



TRANSVERSALIZAR GÉNERO EN LA CADENA DE CAFÉ

Una sistematización del proceso
de aprendizaje sobre metodologías
de género aplicadas por socias y
aliadas de la **Plataforma SAFE**



safe



Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID



CONVERTIENDO SUEROS
EN OPORTUNIDADES

Elaboración: Esmeralda Cabrera, Rubidia Escobar y Astrid Vreys

Diseño gráfico: Giovanni Rivera

© Trias 2018

Este material es producto del trayecto de aprendizaje “Gender mainstreaming within coffee producers organizations” financiado por BID-FOMIN en el marco de la Plataforma SAFE, manejado por HIVOS.

Ninguna parte del documento podrá ser utilizado por fines comerciales o ser reproducida salvo con permiso previo de Trias y garantizando la acreditación correspondiente. Las gráficas e imágenes son propiedad exclusiva de las respectivas fuentes y no podrán ser usadas con ningún fin salvo permiso previo de la fuente.



San Salvador, junio 2018



Índice

	Introducción	Pag. 5
1	Antecedentes del proyecto de aprendizaje	Pag. 6
2	Aprendiendo juntas y juntos: metodologías para incorporar el enfoque de género	Pag. 7
2.1	Iniciativas creadas desde el grupo de trabajo con las copartes para incorporar el enfoque de género con sus organizaciones sociales socias	Pag. 8
2.2	Fichas de registro de metodologías sobre buenas prácticas de inclusión de género en la cadena de café y cacao	Pag. 9
3	Construyendo buenas practicas	Pag. 20
3.1	Criterios para el análisis de las metodologías	Pag. 20
3.2	Análisis de buenas prácticas	Pag. 21
4	Transformando desafíos	Pag. 24
5	Conclusiones	Pag. 25
	Siglas utilizadas	Pag. 26

El presente documento “Sistematizacion del proceso de aprendizaje sobre metodologías de género aplicados por socias y aliadas de la plataforma SAFE”, nos describe múltiples experiencias en América Latina, Asia y África de la incorporación del enfoque de género en la cadena productiva de valor del café y cacao.

Esta corresponde al interés de SAFE “Sustainable Agriculture Food Environment “ que es una plataforma de proyectos, aprendizaje y gestión de conocimiento, que busca transformar los paisajes de café y cacao en América Latina para crear entornos inclusivos y centrados en las personas, por medio de la adaptación de prácticas agrícolas sostenibles adaptadas al clima. El grupo de aprendizaje de la plataforma SAFE, está formado por Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS), The CQI Partnership for Gender Equity, CRS, Root Capital, HIVOS, CLAC, Trias y sus referentes.

El objetivo de la sistematización es recopilar los antecedentes del proyecto de aprendizaje sobre metodologías de género aplicadas por socias y aliadas de la plataforma SAFE, registrar las distintas metodologías para incorporar el enfoque de género en la cadena de valor de café y cacao. Ademas busca analizar las metodologías para la transversalización del enfoque de género y las buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en las organizaciones que forman parte del grupo de aprendizaje, para que puedan servir a otras organizaciones que quieran incorporar el enfoque de género en la cadena productiva y de valor.

Los ejes de análisis son:

- a) Los antecedentes del proyecto.
- b) Las metodologías para incorporar el enfoque de género.
- c) Las buenas prácticas para la transversalización del enfoque de género.
- d) Los desafíos en la transversalización del enfoque de género en las distintas experiencias.

Se ha recurrido para la sistematización, al estudio de documentación, proyectos y otras fuentes secundarias, así como a los productos del taller de Sistematización de Buenas Prácticas realizado en San Salvador en mayo de 2018, de acuerdo con sus protagonistas. Esperamos que este documento abone a la documentación y a la práctica de la transversalización o incorporación del enfoque de género en las organizaciones productivas agrícolas y de otra índole.

1 Antecedentes del proyecto de aprendizaje

SAFE “Sustainable Agriculture Food Environment” es una plataforma de proyectos, aprendizaje y gestión de conocimiento que busca transformar los paisajes de café y cacao en América Latina para crear entornos inclusivos y centrados en las personas, por medio de la adaptación de prácticas agrícolas sostenibles adaptadas al clima.

Las áreas de intervención son:

- Agricultura sostenible adaptada al clima
- Mejoras al acceso a servicios financieros y educación financiera para productoras y productores
- Creación de relaciones comerciales en cadenas de valor de suministro responsable
- Inclusión de género y juventud como componentes transversales

SAFE es una plataforma multi-actor, y cuenta con alianzas con diversas organizaciones:

La coordinadora Latinoamericana y del Caribe de pequeños/as productores/as y trabajadores/as del comercio justo CLAC representa a más de 380 000 productores/as y sus familias, organizados en más de 840 organizaciones en 24 países. Las organizaciones de productores(as) se articulan en Redes de Producto, a través de las cuales se encuentran y trabajan juntos. Estas redes permiten el intercambio de experiencias entre productores(as) de un mismo producto y la construcción de estrategias y planes de trabajo conjuntos a nivel continental, contando con una red de café que aglutina 155 organizaciones de productores/as.

Trias es una organización internacional de desarrollo, especializada a la cooperación con, y fortalecimiento de organizaciones cuya membresía son productores(as) familiares y personas emprendedoras del sector MYPE. Trias está respaldada por seis organizaciones de miembros rurales e empresariales en Bélgica. La cooperación de Trias involucra tanto componentes productivos como los relativos al fortalecimiento organizacional en un compromiso con la sostenibilidad (social, ambiental y económico). La asesoría y contribución es un apoyo para generar competencias del liderazgo orientadas al buen desempeño en la labor de representación y participación social o política.

La brecha de género en la cadena de café, persiste aunque los conceptos de igualdad y sostenibilidad ganan cada vez más importancia. Las múltiples desventajas estructurales que viven las mujeres, impiden un desarrollo personal pleno, a su vez que causan ineficiencias en la cadena de valor. Cada vez más mujeres están al frente de las actividades agrícolas, incluyendo las cadenas de “cash crops” por los flujos migratorios de hombres y jóvenes hacia la ciudad y/o el exterior. La falta de acceso a tierra, limitada disposición de capital de inversión, restringido acceso al crédito y formación de calidad o información de mercado, perjudican la participación y posicionamiento de las mujeres. Trabajan y contribuyen en la cadena de valor sin contar con los recursos necesarios para incrementar su producción.

La brecha de género en la cadena de café, se puede demostrar en 4 áreas claves: la distribución de trabajo, el ingreso, propiedad y liderazgo y toma de decisiones. Las mujeres tienen asignadas la “doble carga”, siendo las responsables principales de todas las labores de cuidado además de participar en la mayor parte del trabajo productivo. Sin embargo, las mujeres son sub representadas en los eslabones donde se agrega valor al producto agrícola, y en su comercialización. La distribución del trabajo con base en roles de género estereotipados, lleva a la falta de poder de ingreso o control de los ingresos por parte de las mujeres. Mientras las mujeres son el 50% de la población, también en áreas rurales, solo del 3 al 20% de ellas son propietarias de tierra. Esta situación les pone en una situación frágil y dependiente, no solamente en términos de propiedad, sino también en cuanto a la accesibilidad a financiamiento que les permitirá invertir para generar un ingreso más significativo. La falta de control de los bienes e ingresos, lleva a una posición limitada al nivel del hogar, que se ve reflejada en el poder de tomar de decisiones principalmente por parte de los hombres. El mismo fenómeno se repite al nivel de las organizaciones y la sociedad. No son

reconocidas ni valoradas como lideresas o gerentes de las comunidades o negocios. La falta de formación y autoestima, limita a su vez las pocas mujeres que logran posiciones de representación, de ejercer de forma efectiva su role.

