



GLOBAL COFFEE
PLATFORM
for a sustainable coffee world

ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DE CAFÉ EN COLOMBIA

Voces de cafeteros hombres y mujeres y sus organizaciones



PLATAFORMA
COMERCIO SOSTENIBLE
Solidaridad

AUTORA | CLAUDIA CARDONA TORRES

Este reporte fue comisionado por la Plataforma Global de Café (GCP, por sus siglas en inglés) y desarrollado por la Plataforma de Comercio Sostenible (PCS) - Solidaridad.

Diagramación | Mauricio Galvis Fernández

Fotografía | Carlos Pineda y Maria Teresa Matijasevic



Global Coffee Platform (GCP)

La Plataforma Global del Café (GCP por su nombre en inglés) es el líder en la facilitación del cambio del sector de café hacia la sostenibilidad. La GCP trabaja para mejorar los medios de vida, ecosistemas y resiliencia de las comunidades productoras de café y todo el sector. Permitiendo a los productores, tostadores internacionales, gobiernos, comerciantes y ONG alinear y multiplicar sus esfuerzos e inversiones, actuar colectivamente sobre las prioridades locales y asuntos críticos, crecer y escalar las iniciativas exitosas de sostenibilidad en todo el mundo del café.

En Colombia la GCP desarrolla sus actividades en coordinación con Solidaridad y la Plataforma de Comercio Sostenible (PCS).



Plataforma de Comercio Sostenible (PCS)

Es una alianza público-privada promovida y apoyada financieramente por la Embajada del Reino de los Países Bajos. Nació en 2012 con el fin de promover el trabajo entre el Gobierno, la sociedad y las empresas privadas para asegurar que la oferta de productos agrícolas en Colombia cumpla con la creciente demanda de productos sostenibles en el mercado mundial.

Los derechos de propiedad intelectual de este texto son de la Plataforma Global del Café y Solidaridad.

Solo se autoriza la reproducción total del documento si tiene fines educativos, siempre y cuando se conserve su integridad y se citen las organizaciones participantes.

Otros usos del documento requieren autorización escrita de Solidaridad.

www.solidaridadnetwork.org
comerciosostenible.org





Agradecimientos

La autora agradece a las organizaciones que facilitaron este estudio: Carcafé, ECOM, Federación Nacional de Cafeteros (FNC), RGC Coffee y Expocafé.

Vivian Vásquez y Héctor Cuastumal (Carcafé)

Amalia Muñoz y Flor Sánchez (ECOM)

Victoria Arciniegas, Claudia Rodríguez, Carlos Mario Jaramillo, Isabel Ruiz, Edgar Ramírez (FNC)

Ángela Pélaez (RGC Coffee) y Gladys Hernández (Cadefihuila)

Asociación de Mujeres Cafeteras del Occidente del Huila

Asociación Veredal Grupo La Española de Risaralda

María Teresa Matijasevic. Apoyo en el trabajo de campo y orientación metodológica del estudio

Andrea Olivar. Asesora metodológica

Gloria Inés Franco. Apoyo en trabajo de campo

Mónica Ramírez. Apoyo en el análisis de información

Del mismo modo, reconoce y valora el trabajo de los caficultores, de las asociaciones de cafeteros y de los equipos técnicos participantes, quienes hicieron valiosos aportes durante los talleres y grupos focales.



CONTENIDOS

Introducción	6
¿Por qué es importante la equidad de género?	7
¿Para qué el estudio?	7
1. Objetivos y metodología del estudio	10
2. Percepciones de los productores sobre las relaciones de género	14
2.1. Roles de género	15
2.2. Acceso y control sobre los recursos	19
2.3. Equidad de género y reconocimiento	25
3. La equidad de género desde la visión de las organizaciones	28
3.1. Concepciones sobre la equidad de género	29
3.2. Prácticas en torno a la equidad de género	29
3.3. El género en la interacción entre técnicos y caficultores	33
3.4. Necesidades de aprendizaje en relación con la equidad de género	34
4. Conclusiones y recomendaciones	36
Conclusiones	38
Recomendaciones	40
Anexo 1. Las voces de los actores del estudio	44
Referencias	47



INTRODUCCIÓN

¿Por qué es importante la equidad de género?

La equidad de género es un factor clave para alcanzar la sostenibilidad de la producción de café, ya que beneficia a las mujeres, las familias y la industria cafetera: “El empoderamiento económico y político de las agricultoras tiene diversos impactos positivos: mejora el poder de decisión de las mujeres y el control de los bienes dentro del hogar, fortalece los sistemas democráticos y fomenta una asignación de recursos más equitativa dentro de las organizaciones de productores. También aumenta la productividad y mejora la calidad” (Twin, 2013, p. 5).

La equidad de género es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso. (Solidaridad, 2017)

La Plataforma Global del Café (GCP, por sus siglas en inglés) encargó a Solidaridad el desarrollo de un estudio sobre la equidad de género en el sector café, con el fin de identificar las oportunidades y restricciones de este tema en el contexto colombiano.

“El análisis de género es la recolección y examen sistemático y permanente de información sobre las diferencias de género y las relaciones sociales, con el fin de identificar, entender y modificar las inequidades basadas en el género”.

United Nations Population Fund
(UNFPA, 2006 p. 102)

La inequidad de género puede socavar la productividad y la eficiencia de los trabajadores, mientras que, “si se aborda el desigual acceso de las mujeres al conocimiento, los recursos y la toma de decisiones a través de actividades y servicios específicos, los agricultores y los trabajadores logran mayores ingresos y mejores condiciones de vida y de trabajo” (IDH y otros, 2014).

La equidad de género es un desafío para alcanzar la sostenibilidad de la caficultura. Aunque la industria del café ha realizado esfuerzos para atenderla, las mujeres aún son marginadas social y económicamente. Esto se refleja en la escasa valoración y reconocimiento del trabajo que ellas realizan en sus hogares y en la producción del café, además de “un insuficiente acceso a factores productivos como la financiación de la producción y la asistencia técnica”, a lo que se suma “la informalidad en la tenencia de la tierra, la alta concentración en la propiedad de los predios y los mayores niveles de pobreza en las zonas rurales, comparadas con las urbanas” (República de Colombia, CONPES, 2013, p. 18).

¿Para qué el estudio?

El interés del estudio es reconocer las prácticas de género, así como las interpretaciones de los caficultores y de las organizaciones sobre estas. Buscó entender las fortalezas y las limitaciones de la mujer en cuanto al acceso y la representación igualitaria en el sector cafetero, a través del dimensionamiento de su papel en la producción del café, sus roles, funciones y contribuciones al proceso productivo, además de su participación en las decisiones de la finca cafetera. También buscó identificar las prácticas de las organizaciones para promover la equidad de género en la caficultura.

Los resultados de este ejercicio son útiles para acordar una visión y objetivos específicos dentro de la agenda sectorial 2020 de la Plataforma de Comercio Sostenible (PCS) y la Plataforma Global del Café (GCP). También se espera que sean usados por organizaciones aliadas en diferentes proyectos.

Situación actual de la mujer en el sector rural

Sin negar las diferencias entre hombres y mujeres, la equidad de género supone que sus comportamientos, aspiraciones, necesidades, oportunidades y derechos son considerados, valorados y promovidos de la misma manera, para que puedan desarrollar sus capacidades y lograr la vida que desean, en condiciones de mutuo respeto.

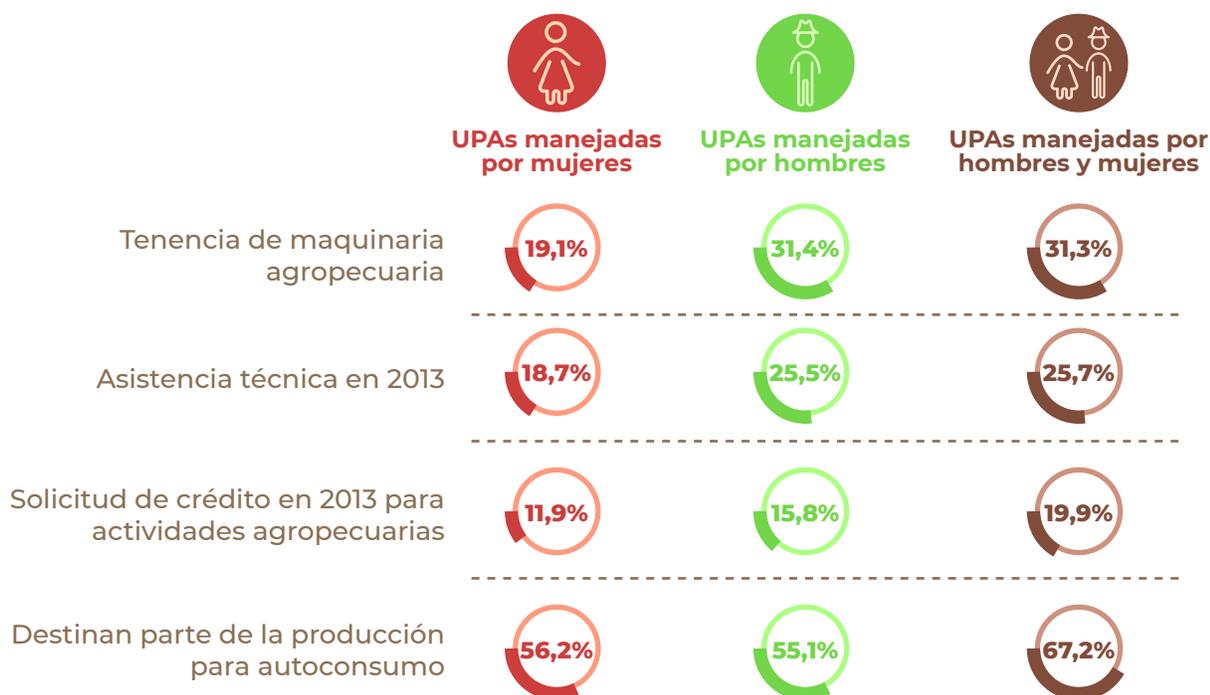
Estudios realizados en distintos lugares del mundo ponen en evidencia inequidades en las relaciones de género que impiden a las mujeres el cabal ejercicio de sus derechos, aunque las constituciones políticas de esas naciones y algunas leyes especiales los reconozcan formalmente. Según el *Coffee Quality Institute* (CQI) en 2015, la marginación social y económica de la mujer tiene profundas implicaciones en los ingresos, la salud, la nutrición y la educación de sus familias.

