

## **Informe Diagnostico de las asociadas de APECAFEQ 2016**

### **Comité IMH APECAFEQ**

Luz Edilia Arce Arce  
Johana Guapacha  
Diana Fanery Mejía  
María Ensueño Bartolo  
Elías Tabarquino

### **Profesional IMH SOCODEVI**

María Clemencia Vallejo J

### **1. Presentación**

Desde el año 2014, APECAFEQ y SOCODEVI vienen trabajando conjuntamente en una alianza que se inscribe en un convenio de cooperación en el marco del proyecto PROCOMPITE, las acciones en común buscan contribuir con el crecimiento económico sostenible de la Asociación y en esta vía mejorar las condiciones económicas y oportunidades de las mujeres y hombres que hacen parte de la misma.

La metodología del proyecto se basa en el desarrollo de 5 dimensiones estratégicas, una de las cuales es el componente de Igualdad entre Mujeres y Hombres, siendo ésta una política interna de Socodevi desde su enfoque cooperativo. Durante estos dos años el trabajo del componente a estado dirigido a brindar herramientas conceptuales y prácticas a los asociados de base, y en especial a las mujeres, con el propósito de generar reflexiones sobre el rol de la mujer en la caficultura y la importancia de reconocer sus aportes a la economía familiar y a nivel comunitario y asociativo. Sin embargo, quienes hacen parte de la alianza reconocen que estas medidas, si bien pueden tener un impacto positivo dentro de la comunidad, deben ser acompañadas y respaldadas por estrategias organizacionales que promuevan y legitimen en todos los niveles los principios IMH.

Con este propósito, se realizó de manera simultánea un proceso de sensibilización y diagnóstico con la junta directiva de APECAFEQ, el cual buscaba identificar las necesidades

e intereses de las mujeres para proceder a generar un plan de igualdad entre mujeres y hombres para la asociación. De allí surgió la idea de generar un nuevo comité en el organigrama de la Asociación, por considerar que era necesaria la existencia de un órgano consultivo que se responsabilizara de las iniciativas de la junta en materia IMH, una de ellas construir un diagnóstico sobre las asociadas para conocer a profundidad y con precisión la situación de las mujeres y poder establecer medidas que estén acordes con sus necesidades, intereses y sobre todo, que permitan a largo plazo, superar las barreras culturales que impiden su participación activa dentro de la vida asociativa.

El documento que se presenta a continuación, es el resultado de este esfuerzo y tiene el propósito de aportar y socializar los hallazgos encontrados sobre la situación de la mujer asociada de APECARFEQ, posterior a la realización de un proceso de diagnóstico liderado por el Comité IMH.

Por tanto, el informe puntualiza sobre tres ejes, a) caracterización general de las asociadas, c) nivel de participación y, d) Pertinencia del Comité IMH. Información que consolidada, pretende ofrecer una radiografía de las mujeres asociadas en distintas dimensiones, y convertirse en un insumo para que la asociación complemente, amplíe y sobre todo precise su conocimiento sobre la situación actual de la mujer y en ese camino, sirva de base para plantear medidas y estrategias que fomenten la participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida asociativa.

El diagnóstico, presenta recomendaciones para orientar la elaboración del plan de trabajo del Comité IMH, órgano encargado de avanzar en su implementación, de hacer seguimiento al desarrollo de las medidas y de garantizar que la organización logre establecer e interiorice como postulados de su trabajo, la vinculación de todos y todas en la vida asociativa, a partir del fortalecimiento de los mecanismos de participación y del incremento de oportunidades para las mujeres y los hombres pertenecientes a su familia.

Si bien este documento se sustenta en la recolección de información de las asociadas, lo que equivale al 23% del total de asociados de APECARFEQ, sus resultados se pueden considerar un espejo de la realidad de la Asociación, teniendo en cuenta que detrás de los afiliados/as se encuentran familias conformadas por mujeres y hombres que en cualquier momento pueden

entrar a asumir responsabilidades frente a la relación que establecen con la asociación y con el cultivo.