Según la FAO, invertir en el empoderamiento de las mujeres, puede incrementar la productividad entre 20 y 30%. Si agregamos, con base en diferentes estudios, el hecho que las mujeres reinviertan hasta 90% de sus ingresos en su familia, se visualiza la gran oportunidad que tiene el sector de café de incidir en la erradicación de la pobreza rural, al adoptar una visión y mecanismos de operación con enfoque de género que promuevan una mayor equidad e igualdad de oportunidades a lo largo de la cadena de valor.

CLAC y Trias vienen desarrollando una alianza en América Latina desde el 2014; En un proceso asesorado por Trias en El Salvador y desde el espacio de género denominado “Procesos estratégicos conjuntos” (PEC) se desarrolló un trabajo sistemático, intencional y de constante reflexión con un grupo de colegas de las copartes de Trias en El Salvador. Esta construcción estuvo vinculada estrechamente con el propósito de fortalecer a

las organizaciones como actores sostenibles y relevantes. El trabajo colectivo elevó el aprendizaje para convertirlo en una caja de herramientas, producto de las distintas contribuciones que han hecho posible sistematizar la experiencia para proponer una herramienta metodológica que permita transversalizar el género en organizaciones de base (OB), de personas productoras o de empresarias de pequeña escala.

La alianza y construcción colectiva de conocimiento ha permitido sumar el interés de la plataforma SAFE, en crear un trayecto de aprendizaje entre los socios interesados de SAFE, CLAC y Trias como aliados. El objetivo principal de encontrarse con los miembros de la plataforma SAFE, se basa en la idea de compartir conocimiento, fomentar el análisis y criterios de casos de éxito con la finalidad de identificar abordajes comunes, o complementarios en incluir un enfoque de género que ha sido comprobado en el sector de Café en América Latina. La Fundación Neumann, Root Capital, CRS, Coffee Quality Institute, HIVOS, CLAC y Trias son las organizaciones que han participado y contribuido a esta primera etapa de construcción en conjunto como una comunidad de aprendizaje, comprometida de promover de forma estructural la equidad de género en la cadena de café.

2 Aprendiendo juntas y juntos: metodologías para incorporar el enfoque de género en la cadena de valor de café y cacao

El objetivo del trayecto de aprendizaje en primer lugar, se orienta a compartir las experiencias realizadas, y profundizar en su análisis desde un criterio técnico para valorar los aportes metodológicos y su factibilidad de complementarse entre sí.

Las organizaciones Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS), The CQI Partnership for Gender Equity (CQI PGE), Root Capital, HIVOS, CLAC y Trias forman con sus referentes el grupo de aprendizaje.

La naturaleza de este grupo de aprendizaje inició como un espacio de generación y gestión de conocimiento a partir de 6 experiencias concretas implementadas en Latinoamérica. La finalidad es de

ser un espacio permanente de generación y gestión de conocimiento a partir del diálogo, discusión, análisis y propuestas creadas con la participación de las instituciones que lo conforman con el fin de impulsar y promover el enfoque de género como una herramienta para fortalecer la productividad, calidad y sostenibilidad de las cadenas de valor del café y del cacao con las organizaciones socias y otros actores claves.

El grupo de trabajo organizó el trabajo en 3 etapas:

- 1- **Identificar y sistematizar buenas prácticas** de género inclusivas y con enfoque generacional que están siendo impulsadas desde las instituciones, incluyendo sus rutas de cambio organizacional con potencial de réplica en otros espacios;
- 2- **Participar en espacios de aprendizajes virtuales** y presenciales de generación y gestión del conocimiento que permitió identificar aspectos claves para incluir en abordajes y rutas de inclusión exitosas con factibilidad de ser implementados por los miembros de la plataforma SAFE en una etapa posterior;
- 3- **Identificar abordajes de interés común** para generar espacios de discusión e intercambio de conocimientos con atención a incrementar el empoderamiento económico de hombres y mujeres en sus organizaciones provocando cambios sistémicos en la cadena.

2.1 Iniciativas creadas desde el grupo de trabajo

con las copartes para incorporar el enfoque de género con sus organizaciones sociales socias.

Estas son las distintas iniciativas que el Grupo de trabajo con las Organizaciones copartes, han impulsado para incorporar el enfoque de género en los últimos años.

ORGANIZACIÓN	INICIATIVA – área de aplicación
1. Fundación Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS).	Metodología transformativa de género que propicia el trabajo en equipo (entre hombres y mujeres) - Honduras
2. The CQI Partnership for Gender Equity	El Camino Adelante. Acelerando la Equidad de Género en las Cadenas de Valor del Café – Nicaragua, Myanmar, Etiopía
3. Catholic Relief Services (CRS)	Experiencia de inclusión de género en el Programa Cosecha Azul, El Salvador, Honduras y Nicaragua
4. Root Capital	Check list sobre prácticas para incentivar la presencia de mujeres en las convocatorias que realizan para las diversas actividades, México y América Central
5. HIVOS	La Caja de herramientas café sostenible como negocio familiar: enfoques y herramientas para la inclusión de mujeres y jóvenes. – Nicaragua, Perú, Indonesia, Kenia, entre otros.
6. CLAC 7. Trias	Caja de Herramientas para la Inclusión de Género en Organizaciones de Base – El Salvador.

Todas las iniciativas metodológicas son transformativas y se enfocan en la “agencia”

- la **capacidad de tomar decisiones** de manera consistente sobre la propia vida y actuar en consecuencia para alcanzar las metas deseadas, libre de violencia, represalias o temor, en otras palabras, el “empoderamiento”.
- Las **metodologías** demuestran la importancia de trabajar el empoderamiento a nivel individual, pero también al nivel colectivo como una acción grupal.
- Los **cambios** se van generando en las diferentes dimensiones, al nivel interno e externo cruzados con la dimensión individual y colectiva: desde mi propio yo; hacia el yo en relación con la otra persona, o mi actuación como parte de un colectivo con identidad específica, hacia la relación de este colectivo con las instituciones:

INTERNO		EXTERNO	
INDIVIDUAL	Transformación personal Identities individuales, emociones y sentimientos, el ser espiritual	Yo	EL / ELLA
	Transformando patrones colectivos de pensamiento y acción Identidad y cultura colectiva, comportamiento y pensamiento, entendimiento común	NOSOTROS/AS	ELLOS / ELLAS
COLECTIVO			Transformando relaciones Hábitos relacionales, comportamientos con la otra persona, relaciones con el entorno
			Transformando estructuras e instituciones Instituciones estructurales de la sociedad como leyes, Estado, familia, Políticas Públicas, Modelos económicos

2.2 Fichas de registro de metodologías

Para incorporar el enfoque de género.

A continuación, de forma resumida, las fichas técnicas que sintetiza la metodología, con sus resultados principales, además de las lecciones aprendidas y desafíos identificados al nivel de cada institución que la presenta.



Catholic Relief Services (CRS) Inclusión del enfoque de equidad de género en cadena de valor de cacao (Experiencia Proyecto Alianza Cacao)



Fundación Hanns R. Neumann Stiftung Metodología transformativa de género que propicia el trabajo en equipo (entiéndase equipo entre mujeres y hombres)

País / región
El Salvador



Producto de la experiencia
Cadena de valor de cacao



País
Honduras



Producto de la experiencia
Cadena de Valor del Café



Resumen Metodológico:

El proyecto Alianza Cacao, incorpora el enfoque de equidad de género como componente transversal, desarrollando acciones que permitan la incorporación del enfoque de equidad de género en todas las actividades claves relacionadas a la reactivación de la cadena de valor de cacao en El Salvador.



Organización socia de la plataforma:
Catholic Relief Services CRS.



Grupo Objetivo Directo
Productoras y productores de cacao de los municipios de influencia (84 municipios de influencia)



Organización de base que ha implementado:
Catholic Relief Services CRS /Proyecto Alianza Cacao.