Para el caso de Colombia, es importante resaltar los resultados de la investigación Hacia una valoración del empoderamiento de la mujer en el sector cafetero (CIDER, FNC y otros, 2015) desarrollada en los departamentos de

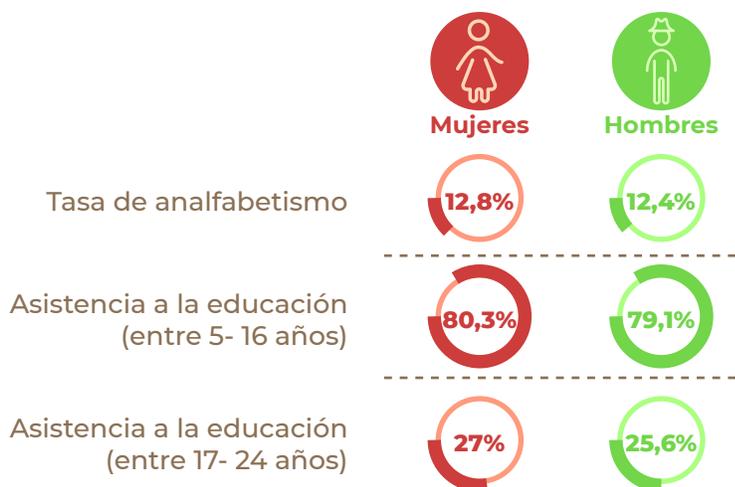
Cauca, Nariño y Huila que muestra avances importantes en las dimensiones del **eje social** (relaciones equitativas y democráticas al interior de la familia cafetera, derecho a una vida libre de violencias, derechos sexuales y reproductivos de la familia, educación y acceso a los programas de formación y extensión); seguido de las dimensiones del **eje económico** (trabajo, producción de café y cafés especiales, capacidad productiva y organizativa y comercio de café de mujeres); y con un nivel más bajo en el **eje político** (participación plena de las mujeres en la vida pública de su comunidad, liderazgo de la mujer y participación en la política gremial).

Lo anterior muestra que hay un camino importante recorrido, pero aún quedan brechas por cerrar; pese a que las últimas décadas han estado marcadas por un proceso de empoderamiento de las mujeres, paralelo al esfuerzo de distintas instituciones por adoptar un enfoque de género que permita identificar las inequidades, reconocer sus causas y formular estrategias para superarlas.

A continuación se muestran datos del Censo Nacional Agropecuario de 2014, que estudió las Unidades de Producción Agropecuaria (UPA), compuestas por personas naturales. Entre las personas que toman decisiones sobre la producción, se censó a 499 mil UPA administradas por mujeres (26,0%), 1.179 mil UPA administradas por hombres (61,4%), además de 241 mil UPA administradas por mujeres y hombres que comparten decisiones de producción (12,6%).



Nivel educativo



Fuente: DANE- CNA, 2014

Estos resultados muestran que el acceso de las UPA a maquinaria agropecuaria, a asistencia técnica y a crédito, se mejora en la medida que las decisiones son conjuntas, ya que en todos los casos el porcentaje de participación de las UPA fue igual o superó la participación del hombre.

Cuando las mujeres están encargadas de su tierra, destinan una mayor parte de su producción para el autoconsumo.

Este comportamiento solo es superado en los casos donde la responsabilidad de la tierra es de ambos.

De otra parte, en cuanto a la asistencia escolar y la tasa de analfabetismo no hay diferencias marcadas entre hombres y mujeres en dos rangos de edad distintos (DANE- CNA, 2014). En el área rural la tasa de desempleo femenina es 3,5 veces la de los hombres (República de Colombia, CONPES, 2013).



1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Con el propósito de reconocer las prácticas de equidad de género en la caficultura, así como las interpretaciones de estas, el estudio definió los siguientes objetivos:

- Comprender las relaciones de género y las representaciones sociales, estereotipos y valoraciones diferenciales de lo femenino y lo masculino en el sector cafetero.
- Visibilizar las prácticas de equidad de género de las organizaciones aliadas que participan en el estudio.

- Brindar recomendaciones sobre la integración del enfoque de género en las organizaciones del sector cafetero colombiano.

Durante el trabajo de campo se vincularon diferentes actores: caficultores mujeres y hombres, así como técnicos y directivos de sostenibilidad de organizaciones cafeteras. En total participaron 100 caficultores, 46 representantes de equipos técnicos y 5 directivos de sostenibilidad de las organizaciones aliadas.

Aliados de la Plataforma de Comercio Sostenible que participaron en el estudio



En cuanto a los contextos, se eligieron diversas regiones cafeteras del país en las que, además de diferencias culturales, existen distintas experiencias de empoderamiento de las mujeres y de promoción de la equidad de género por parte de organizaciones cafeteras.

El enfoque del estudio fue cualitativo. Esto permitió comprender las prácticas e interpretaciones de género desde la perspectiva de los sujetos, profundizar los significados que atribuyen a su experiencia y explorar las diferentes maneras como se expresan.

La selección y convocatoria de los participantes estuvo a cargo de las organizaciones aliadas. Los criterios de selección fueron: pequeños caficultores de agricultura familiar con familia constituida y una muestra balanceada de hombres y mujeres por grupo atendido.

En los casos de Huila y Risaralda se contó con la participación de la Asociación de Mujeres Cafeteras del Occidente del Huila y la Asociación Veredal Grupo La Española.





A man in a black jacket is the central focus, looking slightly to the right. He is holding a piece of blue and white patterned textile. In the background, a group of people, including women, are visible, suggesting a market or community gathering. The scene is set under a wooden structure, possibly a market stall or a covered outdoor area. A red curved shape is on the left side of the image, partially overlapping the man's jacket.

2. PERCEPCIONES DE LOS PRODUCTORES SOBRE LAS RELACIONES DE GÉNERO

Como se mencionó, uno de los objetivos del estudio era aportar a la comprensión de las relaciones de género y al entendimiento de las representaciones sociales, estereotipos y valoraciones diferenciales de lo femenino y lo masculino en el sector cafetero. Este capítulo presenta los resultados correspondientes en tres secciones: roles de género, acceso y control sobre los recursos, además de equidad de género y reconocimiento.

El análisis permitió identificar tendencias generales en las regiones visitadas y algunas particularidades que pueden derivarse de las características del contexto, el grado de ruralidad de los municipios y veredas, la tenencia de la tierra, el tipo de familia y las diferencias individuales¹.

2.1. Roles de género

Los roles de género se asumieron como el conjunto de normas socialmente asignadas al

comportamiento de hombres y mujeres en distintos ámbitos: reproductivo, productivo y comunitario. Esta asignación está fuertemente asociada a las percepciones de los caficultores sobre las capacidades diferenciales de los hombres y las mujeres, así como a sus concepciones sobre lo femenino y lo masculino².

Una de las principales razones que los caficultores atribuyen a la división del trabajo en los tres ámbitos analizados es la diferenciación biológica entre hombres y mujeres: los primeros tienen más fuerza física, lo que, desde su punto de vista, justifica que las mujeres se dediquen a oficios más “ligeros”. Lo masculino y lo femenino tiende a comprenderse como una variable dicotómica, ligada estrictamente a ser hombre o ser mujer. Lo masculino tiene fuertes estereotipos y suele definirse como brusquedad, rudeza y fuerza; mientras que lo femenino se representa como belleza, amor, delicadeza, solidaridad, ternura y fragilidad, conceptos que justifican que la mujer sea “de la casa por naturaleza”.



¹Se alude a estas particularidades cuando los casos tienen evidencias suficientes.

²Durante los grupos focales se exploraron las visiones de técnicos y caficultores sobre otras identidades de género. En general, la reflexión se reduce a la orientación sexual y, en particular, a la homosexualidad. Se encontraron fuertes estereotipos al respecto.

De forma opuesta a las concepciones que destacan la “fragilidad” femenina, hombres y mujeres tienden a considerar que ellas tienen mayor capacidad para trabajar y sobreponerse a la pérdida de pareja.

Aunque hay algunas excepciones, se tiende a pensar que la asignación de roles no obedece a una construcción social o, como dice un participante, a “un convenio de la pareja”, sino que se trata de una cosa que nació natural”, por lo que es difícil de transformar. Esta asignación solo se modifica en casos excepcionales. Básicamente, los caficultores identifican cambios asociados con la época de cosecha cafetera (que tiene una mayor participación de las mujeres en el ámbito productivo) o con situaciones coyunturales (como la enfermedad de la mujer o su ausencia temporal de la finca) que llevan a los hombres a asumir diversas actividades domésticas. Algunos relatos destacan además transformaciones debidas a la separación o muerte de la pareja o al conflicto armado, que llevó a algunas mujeres a aumentar su liderazgo y asumir nuevos roles para proteger a sus parejas.

Roles en el ámbito productivo

Debido a que se trata de pequeñas propiedades, es frecuente la participación de todos los integrantes de la familia en el ámbito productivo, aunque existan tareas relativamente bien diferenciadas según el género. La siguiente infografía muestra la participación de las mujeres en la producción cafetera, a partir de los resultados del trabajo de campo.

Desde la perspectiva de los caficultores, distintos factores explican que las mujeres se ocupen de algunas labores y no de otras:

- La participación en el beneficio del café, el secado, el manejo de la huerta y la crianza de especies menores se explica por la posibilidad de realizar estas labores cerca o dentro de la casa, sin perder de vista a sus hijos o a otros familiares que demandan cuidado, ni desatender la preparación de alimentos y la realización de labores domésticas.
- La capacidad de las mujeres para realizar labores que demandan cuidado y delicadeza justifica su participación en la selección del café y la predilección de algunos propietarios de finca por contratarlas para la recolección³.
- La intervención en el manejo de los registros se explica por su “mayor disponibilidad de tiempo” y porque tienden a ser más organizadas.
- Los riesgos de salud debido al manejo de agroquímicos que tienen las mujeres en edad reproductiva y sus hijos, justifica que los hombres se desempeñen en esta actividad casi exclusivamente.
- La menor fuerza física de las mujeres explica que el transporte de cargas pesadas y las actividades que implican el uso de maquinaria agrícola, como guadañas y motosierras, estén en manos de los hombres.

Así mismo, la participación de las mujeres en el ámbito productivo se incrementa cuando deben hacerse cargo de la finca por viudez o separación; cuando intervienen en proyectos específicos que fomentan su participación; y durante la cosecha cafetera, pues desarrollan labores de recolección y beneficio del café, además de preparación de alimentos para recolectores, sin abandonar las tareas que realizan cotidianamente durante todo el año.

³No obstante, algunos caficultores tienen prejuicios sobre la participación de las mujeres en la recolección, “porque dañan el palo de café”.



Participación de las mujeres en las labores de la finca

Predominan



Secado (se facilita por la cercanía a las viviendas)



Selección y clasificación del café



Manejo de registros



Mantenimiento y aseo de las instalaciones del beneficio



Preparación de alimentos para trabajadores (durante la época de cosecha)

Importante participación en el manejo de:



Huerta



Especies menores

Esta actividad es una fuente de alimentos para la familia además de una fuente de ingresos que les permite atender algunos gastos personales.

Participación en conjunto con hombres



Construcción y mantenimiento de germinadores y almacigos

(específicamente en el llenado de bolsas, el riego y la desyerba del germinador)



Recolección y lavado del café



Comercialización del café

Esta última actividad suele ser exclusiva de las mujeres cuando son ellas quienes aparecen formalmente vinculadas a proyectos de certificación y en el caso de las mujeres de Huila.

Baja o nula participación

Esto se justifica generalmente por la exigencia de fuerza y resistencia física y por los riesgos para la fertilidad.

siembra
manejo de arvenses

despulpado
manejo de plagas

fertilización
aplicación de agroquímicos
recolección de leña



Roles en el ámbito reproductivo

Las mujeres son las encargadas del cuidado del hogar y de la familia, incluso cuando se encuentran fuertemente involucradas en los ámbitos productivo y comunitario. Ejemplo de ello son las mujeres de la Asociación del Huila, quienes han asumido roles exclusivos de sus esposos, aunque en muchos casos sus responsabilidades en el ámbito reproductivo permanecen intactas. En consecuencia, tienen más trabajo que antes, lo que no parece un problema para ellas, gracias a las compensaciones emocionales, sociales y económicas de formar parte de la Asociación.