## **2. Antecedentes y desarrollo del proceso**

El presente informe es el resultado del trabajo en equipo realizado por el Comité IMH de APECAFEQ, grupo que desde el mes de septiembre de 2016 se conformó a partir del mandato de la Junta Administradora, con el objetivo de visibilizar y posicionar el tema de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la asociación.

La conformación del Comité fue un proceso que en sí mismo permitió identificar liderazgos femeninos al interior de la familia de Apecafeq y reunir dos asociadas, una hija de asociado, una esposa de asociado, así como un integrante de la Junta Administradora logrando una amplia representatividad con respecto a la población femenina asociada y no asociada de la organización. Esta iniciativa permitió delegar en un grupo específico las acciones con respecto a la IMH, quienes se concentraron en avanzar en el plan de trabajo diseñado por la Junta Administradora, la cual había planteado como requerimiento adelantar un diagnóstico sobre las mujeres de APECAFEQ para identificar con mayor precisión sus necesidades y los mecanismos para hacer posible su mayor participación dentro de la vida asociativa.

El comité procedió entonces, a diseñar el formato de encuesta y definir el contenido de la misma, proceso que estuvo apoyado por el equipo técnico de SOCODEVI y cuyo producto fue aprobado por la Junta Administradora, quienes estuvieron de acuerdo con la información que dicho instrumento pretendía recabar.

Las encuestas fueron aplicadas por los cinco miembros del comité en un encuentro personal con cada una de las mujeres. A cada integrante le correspondió entrevistar entre veintitrés y veinticuatro mujeres, realizando, en lo posible, una visita a finca para propiciar un encuentro cómodo en el que las señoras pudieran participar a su ritmo. Por tanto, los integrantes del equipo trajeron consigo no sólo el instrumento diligenciado, sino además sus observaciones y percepciones acerca de la relación que tienen las mujeres encuestadas con la Asociación, su conocimiento sobre el proceso productivo del grano, así como sus expectativas frente al naciente proyecto del Comité IMH.

Por tanto, el informe se sustenta también en las notas de campo y en las observaciones realizadas por los encuestadores sobre cada una de las situaciones de entrevista, observaciones que complementan el instrumento aplicado y que contribuyen a ampliar el contenido cualitativo del mismo.

Adicional a lo anterior, los resultados del informe se apoyan en consultas que se hicieron a funcionarios de la Asociación, y en algunos fragmentos de entrevista realizados durante la presencia del Procompite en el eje cafetero, insumos que permiten lograr una mirada más integral acerca de algunas dinámicas, último ejercicio que permitió realizar una triangulación de información para asegurar un análisis, lo más cercano posible a la situación de las mujeres de APECAFEQ.

Para finalizar, es importante anotar que antes de empezar el proceso de levantamiento de información, en la base de datos registrada por SOCODEVI y con la cual nos orientamos para realizar el proceso, se contabilizaba 113 asociadas. Sin embargo, en el proceso de levantamiento de información fallecieron tres asociadas, en otros dos casos las asociadas no fueron localizadas por no vivir en el municipio y no haber sido posible conseguir sus datos entre los vecinos. Por tanto, se realizaron 108 encuestas, de cuya sistematización se desprende lo siguiente:

## 1. CARACTERIZACIÓN MUJERES ASOCIADAS

### a) Edades de las Asociadas

Grupo de edades	frecuencia	Porcentaje
< 35	2	2%
36 - 45	16	15%
46 - 59	37	34%
60 - 74	31	29%
75 - 90	22	20%
total	108	100%

