiencia en una variedad de contextos y que privilegiamos en nuestros proyectos :

1

Procurar la **paridad y la diversidad en nuestro entorno de trabajo**. Prestar especial atención a la diversidad en la contratación de nuestro personal de campo directamente relacionado con las comunidades apoyadas. Dar ejemplo y ofrecer modelos positivos mediante la contratación de más mujeres en puestos tradicionalmente masculinos, como la extensión agrícola, la coordinación de equipos o puestos directivos.

“

Estamos decididos a garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la ciencia y la tecnología, la capacitación profesional, la información, las comunicaciones y los mercados, como medio de promover el adelanto de las mujeres y las niñas y la potenciación de su papel, incluso mediante el aumento de su capacidad para disfrutar de los beneficios de la igualdad de acceso a esos recursos para lo que se recurrirá a, entre otras cosas, la cooperación internacional.

*Asamblea General de las Naciones Unidas, 1995
Declaración de Beijing, párrafo 35*

”

2

Invertir en la **capacitación continua** de nuestro personal de campo y de la sede sobre cuestiones de igualdad de género y estrategias para reducir las brechas.

3

Utilizar sistemáticamente un **análisis comparativo de género** en todo el ciclo de nuestros proyectos. Darle prioridad a un enfoque creativo que vaya más allá de las redes de consulta tradicionales para asegurarse de llegar a y hacer escuchar las voces de las mujeres y las niñas que tienen un acceso más limitado a los mecanismos formales de consulta. El análisis comparativo debe alimentar la teoría del cambio y la reflexión sobre las iniciativas a privilegiar para promover la igualdad, los derechos y el empoderamiento de las mujeres.

4

Implementar un **sistema de recopilación y seguimiento sistemático de datos y objetivos desglosados por sexo**, pero también según otras variables relevantes para nuestros proyectos - como la edad o la etnicidad - para reflejar las formas cruzadas de discriminación y exclusión. Todos los resultados deben tener indicadores sensibles al género para asegurarse de medir y documentar el progreso alcanzado para subsanar las deficiencias o promover la igualdad.

5

Utilizar la **innovación** para el empoderamiento de las mujeres, por ejemplo, proponiendo la adopción de nuevas tecnologías que reduzcan la carga de trabajo doméstico de las mujeres o la dificultad de sus tareas productivas.

6

Adaptar la **selección de las cadenas de valor** agrícola y comercial de un proyecto a las necesidades de las mujeres y a los obstáculos que estas deben enfrentar. Dar prioridad a las cadenas de valor en las que las mujeres ya representan una masa crítica; si esto no es posible, seleccionar al menos las cadenas de valor que ofrecen las mejores posibilidades de integración sostenible de las mujeres.

7

Dar un lugar más importante a las **actividades colectivas de acondicionamiento y transformación**, ya que éstos son sectores que a menudo tienen una gran demanda entre las mujeres y ofrecen un valor agregado.

8

Contribuir al cuestionamiento de los estereotipos de género, así como de las normas o prácticas discriminatorias. A través de programas de capacitación tales como nuestras Escuelas de campo SOCODEVI u otras actividades de sensibilización, iniciar o profundizar la reflexión sobre el impacto para las mujeres de su sobrecarga de trabajo doméstico o incluso de la violencia de género de la cual son en gran parte víctimas (violencia doméstica, acoso sexual, matrimonio precoz/forzado, embarazo precoz, etc.).

9

Invertir en el **fortalecimiento de las capacidades de las mujeres**: sensibilización a la vida democrática y cooperativa, mejor conocimiento de sus derechos, confianza en sí mismas y liderazgo, educación financiera y administrativa, buenas prácticas agrícolas e inteligentes frente al clima.

10

Ofrecer **oportunidades económicas específicas para las mujeres**: dependiendo del contexto, puede tratarse de crear nuevas cooperativas de mujeres, promover de forma directa el empresariado femenino a través de un programa focalizado o promover la contratación de mujeres en puestos asalariados de las cooperativas, por ejemplo.



No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles.



*Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,
párrafo 20*

11

Apoyar la **gobernanza inclusiva** dentro de las estructuras de gestión y toma de decisiones de las empresas cooperativas: hacer la promoción de herramientas institucionales estructurantes, tales como estatutos y reglamentos inclusivos, cuotas que favorezcan la paridad mujeres-hombres o un plan de acción en igualdad de género.

12

Reconocer la **contribución especial de las mujeres a la protección del medio ambiente**. El rol tradicional de las mujeres en el manejo de los recursos naturales (suministro de agua, leña, preparación de alimentos, etc.) las coloca en una posición de vulnerabilidad desproporcionada ante el cambio climático y los desastres naturales, pero también las convierte en agentes de cambio cuyos conocimientos y habilidades pueden fortalecer la resiliencia de las comunidades vulnerables.

13

Estimular la creación de **redes de mujeres empresarias y cooperativistas**: estas redes son herramientas muy efectivas para la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de las capacidades y el liderazgo, ya que ofrecen un entorno que brinda confianza a las mujeres y puede satisfacer adecuadamente sus expectativas y necesidades diferenciadas.

14

Apoyar a las **asociaciones de mujeres** en sus esfuerzos por reivindicar, reformar y defender sus derechos. Acercarse a los grupos de mujeres de la sociedad civil que ya están involucrados en los sectores de interés para nuestros proyectos y desarrollar sinergias con estos grupos para hacer avanzar ciertos asuntos comunes: derecho a la tierra, acceso al crédito, violencia de género, etc.

15

Fomentar **alianzas y asociaciones** con actores privados y públicos para crear un entorno comercial e institucional favorable para la igualdad de género.

16

Trabajar con **la nueva generación** para invertir en el relevo y abordar el desafío intergeneracional del desarrollo. Esta estrategia también nos da acceso a un grupo que a menudo es más receptivo al cuestionamiento de los roles de género tradicionales. Los hombres y mujeres jóvenes pueden ser catalizadores reales para cambiar la mentalidad de una comunidad y así contribuir al desarrollo de nuevas relaciones más igualitarias entre los géneros.

17

Alentar a los hombres a ser socios de cambio: ofrecer un programa sobre masculinidades positivas, o incluso identificar a líderes masculinos positivos en una comunidad e incluirlos en nuestras acciones de sensibilización.



NUESTROS COMPROMISOS

Reconocemos que la promoción de la igualdad de género y de un mundo más inclusivo debe aplicarse tanto a las comunidades apoyadas por los proyectos de desarrollo como a las personas que los implementan. Por lo tanto, estamos trabajando para asegurar un **lugar de trabajo sano, respetuoso y seguro** para todos nuestros equipos, tanto en la sede como en el campo; y como organización, actuamos de manera responsable, justa y equitativa.



En SOCODEVI, estamos comprometidos y comprometidas con la igualdad de género, concretamente y en todos los niveles de la organización:

- 1** El **consejo de administración** y la **alta dirección** se comprometen a mostrar liderazgo para inspirar a todo el personal de la organización a pasar a la acción. Se comprometen a aspirar a los más altos estándares y a implementar las mejores prácticas para el logro de la igualdad, dentro de su personal y en el contexto de sus proyectos.
- 2** **Cada miembro del personal** de SOCODEVI reconoce que tiene una **responsabilidad compartida** para luchar contra las desigualdades de género. Cada persona, independientemente de su área de especialización o mandato, se compromete a aplicar esta política en todos los componentes de los proyectos, así como en la ejecución diaria de su trabajo.

Para llevar a cabo nuestro mandato, nos comprometemos a desarrollar un **plan de acción institucional** para estructurar la implementación de nuestra política de igualdad de género.

Este plan de acción incluirá los objetivos priorizados por la organización para un período determinado. Un **balance anual** que muestre el nivel de logro de los objetivos será elaborado por el equipo de asesoras en igualdad de género y presentado a la dirección general de SOCODEVI, que luego lo reportará al consejo de administración.



Como mujer, como cooperativista y agricultora, y como la primera mujer en la presidencia de SOCODEVI, me comprometo a seguir trabajando por un mundo igualitario y hacer que sea una prioridad en nuestra organización y nuestras cooperativas.

Cécile B. Pichette
Presidenta del Consejo de Administración SOCODEVI de 2016 a 2020