No obstante, hay casos en los que el empoderamiento de estas mujeres ha tenido repercusiones importantes en la distribución de roles:



“Yo siempre fui la de cuidar los niños... Él trabajaba para comprar la finca que hoy tenemos. Siempre era trabajo, trabajo y trabajo, y yo era la que me quedaba en la casa [...]

Ahora nos dividimos las cargas. Cuando no estoy, él está pendiente de mi hija: a qué hora llega, dónde está, con quién se junta.

Mire que las cargas ahora son más parejas: viene a las capacitaciones conmigo, manejamos las cuentas de la finca, me ayuda con los registros y todo.

Él me ayuda si se me olvida algo, él lo anota. Si yo tengo que mejorar o hay cualquier compromiso de la finca, él también me colabora.

Ya estamos como más juntos en todo”.

Testimonio de caficultora

Los hombres afirman que excepcionalmente participan en actividades del hogar (como cocinar, lavar loza o preparar el café en la mañana)⁴. Esto responde a los patrones de crianza que sus madres les inculcaron para que aprendieran a defenderse tanto en lo productivo como en lo doméstico. La intervención de los hombres en el ámbito reproductivo se “activa” cuando se trata de tareas que implican fuerza física (cargar el mercado, por ejemplo), la conducción de vehículos (cuando se debe llevar un enfermo al pueblo), el uso de la autoridad para disciplinar a los hijos en situaciones coyunturales o escolares; y cuando la mujer presenta problemas de salud o debe asistir a reuniones fuera de la finca. Sin embargo, suele tratarse de actividades puntuales y de responsabilidades parciales: es común que las mujeres señalen que antes de asistir a una reunión o a una capacitación deben conseguir quién se haga cargo del cuidado de sus hijos y “dejar adelantado” el almuerzo y los oficios del día.

Roles en el ámbito comunitario

En este ámbito también se evidencia una clara división sexual del trabajo. Aunque los caficultores reconocen un incremento significativo de la participación de las mujeres en asuntos comunitarios, es frecuente que se circunscriba a labores relativas al cuidado. Por ejemplo, en proyectos relacionados con educación y salud, o en la preparación de alimentos, como ocurre durante la realización de trabajos colectivos orientados al arreglo de vías u otro tipo de infraestructura comunitaria.

En general, se considera que las mujeres están más dispuestas a asistir a reuniones de la comunidad y jalonan ciertos procesos, aunque la “representación formal” en las organizaciones comunitarias sea de los hombres.

⁴Según algunos participantes, hay actividades domésticas “vedadas” para los hombres, como planchar ropa y lavar baños.

La intervención de hombres y mujeres en las Juntas de Acción Comunal es diferente entre las veredas. En algunas se mantiene una estructura convencional en la que la participación de las mujeres en cargos directivos es mínima; mientras que, en otras, ellas tienen el apoyo y la confianza de sus comunidades y han ganado importantes espacios de liderazgo.

2.2. Acceso y control sobre los recursos

El estudio también indagó por el acceso y el control que hombres y mujeres ejercen sobre los recursos. El acceso se refiere a las oportunidades de contar con los medios requeridos (económicos, sociales, políticos, internos, personales y de tiempo libre) para desempeñar sus roles. Por su parte, el control alude a

la capacidad de determinar el uso de un recurso e imponer esa definición a otros, lo que está directamente asociado con la toma de decisiones.

Acceso a recursos

Casi todos los participantes en el estudio señalan que **la tierra es propiedad familiar, aunque en la mayoría de los casos, los hombres figuran en las escrituras**⁵. En general, solo las mujeres beneficiarias de una herencia o de la asignación de un lote por parte de sus esposos aparecen como propietarias formales (especialmente en la Asociación de Mujeres de Huila, donde esta práctica es un requerimiento para comercializar su café). Lo anterior, se constituye en una discriminación positiva, producto de las políticas del comprador.



Acceso a recursos de las mujeres cafeteras



Propietarias formales

Ingresos recibidos después de la venta del café lo que da posibilidad de recibir primas VSS o de calidad.

Mujeres sin propiedad

- Pasillas (regalo de esposos para cubrir gastos personales)
- Huertas y cría de especies menores (cerca a la casa)
- Recolección del café pero descuento en pago por capacidad limitada de cargar bultos de cereza



⁵ Lo mismo se observa en el caso de los vehículos, los equipos agropecuarios y el ganado. En teoría, son propiedad de la familia, pero los hombres son quienes acceden y controlan estos recursos.



Esta circunstancia tiene implicaciones importantes en la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en sus ingresos: las propietarias formales de sus lotes suelen obtener sus ingresos después de la venta del café. Por el contrario, los esposos de las demás mujeres reciben y controlan la mayoría de los ingresos. En general, el acceso al dinero por parte de las mujeres se deriva de la venta de pasilla y de los primeros “pepeos”, “regalos” que los hombres dan a sus esposas para que tengan algunos recursos que les permitan cubrir gastos personales, aunque con frecuencia estos se destinan a resolver necesidades familiares⁶. Estas prácticas representan una discriminación negativa, a causa de la subordinación e invisibilización del aporte en trabajo y en ingresos para la familia.

Otras fuentes de ingresos para las mujeres son los derivados de las huertas y de la cría de especies menores y para unas pocas, el su trabajo fuera de sus fincas. En este último caso, ellas señalan algunas desventajas: las responsabilidades en el ámbito reproductivo limitan sus posibilidades de laborar en espacios distintos a su hogar y pueden recibir menores ingresos que los hombres.

Al hacer referencia a las mujeres que trabajan como recolectoras, en algunos sitios se reporta la segunda desventaja: según un técnico de Huila, debido a que no tienen las condiciones físicas para cargar el café hasta el beneficiadero, “cuando ellas recolectan café se les descuentan \$2.000 por bulto porque no tienen la fuerza suficiente para echárselo al hombro”.

“A veces uno de mujer hace mejor el trabajo. Somos más responsables, porque a veces, el día domingo los hombres llegan de tomar y tienen su guayabo. Eso no hallan qué hacer allá en el trabajo, hasta se acuestan. [En cambio], uno pobre es dele y dele. Imagínese... y a él le van a pagar 18 y a nosotras 16 o hasta 13 mil pesos, porque no hacemos lo mismo que hace un hombre, pero no, eso no está bien”.

Testimonio de caficultora

Con frecuencia, los caficultores indican que el dinero obtenido por la comercialización del café va a una **“bolsa común”** que satisface las necesidades de toda la familia. Sin embargo, **esto no significa que en todos los casos las decisiones se tomen de manera conjunta, ni que haya equidad en la distribución de los recursos**. De hecho, es común que las mujeres se indignen por el dinero que sus esposos gastan en actividades de ocio y, especialmente, en el consumo de licor.

Acceso a capacitación y asistencia técnica

Este acceso tiende a ser más limitado para las mujeres que para los hombres. En ello incide de forma importante la distribución de roles en las familias cafeteras, así como las decisiones de los técnicos. En el primer caso, se señala

⁶En Nariño se menciona una práctica alterna: las mujeres sacan de la basura el mejor café para la venta.

que algunos hombres se niegan a que sus esposas participen en las capacitaciones por temor a perder “autoridad” o por las responsabilidades de las mujeres en cuanto a los asuntos del hogar:



“A mí me gusta ir a las reuniones y a todos los eventos que hacen, pero a él no...”

Yo casi tengo que arrodillarme pa’ que me deje ir. Yo digo, es bueno uno salir a escuchar para uno aprender cada día más [...] Hay hombres que todavía se cierran, porque si la mujer empieza a participar, ellos temen que la mujer los deje”

Testimonio de caficultora

En general, **los técnicos tienden a involucrar más a los hombres que a las mujeres en las actividades de capacitación y asistencia técnica**, pues los hombres son “la cabeza”, tienen en sus manos el acceso y el control sobre los recursos, poseen el conocimiento sobre el cultivo y pueden tomar decisiones. Este patrón solo se modifica cuando es una mujer la encargada de liderar la finca o hay una solicitud expresa del esposo para vincular a su mujer en la capacitación o las visitas de acompañamiento.

En cuanto a las oportunidades para aprender del cultivo, se observan distintas posturas entre las mujeres. Mientras algunas las asumen como “un sacrificio que vale la pena” porque adquieren herramientas para participar en la toma de decisiones, intervenir en el manejo de los trabajadores y estar preparadas ante la eventual ausencia de sus esposos; otras tienden a marginarse de estas oportunidades.



“Muchas veces llegan a dar una información a la finca y se trata de la siembra de café, algo así. ¿Qué dice la mujer?:

esperemos a que esté el esposo porque él es el encargado de esa parte.

Entonces ella sabe que para él es más fácil enterarse de esa información porque él la va a llevar cabo mejor que ella.

Ella como que le está dando ese valor a él, como esa capacidad que él tiene de hacer el trabajo”.

Testimonio de caficultora

Excepto cuando hay un proyecto dirigido específicamente a las mujeres o ellas aparecen registradas formalmente como representantes de sus fincas en las iniciativas de las organizaciones, su acceso a la capacitación y a la asistencia técnica no suele obedecer a un proceso intencional, sino a la conveniencia de otros, en particular de los esposos que les delegan esta responsabilidad por cuestiones de tiempo o de preferencia.



“En algunos casos la mujer es la que manda en las fincas, pero es bien poco.

Incluso, a veces tenemos la usuaria que aparece en la certificación y uno le pregunta, pero ella dice:

‘no, el que fertiliza, el que sabe qué abonos echamos es mi esposo; o el



que sabe con qué estamos fumigando es mi esposo; o el que planifica las actividades es mi esposo. Hablando del certificado, ¿por qué se presenta eso?

A veces hay familias en las que el esposo es un agricultor mucho más dedicado al campo, a la finca, que a las labores digamos administrativas. Deja a la esposa la comercialización, la asistencia a una capacitación o figurar en un proyecto porque él está tan ocupado en sus fincas, en sus lotes, en sus animales, que dice:

'no, yo no tengo tiempo pa' ir', pero ella sí va.

Entonces, como ella es la que va a las capacitaciones, ella figura como beneficiaria, como certificada, y es ella la que vende, porque es la que tiene el tiempo para poder hacer eso".

Testimonio de técnico

Esta situación difiere de otros proyectos como el del Huila, en el que las mujeres son vinculadas intencionalmente a un proceso de capacitación y acompañamiento que les ha permitido ganar autonomía en el manejo de sus cultivos y sus ingresos.

Tiempo disponible para el ocio

En general, las mujeres tienen poco tiempo para el descanso en comparación con los hombres, quienes suelen tener oportunidades para el ocio al finalizar el día y los fines de semana. Una expresión muy común en los diálogos con los caficultores es: "la mujer es la primera que se levanta y la última que se acuesta".

"Eso lo escucha uno en el campo, el hombre lo reconoce en el campo: la esposa es la que más hace. La mujer es la primera que se levanta a hacer el desayuno, a alistar los niños, y le toca irse a coger café con el esposo, y por la tarde, pues ella es la última que se acuesta, repartir la comida, organizar cocina y todo ese tipo de actividades de las que se encarga".