Contexto social de la experiencia:

La Alianza Cacao busca posicionar a El Salvador en el mapa mundial de cacaos finos de aroma de alta calidad mediante el establecimiento de Sistemas Agroforestales que restauran y conservan la biodiversidad para el desarrollo rural sostenible incrementando el ingreso y las oportunidades de empleo para mujeres y hombres.

Resultados:

- Promover un marco de políticas que proporcione incentivos para la investigación especializada y servicios de extensión para el desarrollo del sector nacional del cacao
- Apoyo para que 6,500 pequeños y medianos productores y productoras establezcan y mantengan cacao en sistemas agroforestales rentables
- Promover la conservación de la biodiversidad en las explotaciones agropecuarias e incrementar la resiliencia de los productores ante el clima.
- Fortalecer los procesos y la articulación de las organizaciones de productores para su involucramiento en la cadena de valor del cacao.

Lecciones aprendidas

La incorporación del enfoque de equidad de género en la cadena de valor de cacao es nueva en El Salvador, a partir de proyectos nacionales impulsados por la cooperación internacional que buscan rescatar el cultivo ancestral del cacao y su cadena de valor.

Desafíos Identificados

Acceso a tierra por parte de las mujeres
Inseguridad en algunas áreas donde los jóvenes y mujeres no pueden viajar de un territorio a otro.



Resumen Metodológico:

Metodología participativa y lúdica en la cual:

- i) se comparten los conocimientos de género para sensibilizar y empoderar a las mujeres de la cadena de valor del café
- ii) se sensibilizan a los hombres con la implementación de los talleres de masculinidad,
- iii) se trabaja con las familias en talleres de familia
- iv) se capacitan a parejas como agentes de cambio para el logro de la planificación conjunta del hogar, mejoramiento de las relaciones de género en la familia y compartir los roles reproductivos.



Organización socia de la plataforma:
Fundación Hanns R. Neumann Stiftung



Grupo Objetivo Directo
Familias caficultoras pertenecientes a las organizaciones de caficultores de la zona del Trifinio en Honduras en los departamentos de Ocotepeque y Copán



Organización de base que ha implementado:
Se ha implementado en 10 organizaciones de las Zona del Trifinio en Honduras en los departamentos de Ocotepeque y la parte sur de Copán.

Contexto social de la experiencia:

El proyecto se encuentra en la zona del Trifinio, específicamente en los departamentos de Ocotepeque y Copán. Se trata de dos regiones netamente cafetaleras y, por ende, nos encontramos con comunidades que aún mantienen tradiciones y esquemas sociales tradicionales que perpetúan los roles característicos de mujeres y hombres. El Proyecto se ha encargado del fortalecimiento de las capacidades de producción y calidad de café de la zona, ha apoyado en la organización de empresas asociativas y cooperativas de personas caficultoras. Desde el año 2014, se inicia con la inclusión de la unidad de género, encargada de implementar este proceso de sensibilización y empoderamiento de las y los caficultores de la zona Trifinio.

Resultados:

283 mujeres de 10 organizaciones culminaron exitosamente su formación en liderazgo.

Esta formación les ha permitido elevar su autoconfianza, hablar en público, relacionarse con otras personas, empezar a crear su network, buscar oportunidades de emprendimiento, etc.

200 hombres sensibilizados en el tema de masculinidad.

Esta formación les ha permitido elevar su autoconfianza, hablar en público, relacionarse con otras personas, empezar a crear su network, buscar oportunidades de emprendimiento, etc.

Resultados:

10 parejas agentes de cambio formados y con su plan operativo.

Se han mejorado las relaciones familiares (padres e hijos), que se reflejan en la mejora de la finca.

8 estrategias de género en las organizaciones de productores planteadas como parte integral de una estrategia holística de desarrollo de la organización.

Se toma importancia a nivel de organizaciones la inclusión de mujeres y jóvenes en las organizaciones de caficultores. Tienen sus metas y actividades claras y planificadas en el tiempo.

Existe apoyo para el desarrollo de iniciativas empresariales de las mujeres de las organizaciones.

Lecciones aprendidas

El abordaje de género permitió, a través de un proceso de aprendizaje y acciones vivenciales, no solo conocer las necesidades básicas de la mujer, la familia y finca, sino también brindó la oportunidad de un proceso de constante reflexión y análisis.

El proceso desarrollado con las mujeres sobre el liderazgo social ha demostrado ser muy importante para el crecimiento personal y grupal de las mujeres, dado que se desarrollan las relaciones interpersonales entre compañeras, les da mayor seguridad y confianza en ellas mismas, y empiezan a tener mayor autonomía.

El proceso de “agente de cambio” es un beneficio para las comunidades, porque son personas referentes de los cambios y del desarrollo individual, familiar y económico, son parejas con compromiso de realizar acciones positivas que contribuyen a mejorar sus relaciones familiares y, por ende, su economía. Son un modelo para otras parejas interesadas en el proceso o simplemente para otras familias.

La transversalización de género a nivel institucional es más fácil cuando se incorpora el enfoque de género desde lo interno de la organización (indicadores, resultados, actividades, herramientas, manuales y procedimientos, capacitación de todo el personal) y construyendo procesos de más largo plazo.

Unos de los factores de éxito de una estrategia institucional con enfoque de género y juventud es el nivel de apropiamiento y socialización con todos los socios y socias, así como también del seguimiento a las actividades planificadas.

- Transversalización de género
- Se cuenta con conjunto de manuales institucionalizados para el abordaje de género a distintos niveles (para técnicos, productores, productoras, familias, organizaciones)
 - Se han establecido actividades de sensibilización masiva de género a través de Días demostrativos, Días de campo, buenas prácticas agrícolas, registros diferenciados, entre otros.

Desafíos Identificados

Como siempre, la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo se complica por diferentes razones: carga de trabajo, falta de autoestima de muchas mujeres, etc.

Aún es un desafío trabajar con las mujeres debido al sistema social que impera en nuestros países. Sin embargo, cada día con una mujer que se empodere es un logro y un paso significativo.

El abordaje familiar es algo que no esta tan extenso en su aplicación. En muchas ocasiones es difícil que la mayor parte de la familia participe por las diferentes ocupaciones de sus miembros. Por ello es importante consensuar los horarios para poder abordar a la mayor parte de las familias.

El lograr cambios en los hombres es un reto debido a los roles tradicionales que la sociedad le ha asignado; el arraigo y la costumbre dificultan cambiar estos pensamientos.

En cuanto a las organizaciones uno de los retos es realmente lograr la apropiación de las estrategias de género, por lo cual se procura formar los comités de género dentro de las organizaciones para el seguimiento de las acciones planificadas.



Root Capital
FAS-WAI*: Check list y Política de cuidado de niños.
***Financial Advisory Services-Women Agriculture Initiative**

País / región
México y América Central

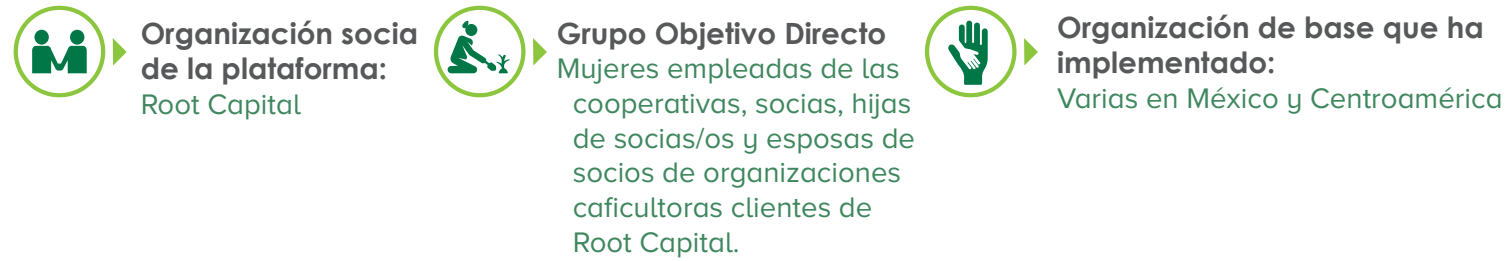


Producto de la experiencia:
Café



Resumen Metodológico:

Documento que establece una lista de verificación de buenas prácticas para promover y fomentar la inclusión de mujeres en los eventos de formación de Root Capital.