Testimonio de técnico

Tanto hombres como mujeres indican que las labores domésticas son demandantes en tiempo, pero algunos consideran que el trabajo de las mujeres es menos pesado porque se lleva a cabo en la casa y exige menor esfuerzo físico. En general, se reconoce que las mujeres trabajan más tiempo dado que el trabajo en la cocina y en las tareas domésticas es casi permanente y, por lo tanto, pueden dedicar menos tiempo para sí mismas o para el descanso. Aunque este hecho es visto como poco justo (o en todo caso, asociado a una falta de reconocimiento hacia el trabajo de la mujer), suele matizarse con afirmaciones como: "pero es que el hombre trabaja más duro". Así mismo, algunos hombres consideran que son las mujeres quienes no sacan tiempo para descansar y que incluso, cuando tienen la posibilidad de cambiar su rutina diaria de trabajo, no lo hacen.

Control sobre los recursos

En cuanto a la toma de decisiones sobre el cultivo y la distribución de los ingresos, se observan diferentes tipos de arreglo. Aunque en algunos casos se describe un ejercicio compartido de toma de decisiones, es muy común que el control de los recursos esté en manos de los hombres, incluso cuando las

mujeres tienen una participación importante en la producción y en el beneficio del café. Así como en la generación de ingresos cotidianos por venta de especies menores, huerta y mano de obra (recolección café y oficios varios), este ingreso familiar ayuda en el sostenimiento de los gastos entre cosecha y cosecha.

En general, la toma de decisiones y el control de los gastos se encuentra estrechamente asociado a la asignación convencional de roles: los hombres tienen mayor incidencia en el ámbito productivo, mientras que las decisiones en el ámbito reproductivo cuentan con una amplia participación de las mujeres.

De otra parte, en la estructura de gastos de los hombres, además de lo productivo, hay un peso importante de los asuntos relacionados con el ocio y la recreación; en tanto, los gastos de las mujeres están más orientados a suplir necesidades familiares. Así mismo, se observan diferencias importantes en relación con los propósitos de las inversiones al tomar una decisión: aunque a ambos les interesa el bienestar de la familia, los hombres piensan más en invertir en actividades productivas, mientras las mujeres se preocupan más por el mantenimiento de la vivienda, el aseo de la finca, el cuidado del jardín, el vestuario y la educación de los hijos. En este punto es importante rescatar que las mujeres acompañan a sus esposos o compañeros en las decisiones económicas que buscan mejorar las condiciones de producción y desplazan otras necesidades para el cuidado de la familia, pero la educación de los hijos la colocan en primer lugar.



“Todo lo que nos queda de la finca él lo invierte en la misma finca, el cultivo, los cafetales, los maderables, sus pozas de pescado.

A mí me gusta más que él invierta en la casa como tal [...] A veces eso se nos vuelve controversia porque el sueño mío es de pronto tener mi casa arreglada y el sueño de él es ver sus cafetales hermosos”.

Testimonio de caficultora

Además, se tiende a pensar que las mujeres tienen un mejor sentido del bienestar colectivo y un manejo más responsable del dinero, lo que lleva a algunos hombres a delegarles a sus esposas la administración de los recursos. Puede pensarse que estos casos son excepcionales. En el otro extremo se encuentran hogares en los que los hombres se hacen cargo de todos los gastos, incluidos los artículos de uso personal de las mujeres (vestido e implementos de aseo, por ejemplo), bien sea por la manera como se ha configurado la asignación de roles o, según afirman algunos, por asuntos prácticos derivados de la distancia entre la finca y el casco urbano. Algunas mujeres relatan las dificultades que enfrentaron al asumir solas el manejo de la economía familiar:



“A veces uno dice ‘yo no soy capaz de las cosas’ o ‘yo no me atrevo a hacer algo’, pero resulta que dadas las circunstancias de la vida, a veces uno se ve enfrentado a la realidad de un momento a otro, en un abrir y cerrar de ojos, y ahí es donde es muy importante cuando el hombre enseña a la mujer a llevar todo lo que son las labores de la finca [...]

Cuando mi esposo se accidentó y murió yo quedé con las manos cruzadas. Yo no tenía nada, nada.

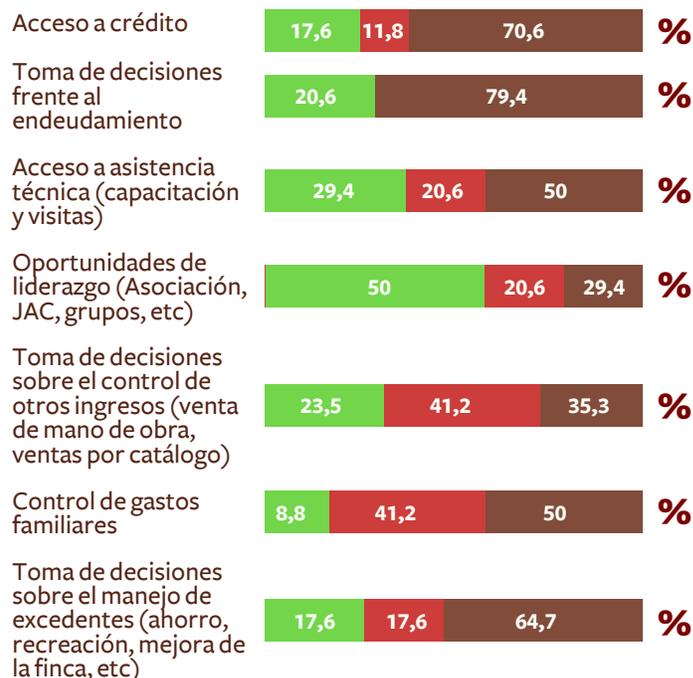
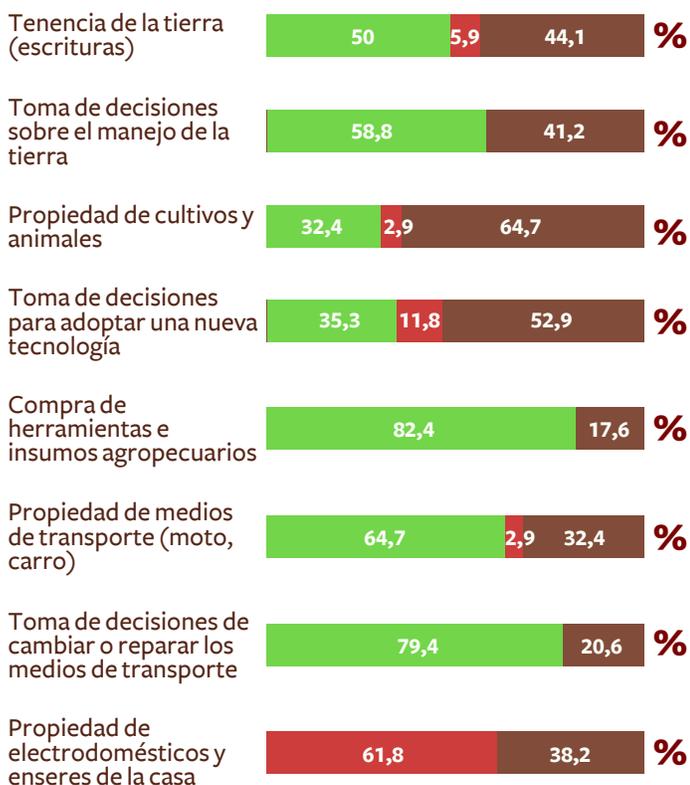
Solo tenía las manos para trabajar y a mis tres niños...

A veces nosotras las mujeres decimos: 'pero yo para qué voy a aprender eso si él lo maneja todo'. Es un concepto errado, debemos aprender porque nosotros no sabemos las vueltas que da la vida.

Testimonio de caficultora

Para ilustrar lo que piensan los técnicos sobre el acceso, control y toma de decisiones frente a los recursos de la finca cafetera, se les hizo una encuesta virtual, en la que, con base en el número de familias atendidas, realizaran una aproximación al porcentaje de familias en las que los hombres, las mujeres o ambos se encargan de las siguientes actividades. Los resultados consolidados se muestran en la siguiente tabla .

Lo que piensa el técnico sobre el acceso y el control sobre los recursos



En la mayoría de los aspectos, la perspectiva de los técnicos coincide con la de los caficultores. No obstante, llama la atención el alto porcentaje que asignan los técnicos a la participación de las mujeres en la capacitación y en la asistencia técnica, en contraste a lo que plantean los

caficultores. También es interesante la tendencia de los técnicos a considerar compartida la tenencia de algunos recursos y la toma de decisiones en aspectos en los que los caficultores reconocen la prevalencia de los hombres sobre las mujeres.

2.3. Equidad de género y reconocimiento

El estudio también indagó por las concepciones de los caficultores sobre la equidad de género, sus visiones acerca de cómo las capacidades, derechos y contribuciones de los hombres y las mujeres son reconocidos, además de la valoración de sí mismos.

Concepciones sobre la equidad de género

De acuerdo con los caficultores, no existe equidad de género, concebida desde su perspectiva, como igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, ausencia de discriminación y justa distribución de responsabilidades. Pese a que consideran que las condiciones han mejorado para las mujeres gracias a su mayor escolaridad, a las oportunidades de capacitación y a la existencia de una legislación específica que las protege; los hombres tienen mayores ventajas que ellas en la toma de decisiones. Además, sus capacidades y su trabajo tienen mayor reconocimiento.

Para lograr mayor equidad, consideran necesario que el Estado y las organizaciones den más apoyo al mejoramiento de los niveles de escolaridad, a la generación de fuentes de ingresos para las mujeres, a la realización de inversiones en las fincas que faciliten su trabajo (por ejemplo, la instalación de marquesinas para el secado del café) y, sobre todo, a la realización de procesos educativos en los que se involucre a toda la familia.

Como parte de este proceso, ven que es necesario hacer transformaciones en la crianza de los hijos que permitan romper las concepciones y prácticas que han llevado a que se naturalice la división de roles de género. Por

ejemplo, las caficultoras consideran que a las mujeres no les corresponde tomar decisiones y esto se refleja con actividades en el hogar que apoyan los estereotipos, dichos comportamientos tienen un fuerte arraigo cultural que varía entre regiones.

En general, no se observa una clara intención de transformar la estructura de roles, si bien algunos caficultores indican que es importante garantizar una especie de “relevo de género”, de manera que, ante su ausencia, las mujeres estén en capacidad de asumir responsabilidades en el ámbito productivo:



“Yo le digo: ‘vamos a dar un contrato en la finca, un contrato de una limpia’ y el trabajador se acerca a él. Él le dice: ‘vaya hable con la patrona’, pero no lo hace porque él no pueda especificar ni decir, sino para darle a entender a la gente que, si él no está, yo también puedo responder por la finca.

Entonces me da la opción de sentirme segura cuando él no está en la finca, porque él trabaja.

Cuando él no está en la finca yo tomo decisiones.

Si tengo que ir a un corte a supervisar, a revisar la limpia.

Cualquier actividad que haya que hacer yo la hago, trabajamos en equipo.

Testimonio de caficultora

Reconocimiento y autorreconocimiento

Algunos factores contribuyen a que el trabajo de las mujeres tenga menor valoración: la mayor visibilidad de las labores realizadas en el ámbito productivo (los resultados se materializan en la cosecha y en los ingresos por la venta del café) y el carácter “efímero” de las labores domésticas (algunos señalan que se trata de un trabajo que “no se ve”, pues la cocina y la casa se ensucian con facilidad y los alimentos preparados se consumen rápidamente). Una participante afirma: “a los hombres los reconocen más”, pues se considera que la mujer “por estar en la casa, no hace nada”.

Como ya se dijo, se tiende a pensar que el trabajo de los hombres es más pesado que el trabajo doméstico, pues se realiza en casa y es “más suave”, lo que justifica que los hombres conserven privilegios en el control de los ingresos y las oportunidades de ocio.

Lo anterior no significa que se desconozcan los aportes realizados por las mujeres. Más bien, se observa una tensión entre el reconocimiento y la subestimación de su trabajo: los hombres aceptan que la jornada laboral de las mujeres es larga y que tienen una sobrecarga de responsabilidades. También admiten su papel en el bienestar y en la economía familiar. Sin embargo, esto no se traduce en un ingreso económico que les permita cierta autonomía, en cambios estructurales en la distribución equitativa de responsabilidades, en la generación de oportunidades para el descanso

o en otras formas de expresión de ese reconocimiento. En el mejor de los casos, el reconocimiento a las mujeres se muestra con acciones como “llevarlas” ocasionalmente a una actividad recreativa o en eximir las de preparar alimentos en algunas fechas especiales.

Algunos caficultores indican que son conscientes del valor del trabajo de las mujeres, especialmente cuando ellas presentan problemas de salud y ellos deben asumir sus labores; o bien contratarla, sobre todo en la época de cosecha cafetera, cuando se debe proveer la alimentación a los recolectores. Se reitera que esta consciencia no se traduce en un reconocimiento efectivo a las mujeres.

A pesar de que es evidente que algunas de ellas han ganado una autonomía que les permite defender sus derechos, muchas de las participantes en el estudio no reclaman un mayor reconocimiento a su trabajo, no solo en remuneración, sino en valoración simbólica de sus aportes. De acuerdo con algunos técnicos, las mujeres saben que estos son valiosos, pero son sumisas y trabajan de manera ardua y silenciosa. De hecho, es relativamente frecuente que los hombres señalen que a ellas les falta empoderarse “y ponerse el valor que tienen”.

En contraste, nuevamente se destaca el caso del Huila, donde las mujeres que pertenecen a la Asociación suelen referirse al fortalecimiento de su autoestima y a la mayor autovaloración de sus aportes.



Asociación de Mujeres Cafeteras del Occidente del Huila

Esta Asociación es un ejemplo interesante de los efectos de una iniciativa enfocada en las mujeres cafeteras, cuya participación en los asuntos de sus fincas se ha incrementado de manera significativa.

Las mujeres señalan importantes avances en sus conocimientos, en su participación en la toma de decisiones y en su autonomía, esto en gran medida se debe a su mayor vinculación en los procesos de asistencia técnica. En general, refieren el fortalecimiento de su autoestima y una mayor autovaloración frente a su aporte a la familia⁷.

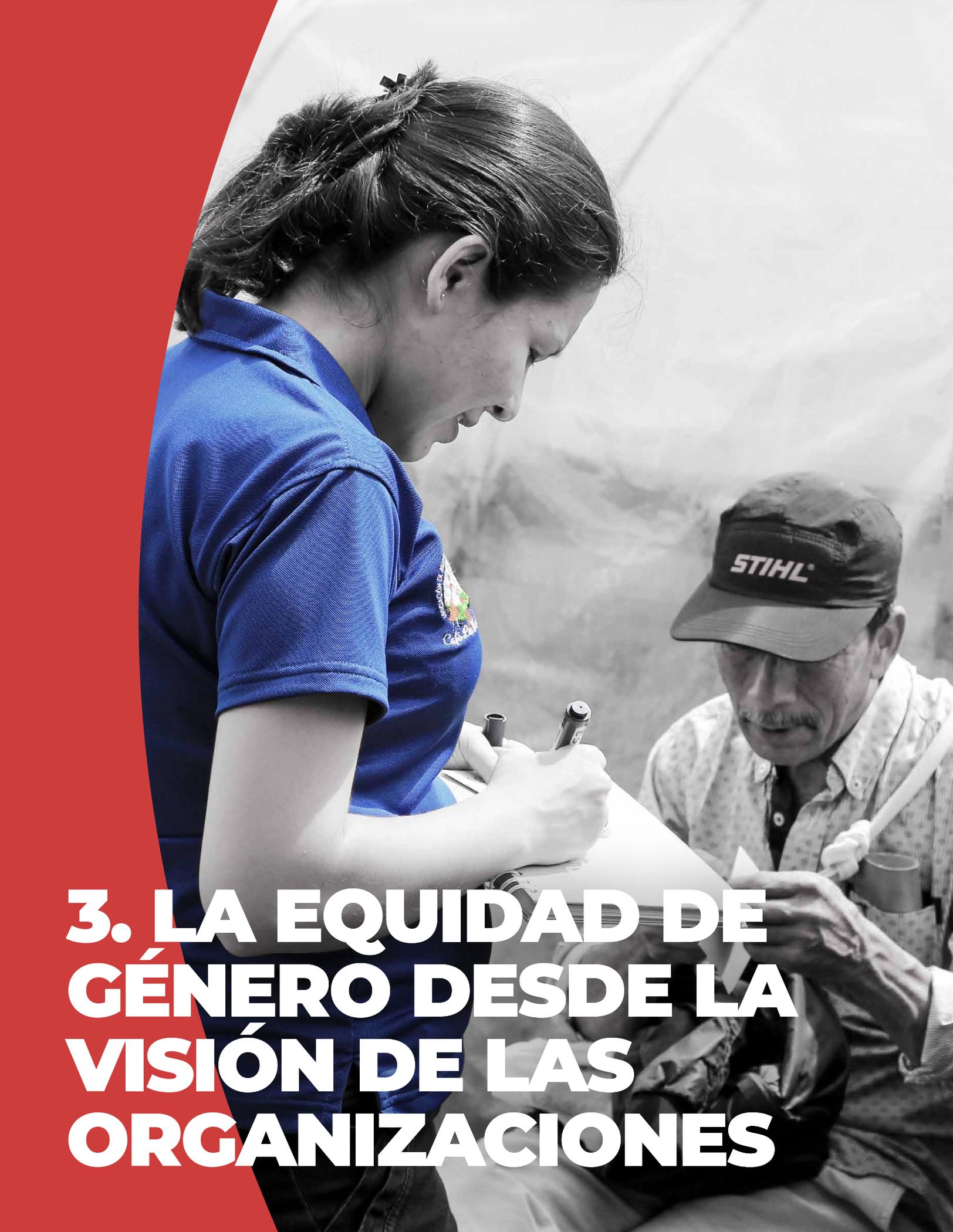
El café tiene una *prima de sostenibilidad* que tiene dos componentes un incentivo que se paga en efectivo a las mujeres y otro, que se invierte en proyectos que impulsen directamente la equidad de género. Estos involucran temas como la asociatividad, educación financiera, procesos de participación, atención psicosocial de las mujeres.

Los técnicos resaltan los cambios de estas mujeres en sus capacidades técnicas y administrativas del cultivo del café, pero también en el desarrollo de su liderazgo y en la transformación de roles al interior de sus familias. Un ejemplo de ello es su mayor participación en la comercialización del café y en la toma de decisiones sobre la distribución de los recursos.

De otra parte, los cambios observados en la estructura de roles en el ámbito productivo no siempre se dan en el ámbito reproductivo, lo que se traduce en una sobrecarga de trabajo para las mujeres. Aunque algunas reportan una distribución más equitativa de las responsabilidades en asuntos domésticos, son ellas quienes continúan encargadas de velar por el cuidado de sus familias.

Es claro que se trata de procesos que requieren tiempo y que tienen efectos diferenciales en los hogares, ya que en algunas familias aún prevalecen comportamientos machistas en los que se subvalora el aporte de la mujer.

⁷No obstante, algunas indican que su participación en esta experiencia les ha exigido demostrar a sus familias y comunidades el valor de lo que hacen y que no están descuidando sus deberes ni perdiendo el tiempo.



3. LA EQUIDAD DE GÉNERO DESDE LA VISIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Este capítulo muestra cómo se promociona la equidad de género en el contexto institucional, lo que incluye conocimientos y prácticas en torno al tema. El trabajo de campo muestra que las organizaciones tienen diferentes niveles de desarrollo y apropiación al respecto. El análisis se complementa con testimonios de los equipos técnicos y algunos representantes de las organizaciones aliadas del estudio.

3.1. Concepciones sobre la equidad de género

Los aspectos más usados por las organizaciones para describir la equidad de género son: participación de la mujer en el ámbito productivo, acceso a la asistencia técnica y a los recursos productivos, posiciones de liderazgo en espacios comunitarios y organizaciones gremiales. La sumatoria de estos aspectos ayudará a mitigar la marginación social y económica que enfrenta la mujer en el sector cafetero.

La equidad de género debe ser vista como un tema de desarrollo familiar, donde la mujer se convierte en impulsora e integradora de la familia, su empoderamiento debe ir más allá de lo económico y por eso desde lo social, es importante brindar una mayor visibilidad y reconocimiento de su papel como productora.

El fortalecimiento de la autoestima y el liderazgo es otro factor que permite el incremento de la capacidad de las mujeres para tomar decisiones y actuar para lograr los resultados que desean.

A partir de los testimonios, los participantes reafirman la importancia de que hombres y mujeres tengan las mismas opciones de acceso a recursos, toma de decisiones y a desarrollo personal y profesional en igualdad de condiciones, pero entendiendo las características y situaciones particulares de cada uno.

La mirada de las organizaciones coincide con la de los caficultores: existen muchos vacíos en la caficultura para hablar de equidad de género y las mujeres enfrentan mayores retos porque están más marginadas. Aunque reconocen algunos avances, consideran que el modelo patriarcal predominante en el sector rural impide que tanto hombres como mujeres gocen de las mismas condiciones, trato y oportunidades.



“El paso de hablar de mujer rural a equidad de género, implica un cambio de lenguaje y trascender la discusión de programas solo para mujeres, para trabajar la equidad se debe vincular también a los hombres.

Hay unas brechas que se deben trabajar en conjunto de la institucionalidad con todos los involucrados. Requiere un cambio de enfoque para entender unas relaciones equitativas, una ampliación de autonomía para hombres y mujeres”.

Testimonio de Representante de las organizaciones

3.2. Prácticas en torno a la equidad de género

En general, se observa que el enfoque de género es un tema que puede fortalecerse en las concepciones y prácticas institucionales.

A partir de las entrevistas con los representantes de las cuatro organizaciones aliadas se observó que en las prácticas existen algunas limitaciones internas que deben empezar a transformarse con el fin de promover con las familias cafeteras

prácticas de equidad de género. En este sentido, algunas de las organizaciones manifestaron como fortalezas el contar con un responsable para liderar la estrategia. Existe alta heterogeneidad en la sensibilidad y el abordaje de la equidad de género por parte del personal que acompaña los proyectos, esto en gran medida obedece a las diferencias en los espacios para la sensibilización y capacitación en este tema. Por otra parte, algunas de las organizaciones reportaron haber recibido orientación de personal externo para temas o problemas de interés sobre las mujeres en el sector cafetero y sobre equidad de género. El siguiente testimonio da cuenta de los desafíos organizacionales que se tienen para trabajar el tema.