Contexto social de la experiencia:

Espacios de formación empresarial a personal, líderes y potenciales líderes de empresas caficultoras.

Resultados:

Incremento en la participación de las mujeres en espacios de formación técnica y empresarial.

Lecciones aprendidas

- Hemos logrado casos específicos de participación de mujeres. Sí funciona realizar el check-list.
- Nos hemos posicionado como alguien que está observando el desarrollo de este tema y tiene políticas específicas.
- Las mujeres que ya ocupan un cargo en las organizaciones fomentan la participación de más mujeres en nuestros espacios de formación.

Desafíos Identificados

- Es necesario continuar insistiendo con las personas que deciden quienes (hombres) van a los talleres para que incluyan a las mujeres a través de todos los medios e interlocutores posibles.
- Financiar la participación de las mujeres.
- Identificar mecanismos para dar a conocer a más personas, sobre todo mujeres, que Root Capital ofrece estas opciones para participar en los eventos.
- Implementar mejoras con base en la experiencia de la implementación de esta metodología para empoderar más la participación de las mujeres dentro de nuestros espacios formativos.





País / región
Registrado en USA con proyectos globales como en Nicaragua, Myanmar, Etiopía, etc.



Producto de la experiencia:
Café



Resumen Metodológico:

Esta metodología busca ser un aporte a poder ilustrar cómo la desigualdad de género en el lugar de origen del café impacta los resultados del café y el bienestar de los productores, y busca responder en una manera colaborativa entre los 3 niveles de la cadena de valor.

Plantea tres etapas:

A Investigación y descubrimiento

En esta primera etapa el objetivo planteado es comprender mejor la inequidad de género en la producción del café y su impacto en los resultados. A partir de los hallazgos, elaborar recomendaciones para cambios en las políticas y prácticas en toda la industria, enfocando en las organizaciones de productores(as) como un punto de partida. En esta etapa se utilizaron métodos de investigación primaria y secundaria, con talleres, grupos focales y entrevistas con actores claves.



B Desarrollo de estrategias y proyectos pilotos

Los objetivos de esta etapa son **1)** generar pruebas del impacto de mejorar la equidad de género en la cadena de valor a través de proyectos pilotos del campo con los tres niveles de la cadena de valor (ver #6); **2)** atraer inversiones para implementar programas a mayor escala; y **3)** fortalecer las capacidades y prácticas de la industria para tener un impacto positivo en el balance de género. PGE proporciona herramientas para la industria para que aprendan a enfocar e invertir en el tema de equidad de género. Se espera que en esta etapa las alianzas con empresas del sector privado aumenten para extender los proyectos, y que a través de los proyectos pilotos, se espera validar la metodología del proyecto del campo.

C Inversiones escalables

El objetivo de la tercera etapa es ampliar e internalizar en la industria enfoques e intervenciones sensibles al género para impulsar mejoras en la vida de productoras y productores y abastecer con un café de calidad.



 **Organización social de la plataforma:**
CQI PGE

 **Grupo Objetivo Directo**
Los tres niveles de la cadena de valor: organizaciones de productores, comunidades/cooperativas de base formados por productores(as) de café, y el mercado final.



Organización de base que ha implementado:

Se ha hecho investigación en la primera etapa en Nicaragua, Colombia, Indonesia, y Uganda en varias cooperativas de base.

Nicaragua: Se ha implementado con PRODECOOP y una de sus cooperativas de base, San José de La Luz en Quilali, y con SOPPEXCCA y una de sus cooperativas de base nuevas en Bocay.

Myanmar: Se ha implementado unos talleres en el estado de Shan del Sur con 25 productores que se están organizando como parte de un proyecto de USAID. Además, PGE ha hecho otros proyectos aliados de investigación en Honduras y México; ha hecho investigación con varios miembros de la industria para buscar cuál será su rol en el proceso de mejorar la equidad de género; y ha liderado varios grupos de práctica con miembros de varias compañías de café para aprender juntas y juntos.



Resultados:

- Las herramientas a nivel de las cooperativas de base/de los hogares tienen impacto y a través de la metodología, las familias son más unidas.
- La metodología anima a las cooperativas a compartir las herramientas con otras cooperativas de base.
- El trabajo a nivel de la organización de productores(as) ayuda a la cooperativa formar nuevos planes para su organización.
- La industria cuenta con nuevas herramientas como un marco de medición, una guía de participación en el tema de equidad de género, y una metodología del proyecto.

Lecciones aprendidas

De la primera etapa:

- Incorporar a las mujeres en la cadena de café mejora la calidad y la producción del café.
- Las mujeres cuentan con una carga laboral extensa, unida a las actividades que realizan en la producción del café y en sus hogares.

Desafíos Identificados

De la primera etapa:

- Las mujeres siguen siendo subvaloradas y mal pagadas en las comunidades cafetaleras. Tienen limitaciones en su potencial de contribución al ingreso familiar lo que impacta negativamente en la cantidad y calidad de la producción del café.
- Los miembros de la industria necesitan fortalecer sus capacidades para la incorporación del enfoque de género en la cadena de valor y en las intervenciones que están desarrollando.
- Es necesario invertir en programas que reduzcan la presión de tiempo para las mujeres.
- Es necesario incorporar mayor número de mujeres a los programas de capacitación y revisar que estos procesos incorporen un enfoque de género.

De la segunda etapa:

- Es importante contar con el apoyo de la cooperativa para sostener cambios a nivel de las cooperativas de base y en los hogares.
- La industria está dispuesta a colaborar para acelerar la equidad de género, pero requiere más información y un mejor estudio de casos.

De la segunda etapa:

- Por cuestiones de tiempo, se les dificulta a las organizaciones de productores(as) involucrarse mucho en los proyectos
- Sin ayuda de la cooperativa, la gente a nivel de los hogares y en las bases no comparten mucho las herramientas las demás personas de su comunidad.
- Aunque hay interés de un gran parte de la industria, todavía no sienten que hay suficientes estudios de casos para invertir.



HIVOS
Ficha de registro de la metodología
de la caja de herramientas
café sostenible como negocio familiar.
Enfoques y herramientas para la inclusión
de mujeres y jóvenes.

País / mundial
Los estudios de caso que se presentan son de Nicaragua, Perú, Indonesia y Kenia.



Producto de la experiencia:
Café



Resumen Metodológico:

Se identifican tres momentos claves para la aplicación de esta metodología: en la etapa de análisis en la cadena de valor, durante la estrategia de desarrollo, monitoreo y evaluación. Las herramientas que se presentan son:

- a)** Herramientas que facilitan la recopilación de datos e investigaciones para profundizar en los temas de género, y / o las limitantes que enfrenta la población joven del sector café. También contribuirán a identificar oportunidades y a mejorar las estrategias vigentes.
- b)** Herramientas que describen una metodología de trabajo basada en la diversidad de enfoques y combinación de intervenciones. Los niveles de intervención que se presentan son:
 - (1) Las personas y las familias,
 - (2) Pequeños emprendimientos,
 - (3) Organizaciones de productores(as),
 - (4) Grandes empresas,
 - (5) Normas, certificación y auditoría,
 - (6) proveedores(as) de servicios, y
 - (7) Redes.
- c)** Herramientas que contribuyen al monitoreo y evaluación de las intervenciones seleccionadas.

El fundamento de la propuesta responde al marco analítico sobre la cadena de valor que identifica desde un enfoque sistémico que define tres niveles de participación en la cadena de valor:

Actores que tratan directamente con los productos, es decir, que producen, procesan, comercializan y son los propietarios del producto.

Colaboradores(as) de la cadena de valor: Prestadores(as) de servicios que no están vinculados(as) directamente con el producto, pero cuya actividad da valor agregado al mismo.

Agentes influyentes de la cadena de valor: Se refiere al marco regulatorio, políticas, infraestructuras, etc. a nivel local, nacional e internacional.

Aunque las herramientas pueden ser utilizadas en espacios mixtos, contiene herramientas específicas para un abordaje con mujeres y jóvenes.



Organización socia de la plataforma:
HIVOS,
AGRIPROFOCUS,
FAIR&SUSTAINABLE,
IDH (Sustainable Coffee Program).



Grupo Objetivo Directo
- Al personal de las empresas que trabaja con diferentes actores de la cadena de valor de café.
- A profesionales que trabajan con o para las empresas de café, y que apoyan a diferentes actores de la cadena de valor de café.



Organización de base que ha implementado:
Nicaragua: Escuela del Café de Ocotal, FUNICA, SOPPEXCCA
Perú: CECOVASA, Tunki
Indonesia: Jóvenes y Café Sustentable en Bajawa, Ngada, NTT
Kenia: Grupo de Jóvenes de Vijana y Neema– Sociedad Cooperativa de Productores de Cirigwa– Meru

Resultados

La caja de herramientas presenta una gama de herramientas a elegir y adecuar en intervenciones de género. Se ha utilizado para motivar y ayudar a tostadores de café, comerciantes y otros profesionales del sector café a aplicar un enfoque inclusivo para el desarrollo de cadenas que benefician con igualdad tanto a hombre como mujeres.

Lecciones aprendidas

Las mujeres constituyen la mayoría de unos 25 millones de productores(as) de café en el mundo, sin embargo, el café es visto como una cosecha de hombres. Las mujeres hacen la mayor parte de las actividades de producción, pero los hombres tienden a beneficiarse más de la capacitación en prácticas sostenibles de café, del acceso a insumos, de los ingresos y otros beneficios derivados de la venta del café. Esta distribución desigual conduce a muchas ineficiencias en la cadena del café, y obstaculiza el desarrollo del sector cafetalero, en general, y la producción en particular.

Desafíos Identificados

En muchos países productores, la edad promedio de las personas productoras de café es cada vez mayor. La población joven no está motivada para permanecer en el sector café, ya que se enfrentan a la falta de propiedad de la tierra, falta de acceso a plantas de café, a la capacitación, al crédito y a los beneficios derivados del café. Como resultado, dejan las zonas rurales y buscan empleo en las ciudades. Por tanto, está en juego la continuación de la producción de café por la “próxima generación” lo que supone un gran riesgo para el sector en su conjunto.





Trias - CLAC

Caja de herramientas para la inclusión de género en organizaciones de base.

País / región

El Salvador



Producto de la experiencia:

Café



Resumen Metodológico:

Esta metodología tiene como base el enfoque Género en el Desarrollo. Es un abordaje transformativo; su propósito principal es lograr una transformación interna de la organización, por los cambios generados en las personas, estructuras y posicionamientos.

La metodología está organizada en base de **3 ejes** principales, y cuenta con una ficha técnica de “paso a paso” para el desarrollo de **20 pasos** prácticos, acompañando con una guía de **25 instrumentos**.

Es una metodología que promueve la auto-gestión del proceso, garantizando que las personas de las organizaciones diseñan y conducen su propia ruta hacia la equidad de género en un periodo promedio de **3 años**.

Eje 1



INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD

Eje 2



EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Eje 3



CONSTRUCCIÓN DE ALIANZAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objetivo es generar condiciones en la organización que favorezcan la inclusión de mujeres, desde los espacios de la toma de decisión hasta la cultura organizacional, logrando que el principio de igualdad de oportunidades y equidad se convierte en un valor intrínseco de la organización.

El eje está compuesto por 14 pasos claves (color verde)

Este eje hace referencia a aquellas políticas específicas de igualdad de oportunidades y equidad de género, contribuyendo al empoderamiento de las mujeres. Se enfoque en fortalecer las capacidades y competencias de las mujeres, deconstruyendo las creencias y actitudes limitantes para tomar un creciente poder y control sobre sus vidas.

Los pasos a seguir en este eje son el paso 9, 10, 14 y 15 (color azul)

En este eje se trabaja en la necesidad del reconocimiento de las “diferencias” como principio que funda la igualdad, sin que ello signifique un tratamiento discriminatorio a nivel social, político o económico. Se parta de la “deconstrucción” de los mandatos sociales basados en la desigualdad y las normativas excluyentes para posteriormente establecer alianzas entre generaciones y entre hombres y mujeres que favorece una cohesión que descubre que todas y todos salimos ganando con la transformación.

Los pasos definidos en este eje son el 16 y el 17 (color naranja)

RUTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- Paso 1. Diálogo político para consensuar el proceso de la ruta (EJE 1).

● Paso 2. Conformación de estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género (E.1).

● Paso 3. Procesos de formación y sensibilización inicial hacia la estructura conformada (E.1).

Paso 4. (Auto) Diagnóstico organizacional pro igualdad de oportunidades y equidad de género (EJE 1).

Paso 5. Socialización del diagnóstico pro igualdad de oportunidades y equidad de género (EJE 1).

Paso 6. Construcción del Plan de trabajo de la transversalización del enfoque de género (EJE 1).

Paso 7. Diseño del Sistema de Indicadores de Seguimiento al plan de transversalización (EJE 1).

Paso 8. Diseño y Elaboración Plan de Comunicación pro igualdad de oportunidades y equidad de género (EJE 1).

Paso 9. Escuela de Formación para mujeres lideresas (EJE 2).

Paso 10. Fortalecimiento y creación de comités de mujeres adultas y jóvenes (EJE 2).

● Paso 11. Política de igualdad de oportunidades y equidad de género -PIEG- (EJE 1).

● Paso 12. Presupuesto con enfoque de género (EJE 1).

● Paso 13. Construcción del Plan de Acción de la PIEG (EJE 1).

Paso 14. Elaboración de servicios específicos para las mujeres (EJE 2).

Paso 15. Construcción de Agendas Específicas desde las Mujeres (EJE 2).

Paso 16. Formación específica para hombres líderes (EJE 3).

Paso 17. Conformación de estructuras de Igualdad de oportunidades y equidad de género en el nivel local (EJE 3).

Paso 18. Revisión de la documentación estratégica y política de la organización (EJE 1).

● Paso 19. Intercambio de experiencias y presentación de buenas prácticas (EJE 1).

● Paso 20. Monitoreo y evaluación de la PIEG y Plan de Acción (EJE 1).

Existen **●“7 pasos puentes”** que se repiten en los tres ejes (**paso 2, 3, 11, 12, 13, 19 y 20**). De ellos depende que el ejercicio sea integrado y articulado.

La aplicación secuencial permite a las organizaciones desarrollar un análisis detallado y multidimensional para comprender, prevenir y proponer, desde su realidad, nuevas situaciones y propuestas de cambio hacia la transversalización de enfoque de género en su propia organización.



Organización socia de la plataforma: CLAC/Trias.



Grupo Objetivo Directo Organizaciones de base productoras de Café. Puede aplicarse a cualquier organización de productores(as) / empresarios(as) (experiencia con organizaciones mixtos, de café, de empresarias múltiples etc.)



Organización de base que ha implementado: CONFRAS, ADEL Morazán, RUM, FADEMYPE y CLAC (CESSPO y algunas cooperativas)

Resultados

Entre los principales resultados está la voluntad política de las estructuras con mayor nivel de poder en la institución para llevar a cabo el proceso, se observan cambios en los comportamientos no solo en nuevos conocimientos aprendidos, y han surgido nuevos liderazgos jóvenes y de mujeres.