“En las prácticas institucionales a veces se tiende a caer en el lenguaje y en el proyecto común, se requiere ser más ambiciosos y creativos para apropiarse del enfoque de equidad de género, tratar de bajar la complejidad de ejecución de proyectos con estrategias sencillas para obtener resultados en el corto plazo”.

Testimonio de Representante de las organizaciones

Respecto a las prácticas con las familias cafeteras, se observaron fortalezas frente a la existencia de mecanismos para garantizar la participación de mujeres en los proyectos y asegurar que tanto ellas como los hombres se beneficien de sus resultados. Sin embargo, se deben fortalecer los aspectos relacionados con el acceso equitativo a los recursos por parte de hombres y mujeres y el apoyo a las mujeres para que haya más equidad en la asignación de roles en los ámbitos reproductivo y comuni-

tario. En este punto se planteó el reto de cómo lograr una mayor vinculación de los hombres y demás integrantes de la familia en las reflexiones sobre la equidad de género.



“Con los equipos técnicos se pueden desarrollar estrategias con lente de equidad de género, que sean sensibles frente a las dinámicas familiares a través de estrategias de capacitación fáciles de apropiarse y mejorar la toma de decisiones. El trabajo conjunto con la familia incide no solo en temas de equidad de género sino también en el empalme generacional”.

Testimonio de Representante de las organizaciones

Respecto al monitoreo y evaluación se encontraron avances importantes frente al registro de datos generales sobre la participación de hombres y mujeres en la caficultura de las zonas que atiende cada organización, esta información se recopila mediante software propio. Si bien existen datos estadísticos desagregados por sexo sobre la participación en las capacitaciones (listados de asistencia), no hay un proceso sistemático de análisis que permita ajustar las estrategias de atención con base en estos resultados.

Además, las organizaciones manifiestan la importancia de fortalecer datos socio demográficos que permitan identificar la composición familiar de sus usuarios.

Las líderes señalaron que en ocasiones los técnicos tienen cierta resistencia a asegurar la participación de las mujeres en los proyectos y

consideran importante establecer un sistema de seguimiento que permita monitorear este aspecto, ojalá con indicadores claros que permitan acumular aprendizajes y replicar mejores prácticas.

En general, se tienen definidos escasos indicadores de género para los programas y proyectos que adelantan, en su mayoría obedecen a la composición familiar y asistencia a eventos de capacitación; las organizaciones reconocen que falta mayor precisión en su definición, en gran medida son exigencia de los donantes y algunos son subjetivos. Lo anterior, refleja ausencia de planeación con perspectiva de género.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación que realzan la participación de las mujeres en los proyectos dependen en gran medida de la precisión de los indicadores, además señalaron que la medición es muy costosa y cuando los recursos son limitados este proceso se restringe.

GCP y CQI Partnership for Gender Equity implementan un proyecto piloto sobre el Marco común de medición de género en el sector café, cuyo objetivo es “crear un sistema práctico para proporcionar información que ayude a hogares, cooperativas y empresas a tomar decisiones que contribuyan a la equidad de género y al fortalecimiento de los medios de vida en las comunidades cafeteras rurales”. (GCP, 2017)

Existen desafíos sobre la comunicación y difusión de la equidad de género a nivel interno y externo de la organización con el fin de visibilizar las buenas prácticas y documentar las experiencias que promueven la reflexión sobre la equidad de género con las partes involucradas en los proyectos.

Según la Plataforma Global de Café (GCP) en 2017, “la capacitación técnica equitativa en función del género asegura que todos los productores de café (hombres y mujeres) accedan a la información necesaria para mejorar la calidad y la sostenibilidad del café producido”. Varios estudios indican que en la mayoría de los casos el restringido acceso de la mujer a la asistencia técnica se debe a que no está en las bases de datos como propietaria de la tierra, lo que se convierte en un factor limitante para su inclusión en el proceso productivo.

Los equipos técnicos reconocen que no adelantan acciones sistemáticas y deliberadas para asegurar que las mujeres tengan una participación igual a la de los hombres durante sus actividades de capacitación. Sin embargo, reconocen que tratan de vincular a los integrantes de la familia durante su acompañamiento buscando mejorar los niveles de adopción.

Adicionalmente, el nivel de apropiación es diferente en las regiones. En el siguiente recuadro se presentan las acciones más recurrentes mencionadas por los técnicos. Vale la pena aclarar que estas acciones no son necesariamente directrices de las organizaciones, sino que son desarrolladas a criterio de los técnicos que tienen cercanía a proyectos con mujeres.

Estrategias de los equipos técnicos para incluir a las mujeres en sus programas de asistencia técnica

- ▶ Vinculación de toda la familia en el proceso de asistencia técnica, especialmente durante la visita a las fincas. A ellas se les delegan actividades según sus capacidades.
- ▶ Promoción de los procesos de asistencia técnica e invitación a las mujeres a formar parte de estos y participar en conversaciones sobre temas técnicos. Valoración de sus aportes y exaltación de su asistencia, por lo que se les motiva para que regresen.
- ▶ Sensibilización a los hombres para que reconozcan y valoren abiertamente la participación de las mujeres en los espacios de capacitación, ya que algunos temen perder autoridad y el control del dinero en la medida que ellas amplían sus conocimientos.

En algunas ocasiones, las mujeres asumen la responsabilidad de participar en ciertos proyectos por delegación del hombre, ya sea porque no puede asistir por estar ocupado, porque confía en las capacidades de su pareja para el manejo de determinados temas o porque existe una directriz clara de los donantes o financiadores del sector privado que tienen una agenda de género.

Tanto técnicos como líderes de las organizaciones valoran el papel de la mujer en la transmisión a sus familias y a la comunidad de los aprendizajes obtenidos en la capacitación. Pese a que los técnicos tienen claros los roles y las funciones de hombres y mujeres en la caficultura, el diseño de los contenidos de capacitación y la convocatoria no están dirigidos de manera intencional a las personas

en función de su rol, salvo algunas ocasiones. Por ejemplo, en las capacitaciones del ámbito empresarial y administración de la finca cafetera los técnicos refuerzan la convocatoria para que participen las mujeres y sus hijos, ya que los temas de manejo de registros y análisis de información son de su interés y existe un mayor compromiso en su manejo.

Las organizaciones consideran que la asociatividad es un factor determinante, ya que la participación de las mujeres genera tejido social que beneficia a sus familias y a la comunidad, ya que ellas privilegian el sentido de lo colectivo. Algunos técnicos señalan que han realizado apoyos puntuales a las asociaciones sobre el marco legal y el acompañamiento para la conformación y puesta en marcha.

A continuación, se relacionan algunas concepciones de los representantes de las organizaciones aliadas sobre el trabajo de las mujeres en los proyectos:

- Las mujeres son entusiastas y comprometidas con las actividades de los proyectos.
- Las mujeres tienen una mirada más optimista de la vida en el campo. Por eso su visión sobre el empalme generacional es diferente y buscan educar a sus hijos, pero velan porque al menos uno regrese y se haga cargo del negocio familiar.
- Con el compromiso de las mujeres se pueden lograr mejores resultados en la calidad del café. Se fijan más en los detalles de actividades relacionadas con el beneficio y manipulación del café.
- La comunicación de las mujeres es ágil y auténtica, les gusta compartir sus resultados.

3.3. El género en la interacción entre técnicos y caficultores

Una recomendación común en el tema de género y agricultura es promover la inclusión de mujeres en los equipos técnicos y determinar si esto tiene resultados diferentes con respecto a la adopción de tecnología, al acceso a conocimiento y al relacionamiento con los integrantes de la familia cafetera. Por tanto, en los grupos focales con técnicos se indagó este aspecto y se encontró que **la mayoría considera que la credibilidad no depende del género, ya que todo parte de un ejercicio para construir confianza con los caficultores y promover cambios.**

En contraste, algunos técnicos consideran que ser hombre da ciertas ventajas en la transferencia de conocimientos y en la adopción de tecnología, tal y como se aprecia en este testimonio:



“Es mucho más difícil para una mujer ingresar o hacer cambiar a un agricultor, porque ellos manejan demasiado machismo, entonces ‘si es mujer no sabe’. Mientras que, por afinidad de género, a un hombre empiezan a contarle más las cosas del cultivo: a mí me está pasando esto con el cultivo, ¿qué hago?, ¿qué le aplico?, ¿qué actividades debo hacer? Sin embargo, con una mujer siempre es mayor el recelo, digámoslo así, más limitada la conversación”.

Testimonio de técnico hombre

De acuerdo con los técnicos, otra desventaja de ser una técnica mujer en la caficultura está asociada al riesgo de visitar fincas y a la vulnerabilidad de la mujer para movilizarse sola en el ambiente rural. En contraste, los caficultores valoran el esfuerzo físico realizado por las mujeres que se desempeñan en los equipos técnicos y reconocen su alto nivel empático con los integrantes de la familia.

En sus diálogos, afirmaron que los técnicos hombres tienen mayor credibilidad entre los caficultores cuando se habla de temas técnicos (fertilización, manejo de plagas, beneficio del café), mientras las técnicas mujeres tienen mayor acogida cuando se tratan temas administrativos (manejo de registros, educación financiera) y sociales (certificaciones en Estándares Voluntarios de Sostenibilidad - EVS, temas de seguridad en el manejo de agroquímicos, seguridad alimentaria, buen trato a los recolectores).



“Una vez una caficultora me dijo: ‘ingeniera, imagínese que fulano de tal me pone a trabajar y no me paga. Hable usted con él porque es que no es así, él me tiene que pagar’. Entonces lo ponen a uno como en la mitad de la cuestión y uno dice: ‘bueno, yo hablo con él’. Allá en el lote empezamos a caminar y a hablar: ‘¿usted le está pagando a la chica que le ayuda acá en las labores?’ Se rio: ‘jajaja no’. Le dije: ‘no señor’. Empecé a aconsejarlo y cuando volví al mes me dice la señora: ‘oiga, gracias, ya me están pagando’”.

Testimonio de técnico mujer

3.4. Necesidades de aprendizaje en relación con la equidad de género

Los equipos técnicos mencionan que reciben capacitación especialmente en temas productivos, mientras que los sociales son escasos. Ellos son conscientes de la importancia de integrar elementos relacionados con la equidad de género a su trabajo, aunque algunos consideran que estos temas deben ser abordados por profesionales de otras áreas. Solo aquellos que han hecho parte de proyectos específicos de mujeres han tenido algún acercamiento a procesos de capacitación, pero estos no han sido permanentes ni han contado con acompañamiento para la incorporación a su ejercicio laboral.

Los técnicos sienten que pueden recibir capacitaciones en temas generales, pero reconocen que hay situaciones y temas particulares que exigen un conocimiento especializado. Por ejemplo, en la intervención de casos de

violencia de género. En general, los equipos no son interdisciplinarios y no se cuenta con profesionales del área social.



“Nosotros hacemos las cosas empíricamente. Nos toca volvernos psicólogos empíricamente y escuchar todo, pero realmente, cada cual se ubica en lo que sabe desde la formación recibida”.

Testimonio de técnico

Para hacer un balance de necesidades de aprendizaje y entrenamiento en relación con la equidad de género, el equipo de técnicos asignó una calificación de 1 a 5 a las siguientes temáticas (en importancia, 1 es la menor calificación y 5, la mayor).