Por eje se pueden destacar los siguientes resultados:

- **Eje 1. Institucionalización de la equidad de género.**
 - Compromiso institucional asumido. Muestra de ello es que se cuenta con una Comisión que vela por el cambio continuo de la inclusión a favor de la igualdad a nivel latinoamericano.
 - Se cuenta con una asignación presupuestaria anual para impulsar acciones a favor de la igualda de género.
 - Hay un proceso permanente de formación en temas de género en las organizaciones socias.
- **Eje 2. Empoderamiento de las mujeres.**
 - Se han desarrollado dos procesos de la escuela de liderazgos, lo que ha potenciado la participación de las mujeres en los procesos productivos y la creación de comités específicos de mujeres para impulsar acciones afirmativas en el marco de la cadena valor.
 - Hay un compromiso para replicar esta experiencia de la escuela en dos países de la región.
- **Eje 3. Construcción de alianzas entre mujeres y hombres.**
 - Se han desarrollado diálogos de género y sensibilización específica sobre masculinidades lo que ha posibilitado una mayor apertura al diálogo y un compromiso para impulsar el tema en las organizaciones.

Lecciones aprendidas

1. Generar conocimiento colectivo ha permitido llegar a una metodología que es útil y al alcance de la gente que lo usará.
- 2- No solo debemos aspirar a lo legal, sino también lo legítimo (mi ser y mi actuar debe ser coherente), y la necesidad de medir indicadores para el eje de institucionalización.
- 3- Proceso de liderazgo de mujeres debe ser acompañado: las mujeres se empoderan, pero si no se gerencia este empoderamiento en los espacios de toma de decisión, genera un desgaste para las mujeres.
- 4- Proceso de masculinidad: debería estar más enfocado en la internalización, como “yo” me relaciono con las demás personas.
- 5- Se debe profundizar cómo estos cambios en las personas y las organizaciones, son administrados al nivel del hogar.

Desafíos Identificados

- Identificación de alianzas para seguir trabajando en la región y profundizar en el proceso, lo que implica también la búsqueda de nuevos recursos económicos y presupuestos institucionales destinados para este fin.
- Motivar a los distintos niveles de las estructuras regionales a que impulsen procesos sistemáticos de inclusión de género en la cadena de valor.
- Seguir avanzando y profundizando los cambios en las coordinaciones nacionales para la incorporación de las acciones a favor de la igualdad de género.



Para este análisis de las metodologías para la transversalización del enfoque de género impulsadas por las organizaciones que forman parte de este espacio de aprendizaje, retomaremos la definición planteada por AECID, donde se define que las buenas prácticas son “Iniciativas, experiencias o pautas de actuación exitosas cuya réplica permite mejorar la calidad de las intervenciones. Son prácticas innovadoras, eficaces, sostenibles y replicables”.

3.1 Criterios para el análisis de las metodologías

Para el análisis de las metodologías seleccionadas, así como la identificación de los factores claves y diferenciales en cada una de las experiencias, se establecieron criterios, como parámetros de referencia para una lectura crítica.

Cuadro de criterios para el análisis de las metodologías:

CRITERIO PARA EL ANÁLISIS	PREGUNTAS GENERADORAS
SOSTENIBILIDAD	1. ¿La metodología ha sido institucionalizada en la organización como herramienta a implementar en los procesos? 2. ¿Cuentan con presupuesto institucional asignado para impulsar la metodología? 3. ¿Se ha garantizado el establecimiento de alianzas sociales con las organizaciones de base para la implementación de esta metodología?
INNOVACIÓN	4. ¿Los agentes de implementación demuestran capacidad de innovación en su implementación, respondiendo a la realidad de las mujeres y jóvenes, a sus contextos y necesidades específicas? 5. Han buscado soluciones innovadoras/creativas al problema que atiende? Dé algunos ejemplos 6. ¿Estos elementos innovadores están detalladamente descritos y son por ello transferibles?
IMPACTO	7. La población beneficiaria de la experiencia la considera útil y pertinente a sus intereses y necesidades? 8. ¿La metodología da cuenta de los resultados logrados? Y ¿estos resultados coinciden con lo programado inicialmente? 9. ¿La metodología ha producido mejoras en la calidad de los cultivos y/o generado mayores ingresos económicos?
CULTURA DE IGUALDAD	10. ¿Ha habido un cambio en los roles tradicionales de mujeres y hombres en el proceso de producción? 11. ¿Se ha visto incremento de la participación de mujeres en los espacios de toma de decisiones? 12. ¿Se han impulsado medidas para equilibrar la carga global de trabajo de las mujeres productoras? Describir por favor.

3.2 Análisis de buenas prácticas

En el taller presencial para el intercambio de buenas prácticas, realizado en mayo de 2018 en San Salvador, se socializó las metodologías implementadas por las organizaciones participantes, posteriormente a la exposición el grupo de trabajo realizó una votación para elegir a 3 metodologías para profundizar en esta revisión crítica a partir de los criterios antes definidos.

los casos seleccionados fueron:

- 1-

La Alianza para la Equidad de Género Fortaleciendo los vínculos en la cadena de valor de café para acelerar la equidad de género, de CQI-PGE.
- 2-

Caja de Herramientas para la Inclusión de Género en Organizaciones de Base de CLAC/Trias.
- 3-

Metodología transformativa de género que propicia el trabajo en equipo (entiéndase equipo entre mujeres y hombres), de Fundación Hanns R. Neumann Stiftung.

Entre los principales elementos a destacar de los grupos de análisis se identifican los siguientes:

CQI PEG

Sostenibilidad, si bien esta es la metodología que se utiliza para los proyectos que requieren tener este componente de género para el CQI, no está en el word business de la organización, por lo que la sostenibilidad como tal depende de cada proyecto que se implemente. No está asignado dentro del presupuesto propio, se encargan de buscar donantes externos para la implementación de la metodología. Es un reto que el abordaje de género sea parte del corazón de CQI.

Buscan financiamiento con donantes, no asignan un presupuesto propio, inicialmente buscaban alianzas. Es lo que requiere el proyecto, la idea es que la OPPS busquen alianzas con empresas, ellas (como tal) han logrado hacer las alianzas, pero les falta ver cómo hacer para cuando ellos ya no estén.

Se identifica como una metodología innovadora, que responde a la necesidad de cada una, su visión personal. El diagnostico está basado en la realidad de la organización, GALS busca soluciones innovadoras y creativas. Algunas instancias buscan cómo aplicar solo una parte de la metodología. Se cuenta con impacto, especialmente en los productores(as), en Nicaragua hay muchos proyectos en competencia en el mundo del desarrollo. Como

logros se identifican algunos a nivel cualitativos y cuantitativos, las familias están más unidas, hay jóvenes apoyando en casa, se comparten las tierras.

Se cuenta, con un marco de medición, sin embargo, lleva implementándose 1 año y medio, pero tienen datos de calidad del café sólo de 1 año. En cuanto a igualdad de género, la metodología no persigue cambiar roles, sino compartir más ingresos y toma de decisiones familiares. Se tienen algunos elementos en el marco de medición, pero es difícil medirlo.

Las organizaciones miden su propio cambio, pero cualitativamente, no cuantitativamente.

Como lecciones aprendidas, el involucramiento de la organización de productores(as), porque iniciamos a nivel de hogares y no necesariamente la organización de productores(as) tenía que involucrarse en esa etapa, pero lo hicieron y resultó muy importante para “los/las campeones” o personas de referencia con liderazgo en género, de la metodología de GALS.

Los/las campeones no tienen el mismo entusiasmo si no cuentan con el respaldo de los productores(as). Es algo difícil por muchas tareas y poco tiempo, pero aprendimos la importancia de capacitar a los productores(as) para usar las herramientas de la metodología de GALS también. Esta idea fue de las

mujeres. El factor tiempo es la principal razón de la resistencia sobre todo en tiempo de cosecha.

Se identifica como elemento de fracaso, la dependencia del equipo técnico debido a que están más cerca de los productores(as), es necesario capacitar en la metodología al personal técnico, debido a que las encargadas del trabajo de género no son agrónomas.

Se está realizando la sistematización en la etapa final del proyecto, donde se incluirá testimonios de mujeres cuya vida muestra cambios importantes. CQI

CLAC –Trias

La caja de herramientas, muestra elementos de sostenibilidad a través de una ruta de trabajo. Dentro de esta se identifica un trayecto para el desarrollo de trabajo, la cual orienta los pasos a seguir para alcanzar las metas que establece la organización. Dentro de ella se identifican elementos relacionados con la creación de una estructura de igualdad, la sensibilización de un equipo operativo e involucrado a nivel de diferentes países y una Junta directiva, comprometida.

A nivel de establecimiento de alianzas, en CLAC se identifican, tanto a nivel local como regional, para la implementación de acciones y procesos enmarcados en la ruta que propone la caja de herramientas. Para la implementación de estos procesos, CLAC cuenta con una asignación presupuestaria propia y con recursos provenientes de FAIRTRADE y gestiones con organizaciones aliadas como Trias y Save the Children en la implementación de la escuela de liderazgo para mujeres. Las organizaciones locales por su parte también establecen alianzas a nivel bilateral y a través de las Coordinadoras Nacionales de Comercio Justo, por ejemplo, en Ecuador, Guatemala y El Salvador.

Como elementos de innovación retoma dos enfoques de trabajo, el enfoque de género y el intergeneracional. Cuenta con un nivel de vocabulario entendible para las personas de los cargos de liderazgo en organizaciones de base, quienes reciben esta metodología y la pueden replicar. Se aplican técnicas de trabajo, a través de juegos, aprender educando y permite hacer interseccionalidad complementaria. La metodología permite que sea un proceso auto regulado, debido a que la organización establece sus metas y tiempos, de acuerdo con las capacidades humanas, técnicas y materiales de las que dispone para su implementación.

realizó en la etapa inicial, junto con los diagnósticos, un proceso de revisión, investigación y depurar de más de 200 indicadores de género en la agricultura que acabaron siendo 26 los definidos.

Se usaron los diagnósticos de las organizaciones como base de la investigación, para validar sus aportes. Los agentes de cambio son personas con liderazgo, las directivas de las organizaciones saben quiénes son agentes de cambio en procesos de género y saben que pueden ser sus referentes.

En los aspectos a fortalecer, se identifica la necesidad de contar con indicadores del monitoreo, también hace falta sistematizar, puede ser a nivel de historias de vida, estudios de casos, etc. A la fecha, se han realizado acciones concretas como la creación de algunos criterios de participación a nivel organización, como el checklist en las actividades cotidianas, también, se ha definido una hoja de ruta que orienta sobre las prioridades que las organizaciones identifican en su país para determinado periodo.

A nivel de impacto, hace falta medir el cambio y la cosecha de alcances, sin embargo, se destaca entre ellos la diversificación de roles, visibilización del aporte de las mujeres, mejora de la representación y representatividad, así como avances en entrenamiento.

Algunos aprendizajes a partir de su implementación: en cuanto al manejo de los tiempos de las organizaciones: hay temporadas que debemos reducir la intensidad del trabajo con los grupos debido a las actividades de mantenimiento y cosecha. Lograr, a través de la sensibilización, que las personas identifiquen el abordaje de género como una necesidad y no se vea como algo impuesto o una iniciativa nuestra, porque eso puede generar más resistencia.

Entre los retos: la necesidad de adaptar herramientas de medición de cambio e impacto en las personas, estructurar mejor el trabajo en masculinidad.

Motivar a nivel interno de CLAC y organizaciones de productores(as) para que se continúe implementando la metodología en los diferentes países que integran la organización, mantener y alimentar alianzas, con la finalidad de institucionalizar el enfoque de género en la estructura continental.

Como elemento de fracaso la des acumulación de experiencias que se da, cuando hay cambio en cargos de liderazgo, dirigencias con formación acumulada. Se ve la necesidad de fortalecer las

HANNS R. NEUMANN

El proyecto piloto que se está impulsando se identifica con grandes resultados, en cuanto a la incorporación de la metodología en nuevos proyectos. Sin embargo, en cuanto a la sostenibilidad de la metodología se identifica que no se tiene dentro de la organización una buena adopción por parte de todo el personal. Por otra parte, se observa que no está vinculado con el sector empresarial. También, se identificó que cuentan con un presupuesto que está asignado a través de los proyectos para el tema de la equidad. La organización ha firmado acuerdos con las organizaciones de base para poder tener un mayor impacto de la metodología que se está implementando. Se ha desarrollado con 10 organizaciones, de las cuales 5 han tenido un avance significativo.

En el tema de innovación existe adopción de la metodología que ha llevado a empoderamientos por parte de mujeres y hombres líderes de las diferentes organizaciones, los procesos colectivos y en la organización, esto se valora como un elemento innovador.

En relación con la sostenibilidad, una oportunidad que desde la fundación se está viendo cómo potenciar una cadena más inclusiva. Hay una oportunidad de aprovechar estas lecciones aprendidas, también en el ámbito empresarial de la fundación.

La incidencia: a través de las alcaldías para tener acceso a algunos recursos que pueden aportar para el tema.

Se han desarrollado elementos innovadores de capacitaciones como liderazgo, masculinidad, la estrategia de género y un poco el trabajo de las relaciones interpersonales que han permitido a escalabilidad de estas prácticas, buscando asegurar también la destinación de recursos para la participación de mujeres en todo el proceso.

En cuanto al impacto, resaltar que en Honduras existe una ley que permite o hace que sea más fácil poder tener una mayor inclusión de género dentro de las organizaciones. Este aspecto ha venido a

estructuras a través de la incorporación de personas de la base que tienen vocación de trabajar y que han participado en procesos de sensibilización.

contribuir para que se dé con mayor facilidad la inclusión. Todos los meses se entregan productos y se avanza conforme a lo programado. La metodología ha ido cambiando: se ha creado una Red de mujeres del Trifinio, los 5 componentes contribuyen a esto y se han mejorado los ingresos económicos, y se desarrollan microlotes con jóvenes.

Igualdad de género: se tiene que seguir trabajando por una cultura de igualdad. Se identifican cambios leves, por ejemplo: la mujer conoce la planificación de los gastos para la parte productiva, ya saben que se va a invertir en fertilizantes o en otra cosa, y son partícipes de esa planificación. Pero hace falta mucho por trabajar en este tema.

Algunos logros que se identifican en la implementación: firma de convenios con las organizaciones para que puedan acceder a los servicios y apoyos, eso da legitimidad al proceso.

Las alianzas con gobiernos locales ayudan a que los proyectos sean sostenibles y legítimos en el territorio. En los distintos espacios del ciclo productivo del café el tiempo disponible de la gente es un factor complejo. Hay que acomodarse a la realidad de las organizaciones y aprovechar el poco tiempo que tienen. Algo positivo ha sido el trabajo de sensibilización de forma paralela con hombres y mujeres.

Medidas que impulsaron para fortalecer el trabajo intergeneracional y de género: la formación de comités e identificación de fondos internos o externos que apoyen a mujeres y jóvenes. En el caso de las mujeres, saber que hay acceso a créditos las mantiene motivadas a mantenerse en los procesos. El trabajo en masculinidad debe ser permanente, los equipos técnicos deben tener especialista en género y especialista en masculinidad.