Temas de interés para el técnico



Como se observa, la calificación de las temáticas por parte de los técnicos presenta un comportamiento muy homogéneo. Las mayores valoraciones se concentran en la construcción de indicadores relacionados con el género, así como la inclusión en proyectos y herramientas para realizar evaluaciones de género.

Como se mencionó en un apartado anterior, los técnicos consideran que son escasos o nulos los procesos de capacitación que les permiten

tener un mejor abordaje de los temas asociados al enfoque de género en la caficultura. La capacitación permite contar con equipos técnicos mucho más sensibles al tema de género y con una mirada más integradora de la familia. Existe reconocimiento de la problemática, pero faltan más herramientas para que los técnicos las pongan en uso y colaboren con la transformación de los valores culturales que limitan la equidad de género, lo que implica romper roles tradicionales dentro del hogar.

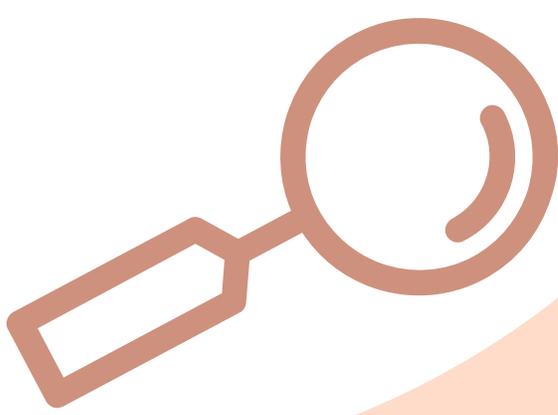




4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



En este apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones del análisis de género. Se espera que sus resultados sirvan de base a las organizaciones del sector para mejorar la incorporación del enfoque de género.



Conclusiones

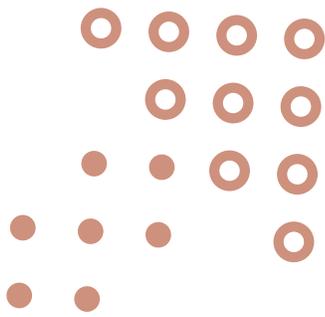
- Los roles de género están mediados por representaciones estereotipadas de lo masculino y lo femenino, y de lo que significa ser hombre y ser mujer. Desde esta perspectiva, se considera que el ámbito “natural” para el desempeño de los hombres es el productivo; y el de las mujeres, el reproductivo. La participación de ellas en el ámbito comunitario, cada vez más abierto a que ocupen posiciones de poder, sigue configurada en buena medida por el desempeño de roles asociados al cuidado, muy propios del ámbito reproductivo.
- La tendencia de algunos caficultores a naturalizar la división de roles y a no comprenderla como una construcción social los lleva a negar la posibilidad de que esta división pueda cambiar. Sin embargo, por lo general se reconoce que este tipo de transformaciones pueden promoverse a largo plazo, a partir de las prácticas de crianza en el ámbito familiar.
- La intervención de las mujeres en la producción de café está especialmente condicionada por la posibilidad de que su participación no interfiera con el desempeño de sus roles en el ámbito reproductivo. También son muy importantes las consideraciones asociadas a las características biológicas y psicológicas de las mujeres.
- La creciente participación de las mujeres en los ámbitos productivo y comunitario no ha representado cambios en la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres en el ámbito reproductivo, lo que implica para ellas una sobrecarga de trabajo que se agudiza durante la cosecha cafetera.
- En comparación con los hombres, las mujeres tienen menor acceso y control de los recursos (tierra, ingresos, capacitación y asistencia técnica, tiempo para el ocio). Su participación en las decisiones del ámbito productivo es restringida. Hombres y mujeres la justifican debido a su menor conocimiento sobre el cultivo.
- La apertura de los caficultores a la intervención de las mujeres en el ámbito productivo (por ejemplo, en la asistencia a capacitaciones de carácter técnico o en la participación en algunos proyectos), con frecuencia se basa más en un asunto de conveniencia personal, que en un interés auténtico en su aprendizaje o en su participación. Solo, algunos caficultores hombres muestran un verdadero interés en favorecer el desarrollo de capacidades en las mujeres y fortalecer su autonomía.
- Existe una fuerte tensión entre el reconocimiento y la subestimación del trabajo de las mujeres en los ámbitos productivo, reproductivo y comunitario. Pese a que se admite que su jornada laboral es más larga, se considera que su trabajo es más suave porque requiere menor esfuerzo físico y buena parte

se realiza en casa. De igual forma, aunque se reconoce la sobrecarga laboral de las mujeres, esto no se refleja en cambios estructurales en la distribución de responsabilidades, en el acceso a ingresos, ni en el control sobre los recursos. Aunque las mujeres advierten esta problemática, no parecen reclamar más reconocimiento a su trabajo.

- En general, tanto caficultores como líderes y técnicos de las organizaciones consideran que no hay equidad de género. No obstante, reconocen algunas mejoras en las oportunidades para las mujeres, así como algunos cambios personales que las hacen más capaces de hacer valer sus derechos.
- Las prácticas de las organizaciones se enfocan especialmente en las dimensiones económica y ambiental de la sostenibilidad, en tanto que lo social es un ámbito de desarrollo más incipiente. En términos de equidad de género las prácticas suelen limitarse a las iniciativas particulares de algunos técnicos, cooperativas o empresas. La mayoría de las soluciones a los problemas sociales se hacen de manera altruista mientras que cuando se habla de lo económico se vincula más con el negocio. Por esto, los proyectos de género terminan siendo un elemento “adicional” de la industria en lugar de una solución sistémica y que hace parte formal del modelo de negocios.
- Los equipos técnicos admiten la importancia de fortalecer la dimensión social

del trabajo desarrollado con los caficultores y de aportar a la equidad de género. Sin embargo, no se sienten capacitados o consideran que su desempeño, asociado al cumplimiento de metas de otro orden, les impide una mayor participación en estos ámbitos.

- Los estereotipos de género también se aprecian en el personal vinculado a las organizaciones, lo que lleva a que los técnicos refuercen el modelo patriarcal predominante entre los caficultores. Salvo algunas excepciones, los técnicos tienen una visión estrecha de lo que significa la equidad de género y la generación de oportunidades para las mujeres. Se tiende a plantear que dichas oportunidades deben remitirse al ámbito reproductivo (mediante capacitación en preparación de alimentos o en seguridad alimentaria) y a la generación de otros ingresos mediante pequeños emprendimientos (por ejemplo, la producción de artículos artesanales).
- En todos los casos, la vinculación de las mujeres a las actividades de las organizaciones no suele obedecer a una acción intencional. Los equipos técnicos reconocen que no adelantan acciones sistemáticas y deliberadas para asegurar que la participación de las mujeres en las actividades de capacitación sea igual a la de los hombres. Tampoco se realizan acciones de seguimiento orientadas a verificar los beneficios generados por la su participación.



Recomendaciones

Para los caficultores

- Las iniciativas de equidad de género deben involucrar tanto a las mujeres como a los hombres en todas las etapas de los proyectos. Es importante reconocer cuáles son las oportunidades que desde el proyecto brindan un impacto positivo en la vida de ambos con el fin de no ampliar las brechas de género. Se pueden utilizar herramientas que incorporan criterios de género en programas y proyectos, tales como el Marco *International Food Policy Research Institute-IFPRI* para un enfoque de género en los proyectos y herramientas para el análisis de género en el ciclo de proyectos del CATIE.
- Con el fin de superar las barreras de participación y liderazgo de las mujeres en sus familias, comunidades y organizaciones, es necesario permitir que hombres y mujeres aprendan sobre equidad de género y promover las prácticas de reconocimiento sobre el trabajo que ambos realizan en sus hogares, en la producción del café y en las comunidades. Lo anterior se puede lograr con estrategias de capacitación para los distintos integrantes de la familia que resalten la importancia de transformar los valores culturales y la importancia de reconocer el aporte que cada uno hace al hogar.
- El trabajo no remunerado de la mujer perpetúa la asimétrica distribución de los ingresos en el hogar cafetero. De ahí la importancia de una asignación más equitativa de roles y funciones entre sus miembros, buscando que el valor de sus contribuciones sea reconocido y su dignidad sea respetada mediante una asignación más justa de los beneficios económicos y sociales, tales como redistribución de las tareas del hogar, distribución de oportunidades de ocio y otras formas de reconocimiento. Tanto los hombres como las mujeres hacen labores no remuneradas, por ejemplo, no se espera que el trabajo de cocinar para los trabajadores tenga un pago económico, pero sí que exista un reconocimiento del esfuerzo realizado, ya que muchas veces es invisible. Adicionalmente, que haya un uso y distribución conjunto de los ingresos por la venta del café producido en familia.
- Es importante contar con arreglos familiares que permitan a las mujeres mejorar su acceso directo a ingresos y a recursos de producción, en los que se destaca la asistencia técnica, el microcrédito, los insumos y la tecnología. En la medida que esto no se transforme, ellas seguirán accediendo a ingresos de segunda categoría (pasillas y volúmenes de más baja calidad) en la caficultura.

- A nivel de las asociaciones de productores es importante incentivar la vinculación de las mujeres dentro de su estructura de gobernanza con el fin de ampliar su participación en los espacios de decisión y sus oportunidades de liderazgo. Para ello se pueden crear incentivos para incrementar el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo, aumentar la afiliación de las mujeres a las cooperativas o asociaciones de productores, fortalecer procesos de liderazgo, entre otras.

Para las organizaciones

- Es importante contar con criterios participativos para la construcción de alternativas orientadas a la equidad de género, de manera que se incluyan las necesidades, intereses y demandas de los cafeteros hombres y mujeres y se garantice un abordaje culturalmente pertinente. Para esto se recomienda realizar entrevistas, grupos focales y talleres con metodologías participativas por ejemplo el apoyo de herramientas GALS (*Gender Action Learning System*) que es una metodología de empoderamiento que tiene como objetivo que mujeres y hombres reflexionen sobre los temas de género en su hogar y en su unidad productiva.
- El componente productivo y la asociatividad no resuelven la inequidad de género presente en la caficultura. La superación de las condiciones de inequidad que afectan a las mujeres exige no solo ampliar su participación en el ámbito productivo sino también generar transformaciones en la distribución de roles en sus hogares, de manera que no se incremente su carga de trabajo.
- Las organizaciones deben ampliar la visión de la equidad de género y no limitarse solo a la asistencia a capacitación, asignación de lotes y participación en proyectos por parte de las mujeres. Se requiere asumir el enfoque a través de prácticas que conlleven a beneficios justos para hombres y mujeres (división laboral, acceso y control de recursos, participación y liderazgo, remuneración, reconocimiento), integrando todas las esferas de su participación en la caficultura, lo productivo, lo comunitario y lo familiar. Una forma de hacerlo es a través de la implementación de proyectos piloto en los que se incluya acciones concretas para mejorar la equidad de género y se cuente con un sistema de monitoreo y evaluación que brinde información clave no solo para las organizaciones, sino también para las familias cafeteras.
- Las organizaciones que acompañan el trabajo con cafeteros deben ser inspiradoras en el fomento de la equidad de género y, por lo tanto, tener un compromiso interno con acciones que favorezcan el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades, derechos, alternativas, responsabilidades y desarrollo de capacidades.
- Es importante monitorear indicadores de género que garanticen información clave para las familias, las asociaciones de agricultores y las organizaciones del sector, que facilite la toma de decisiones conducentes al fortalecimiento de la equidad de género. Un primer paso para comenzar con este monitoreo es contar con datos desagregados por género para los indicadores que involucren productividad, ingresos, toma de decisiones, uso del tiempo. A continuación, se citan algunos ejemplos: porcentaje de mujeres que reportan control sobre la tierra para la producción de café; porcentaje de participantes en las capacitaciones que adoptan Buenas Prácticas Agrícolas, desglosado por sexo; porcentaje de hombres y mujeres que asisten a talleres sobre equidad de género; porcentaje de hogares



que cuentan con presupuestos familiares y distribuyen sus ingresos de manera justa; entre otros. El monitoreo y evaluación de estos indicadores permitirá acumular aprendizajes y replicar las mejores prácticas.