Se identifica como fracaso que los equipos técnicos no se hayan apropiado de los procesos de género, eso ha marcado el proyecto. Hay comunidades que no se interesaron en el proceso y lo rechazaron, se le apuesta a trabajar con mayor fuerza en las que lo aceptaron, sin abandonar a las otras.

4 Transformando desafíos

En este apartado se destaca el potencial de continuar con la comunidad de aprendizaje de género de la plataforma SAFE, transformando los desafíos a partir de las diferentes experiencias metodológicas compartidas, buscando las complementariedades que pueda existir de los casos presentados.

1. **Profundizar en el trabajo con las familias o los hogares de las y los productores de café:**
Es importante conocer en profundidad la metodología y herramientas del Sistema de Aprendizajes en Acción de Género (GALS), puesto que pone en el centro del debate las desigualdades de género visto desde las mujeres y los hombres, buscando así el compromiso de cambio entre parejas o mujeres y hombres de una misma organización.
2. **Ahondar en las metodologías de trabajo con hombres a partir de la construcción de nuevas masculinidades responsables de la igualdad:**
El intercambio de experiencias en profundidad a partir de los procesos impulsados por las diferentes organizaciones socias de la plataforma, permitirá el adecuar el enfoque metodológico a desarrollar que productores se comprometan al desarrollo de acciones de cambio a todo nivel partiendo principalmente sus vidas, así como en sus entornos de relacionamiento públicos, así mismo cómo y dónde involucrar a las mujeres para un diálogo de género que permita tender los puentes de dichos cambios.
3. **Generar un sistema que permita medir los cambios dados en la cadena y sus contextos a partir de la intervención en los diferentes plazos.**
Mantener el seguimiento de los cambios es vital para la medición del éxito de las metodologías propuestas, así como la visualización de las mejoras en los medios de vida de las personas y organizaciones vinculadas a la cadena de café, teniendo en cuenta que son proceso de cambio en diferentes dimensiones. Para ello se propone conocer y manejar la metodología cosechando alcances y sus herramientas derivadas para la obtención de información relevante del trayecto andado, su logros y acciones de mejora a las mismas.
4. **Garantizar el cambio y su efecto en los diferentes niveles de cambio que permita la sostenibilidad de los mismos.**

El soporte de los procesos de cambio a favor de la igualdad de género en la cadena parte de la definición y estructuración de los momentos, niveles de cambio y sus resultados. A partir de la experiencia de las metodologías es importante profundizar en el abordaje que se realiza con las personas embajadoras y/o agentes de cambio y la influencia de estos e inspiración en los otros niveles que permita modificar conductas y cultura en ámbito productivo de la cadena.

5. **Atraer a las sociedades financieras de la industria a invertir en el desarrollo integral y de justicia al interior de la cadena.**
Concretar ideas en el colectivo a partir de las experiencias compartidas en generar redes de inversionistas o clientes en crear oportunidades de servicios financiero para el desarrollo integral de mujeres a través de la innovación en la cadena o acciones de diversificación de la mismas con visión empresarial.
6. **Involucrar a otras instancias en el análisis del contexto de la cadena y búsqueda de estrategias para la exigencia de estándares sociales de inclusión de género.**
Buscar la complementariedad en las metodologías identificando las estrategias encaminadas en generar argumento externo a favor de la justicia social y equidad de género, a través de los estándares, certificaciones y etiquetas; que obligan a las organizaciones a poner la mirada intencionada en las brechas y roles de las mujeres al interior de la cadena de principio a fin, así como del contexto donde se desarrolla la misma.
7. **Vincular al sector privado a fin de generar conciencia y compromisos de cambio a favor de los social para la sostenibilidad en la industria de café.**
Identificar formas metodológicas colaborativas para el desarrollo de un diálogo con los compradores y/o consumidores finales en donde se ponga al centro las mujeres

productoras, generando pactos de desarrollo integral de la cadena, así como incentivos en acompañar acciones de mejoras al interior de las organizaciones y de las personas productoras.

8. **Investigación continua de la cadena y su contexto que permita genera pautas para la exigencia de marco normativos nacionales e internacionales.**
Importante que las organizaciones que acompañan el desarrollo inclusivo y justo de

la cadena de café se permitan continuamente generar conocimiento actual del funcionamiento de la misma, pero principalmente en los diversos entornos donde esta se desarrolla. Esto permite tener las pautas para ajustar cada intervención metodológica de cambio a favor de la inclusión de género, así como también el gestionar el funcionamiento de instancias rectoras de la equidad e igualdad de género en sectores agrícolas a nivel de país y/o región.

5 Conclusiones

En este apartado se presentan los principales resultados del primer encuentro del grupo de aprendizaje de género, que permitirá tener las pautas del debate en la agenda de continuidad:

A lo largo del taller se compartió que ya existen diversas metodologías y herramientas elaboradas por diferentes organismos que permiten desarrollar una trayectoria de cambio a favor de la inclusión de género en la industria del café en América Latina y otros continentes. Sin embargo, con lo compartido en el espacio se ve la necesidad de considerar la complementariedad o sinergias que pueda existir entre distintas metodologías elaboradas por las organizaciones socias y otras, permitiendo tener un abordaje integrado y sostenible a partir del contexto y la necesidad de profundizar en los cambios a favor de una vida digna para las mujeres y las familias productoras en general.

Es importante mantener la aspiración que los procesos de cambio a los que apuntamos permitan equiparar a las mujeres en relación con los hombres, estimulando de manera intencionada la paridad del 50-50 en la representación al interior de organizaciones productoras de café, así como un rol protagónico en todo el ejercicio de la cadena. Este desafío de modificar los patrones culturales nos obliga a tener la necesidad de seguir profundizando en colectivo el cómo desarrollar organizaciones y negocios sostenibles con responsabilidad de género.

La cuestión de la desigualdad es una preocupación relevante, principalmente la participación económica de las mujeres en el sector productivo. Generalmente el abordaje de género implica que las mujeres desarrollen mayores competencias en la actividad

productiva y que con ello tengan un incremento en sus ingresos y su empoderamiento económico. Sin embargo, hay que seguir analizando estos abordajes de forma holística y comprender qué medidas impulsar en la cultura organizacional y contextos para equilibrar y redistribuir las responsabilidades del cuidado que tiene otorgadas en su ámbito privado y/o familiar, garantizando una transformación real y sustantiva para la vida de las mujeres en general.

La inclusión de género se ha centrado en la relación binaria hombre-mujer. En los últimos años se ha incluido a los hombres en las estrategias de inclusión a partir de la deconstrucción de su masculinidad hegemónica y a las mujeres en dotarlas de oportunidades a partir de la transformación de la feminidad social dada. Sin embargo en los diversos diálogos se discutió la necesidad de trascender y contar con abordajes interseccionales entre ellos el enfoque generacional que analiza a las personas en todo su ciclo vital para el cambio de su entorno, además de como analizar desde estas perspectivas el negocio familiar dentro de la cadena de café. Analizar la cadena en todo su conjunto y quiénes impactan en ellas desde las personas productoras hasta el consumidor final al igual que el contexto de la misma, permitiendo así derivar estrategias de abordaje para estos sectores de la cadena poco desarrollado en su responsabilidad de procurar estándares sociales de justicia para las mujeres en todo su ciclo de vida.

Siglas utilizadas

AECID.
Agencia Española de Cooperación Internacional
para el Desarrollo

CLAC.
Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de
pequeños/as productores/as y trabajadores/as
del comercio justo

CRS.
Catholic Relief Service

CQI-PGE.
Coffee Quality Institute Partnership for Gender
Equity

GALS.
Sistema de Aprendizajes en Acción de Género

HRNS.
Fundación Hanns R. Neumann Stiftung

HIVOS.
Instituto Humanista de Cooperación para el
Desarrollo

OBs:
Organizaciones de Base

OPPs.
Organización de pequeños productores

SAFE.
Sustainable Agriculture Food Environment

Trias.
Agencia de cooperación Belga