- En la medida que hombres y mujeres accedan de manera equitativa a la asistencia técnica se logrará una mayor aplicación de lo que han aprendido partiendo del efecto multiplicador familiar que tienen las mujeres. En este sentido, se recomienda a los equipos técnicos desarrollar capacitaciones de acuerdo con la especificidad de su participación en la producción de café y elegir días y horarios que faciliten la asistencia. Adicionalmente, se sugiere vincular a toda la familia durante las visitas a finca, como un elemento fundamental para aportar a la equidad de género y, adicionalmente, al empalme generacional.
- Se sugiere desarrollar procesos de capacitación para los técnicos que les permita hacer un mejor abordaje de los temas asociados al enfoque de género en la caficultura y en el marco normativo que desde su labor de acompañamiento tengan especial importancia, tales como tenencia de tierra, violencia de género, entre otros. Es importante precisar que algunos técnicos tienen posiciones que refuerzan el modelo patriarcal y esto se convierte en una limitante para el acompañamiento.

- Las organizaciones deben contar con equipos multidisciplinarios que complementen la mirada técnica que prima actualmente y favorezcan la reflexión y acción de su compromiso con la equidad de género, más allá de un simple requisito con los donantes o financiadores de los proyectos. Puede pensarse en un equipo compartido entre las organizaciones.
- Es importante desarrollar un enfoque diferencial de atención para las mujeres responsables de la administración de sus unidades productivas, ya que el manejo del tiempo, los roles de género, el acceso y control sobre los recursos difieren en gran medida con las mujeres que están apoyadas por sus esposos e hijos.
- Se sugiere a las organizaciones apoyar iniciativas prácticas de generación de ingresos para las mujeres, teniendo en cuenta los temas de su interés, el aprovechamiento de sus capacidades y la visibilidad comunitaria con el fin proporcionar a las mujeres y a sus familias una fuente suplementaria de ingresos. Estas actividades no deben aumentar indiscriminadamente la carga laboral de la mujer.





ANEXO 1. LAS VOCES DE LOS ACTORES DEL ESTUDIO

Porque estamos convencidos de que la escucha facilitadora nos permite acercarnos a la esencia del otro y co-crear nuevas posibilidades, los invitamos a:

- oír para escuchar;
- escuchar con todos los sentidos, no sólo con los oídos;
- concentrar toda la atención en la persona que habla, porque el escuchar es selectivo; y
- escuchar los sentimientos subyacentes a las palabras .

Los siguientes testimonios de mujeres y hombres cafeteros, equipos técnicos y representantes de las organizaciones aliadas del estudio dan cuenta de nuestra escucha facilitadora durante el trabajo de campo.



“La mujer colabora en toda la parte que le corresponde cerca del hogar porque así no está descuidando las labores de los niños ni de la cocina. El beneficio es donde la mujer tiene más acceso porque el beneficiadero está cerca de la casa”.

Caficultor

“Se crían las hijas en el mismo ambiente y por eso esas mujeres, aunque tengan capacidades e intelecto para desempeñarse como líderes, se limitan por el hecho de saber que como mujeres no les corresponde tomar esas decisiones”.

Caficultora

Hay mujeres que trabajan duramente todavía: que se levantan a las tres o a las tres y media de la mañana, que recogen el café, que esto, que aquello, que el reguero, que es la que escoge el café para que salga un buen factor.

Pero vaya y pregúntele: ¿cuántos kilos vendió el esposo?, ¿cuánto le hizo a esa venta?, ¿cuántos kilos cogió este año?, ¿cuántos kilos botó la finca? y ¿cuánta plata hicieron este año? Ella dice: ‘no sé’. ¿Y quedó plata?, ‘no, es que yo no sé él que la hizo, es que yo no sé, yo vi bastante café, vi tantos bultos, pero yo no sé cuánto quedó”.

Caficultora

“En muchos casos, en la casa están los niños y las niñas. ‘Niño, vaya lleve el desayuno’. Va para el campo, ‘niña, venga usted y lave la loza’ y al niño nunca lo ponen a barrer, a lavar loza, a ayudar a tender la cama, porque es el trabajo de la niña”.

Caficultora

“Tenemos esas consideraciones con la mujer, pero no las hemos puesto en práctica.

Les reconocemos todo el trabajo, pero no hemos hecho nada”.

Caficultor

“Es que yo me pongo a pensar en la vida de ella, si ella se apropiara de ella y reclamara sus derechos como tal, créame que el hombre, por muy terco que sea, tendría que ser flexible o la cosa se fregaría porque a ese paso no irían a ningún lado”.

Caficultor

“Yo también he aprendido muchísimo, porque yo era una de las que de la finca no sabía nada: ni qué abonos se usaban, ni qué cantidades, ni con qué se controlaban plagas... pero ahora, gracias a Dios, con las capacitaciones que tenemos, sé con qué se controlan las plagas, qué cantidad de abono se le echa a una planta. En lo económico también [he aprendido] bastante, porque antes el esposo manejaba la plata y ahora nosotros tenemos nuestros propios cultivos e ingresos”.

Caficultora

“Anteriormente, digamos que cuando la mujer no estaba tan involucrada [en lo productivo], muchas veces el esposo ni le daba razón... ‘sí, fui al pueblo y vendí un café’, pero no le decía ni cuánto le dieron. Ahora [...] dicen ‘bueno, vamos a vender este café, y debemos aquí y acá. ¿Cómo vamos a hacer esto y a hacer lo otro? Nos sobró tanto ...’ Ahí toman la decisión de invertir, ya sea en la casa, en un artículo o, inclusive, en comprar lo que necesitan para la finca: fertilizante, maquinaria y así.

Entonces uno los ve muy involucrados, ve que están como un 50/50 o que los dos están manejando la parte económica, el recurso. Eso ha mejorado bastante”.

Técnico

Antes uno salía al pueblo cuando lo llevaban enfermo al médico, pa’ San Pedro o en diciembre, si había con qué le compraran a uno la muda de ropa. O sea, uno era totalmente dependiente del esposo. En cambio, ahora salimos juntos, en familia; le pregunta a uno qué piensa, qué quiere. Ya no es solo lo que dijo el hombre, lo que dijo el esposo, sino que es en familia [...] Antes uno era como un cero a la izquierda... Ellos tomaban las decisiones y lo que ellos quisieran estaba bien.

Caficultora

“Me parece que ha sido fundamental la parte humana, o sea, que la mujer ha demostrado la tenacidad de persistir en su proyecto a pesar de las adversidades. Entonces yo creo que eso ha identificado a las mujeres que han querido mantener su idea, a pesar de que muchas veces

estuvieron por caer. El liderazgo ha sido fundamental, porque se unió la experiencia de conocer el mercado del café con el anhelo del proyecto”.

Técnico

“Como técnico me cuida mucho de hacer actividades solo para mujeres.

Nunca las planeo así precisamente porque generan celos en los hombres: ¿por qué a las mujeres y por qué no puedo ir yo? Puede que ellos digan: ‘entonces no va’,

y hasta ahí llegó el programa.

Por eso trato que la participación sea de la familia”.

Técnico

“Hoy los proyectos que acompañamos son netamente productivos. Falta que nos capaciten en estrategias de trabajo con mujeres y jóvenes. Se deben hacer trabajos que realmente les interesen a todos los integrantes de la familia para generar más arraigo por el cultivo del café. Se debe hacer un trabajo más integral”.

Técnico

“Falta más capacitación específica en estos temas. Como parte de nuestro mejoramiento, sobre todo debemos conocer la idiosincrasia de la región en la que trabajamos, porque eso es vital para identificar cuál es el problema y cuál es la posible solución. Esto no es que se vaya a mejorar de la noche a la mañana”.

Técnico

REFERENCIAS

Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo- CIDER, Federación Nacional de Cafeteros de Colombia- FNC y otros (2015). *Improving the capacity to act on gender equality in colombia: a fresh look at the coffee export sector*. Informe final de investigación: Hacia una valoración del empoderamiento de la mujer en el sector cafetero [en línea]. Disponible en: <http://www.nsi-ins.ca/gender-equality-colombia-coffee-export/> recuperado el 7 de noviembre de 2017.

Coffee Quality Institute (2015). Hallazgos de la investigación y recomendaciones para la Alianza para la Equidad de Género del *Action Coffee Quality Institute*. El rumbo a seguir: acelerando la equidad de género en las cadenas de valor del café [en línea]. Disponible en: https://issuu.com/coffeeinstitute/docs/gender_report_final_espanol_opt recuperado el 20 de junio de 2017.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit-GIZ (2013). La equidad de género vale la pena. Preguntas frecuentes sobre el análisis de género [en línea]. Disponible en: https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/ES-FAQ_analisis_de_genero.pdf Recuperado el 10 de septiembre de 2017.

El Espectador (14 de octubre de 2015). Desigualdad con rostro de mujer rural, resultados del Censo Nacional Agropecuario [en línea]. Disponible en: <https://www.elespectador.com/noticias/temadeldia/desigualdad-rostro-de-mujer-rural-articulo-592478> Recuperado el 15 de agosto de 2017.

Global Coffee Platform & The Partnership for Gender Equity (18 de julio de 2017). Common Measurement Framework for Gender in Coffee. Pilot Activity Training. [Presentación en Power Point].

IDH, Sustainable Coffee Program SCP y otros (2014). Coffee Toolkit. Sustainable Coffee as a family business: Approaches and tools to include women and youth [en línea]. Disponible en: https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2016/08/toolkit_total.pdf Recuperado el 10 de septiembre de 2017.

República de Colombia. Consejo Nacional de Política Económica y Social & Departamento Nacional de Planeación (2013). CONPES Social No. 161 del 12 de marzo de 2013. Equidad de género para las mujeres [en línea]. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_2013-2016.pdf Recuperado el 2 de octubre de 2017.

República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación & DANE (2015). Resultados del Censo Nacional Agropecuario (CNA) [en línea]. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/files/CensoAgropecuario/entrega-definitiva/Boletin-7-Mujeres-rurales/7-presentacion.pdf> Recuperado el 23 de septiembre de 2017.

UNFPA (2006). Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes del UNFPA. Volumen I [en línea]. Disponible en: <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf> Recuperado el 10 de mayo de 2017.

TWIN & TWIN TRADING (2013). Empowering women farmers in agricultural value chain [en línea]. Disponible en: <http://www.twin.org.uk/resources/policy-reports/empowering-women-farmers-in-agricultural-value-chains/> Recuperado el 10 de mayo de 2017.



**GLOBAL COFFEE
PLATFORM**
for a sustainable coffee world



**PLATAFORMA
COMERCIO SOSTENIBLE**
Solidaridad

www.solidaridadnetwork.org
comerciosostenible.org