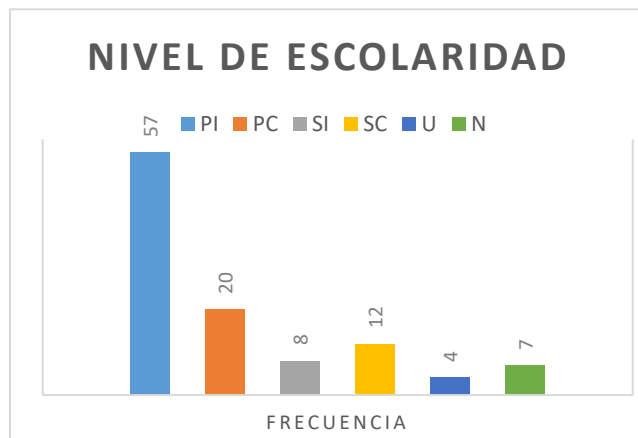
Para efectos de conocer los diferentes grupos de edades en los que se encuentran las mujeres de APECAFEQ, se dividió la muestra en cinco rangos. Por su tamaño, puede parecer exagerada la división de los grupos de edades, pero para el objetivo del diagnóstico en el cual nos interesa conocer las necesidades y potencialidades de las mujeres, resulta importante establecer en qué momento se encuentran y cuál es la esperanza de vida que proyectan. De igual manera la información así presentada, permitiría focalizar, si así fuera el caso, medidas que busquen aliviar necesidades propias de la edad.

Es así como la muestra nos indica que el 49% de las mujeres son adultas mayores quienes se encuentran entre 60 y 90 años, dato que concuerda con el censo agropecuario del 2015 que plantea que la población rural está en proceso de envejecimiento (DANE CNA 2014). Entre ellas, el 20% se encuentran entre 75 y 90 años de edad, último grupo que podría tener un mayor grado de vulnerabilidad. De este dato se puede inferir que si bien la titularidad de la tierra se encuentra a su nombre, el empalme generacional para la administración de la empresa familiar ya ha sucedido o es inminente que suceda y que actualmente son sujetas de cuidado por parte de sus familiares.

De otro lado se confirma el hecho de la importancia de tomar medidas urgentes que prevean el empalme generacional. El 34% de las asociadas se encuentra entre 46 y 59 años y sólo el 17% son menores de 45 años, contando la asociación con dos adultas jóvenes las cuales se encuentran en el rango de menores de 35 años.

## b). Nivel educativo

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNA	7	6%
PRIMARIA INCOMPLETA	57	53%
PRIMARIA COMPLETA	20	19%
SECUNDARIA INCOMPLETA	8	7%
SECUNDARIA COMPLETA	12	11%
UNIVERSIDAD	4	4%
TOTAL	108,00	100%



El 6% de las asociadas no tienen ningún tipo de escolaridad, mientras que mayoritariamente, 71 % de las asociadas, cuentan con un nivel de escolaridad básico<sup>1</sup>. De otro lado, el 18% de las asociadas tiene algún nivel secundario de educación.

Al momento de cruzar estos datos con los rangos de edad de las encuestadas, se encuentra que el 76% de las mujeres mayores de 66 años tiene un nivel mínimo de educación, no habiendo superado la básica primaria, en este rango se encuentran 5 de las mujeres que no cuentan con ningún nivel de escolaridad. De igual forma entre las mujeres menores de 65 años, en quienes se podría focalizar el trabajo de fortalecimiento de liderazgos, se encuentra que el 24% de ellas tienen niveles de educación del nivel secundario y el 4% con nivel de educación superior, incluida una mujer con posgrado.

## C). Propiedad, año de afiliación y proyección

En este ítem, se pretende conocer las vías por las cuales las 113 mujeres entrevistadas se convierten en propietarias y cuál es la mayor tendencia entre la muestra. Sin embargo, antes de revisar esta realidad es importante mencionar que, en la Asociación, la relación de propietarios entre hombres y mujeres es del 77% para la titularidad masculina frente al 23% de titularidad femenina, dejando con ello en evidencia el menor acceso a la propiedad y

<sup>1</sup> Este dato coincide con el informe del último Censo Agropecuario realizado por el DANE en 2015, el cual dice que en la zona rural el nivel más alto de educación del 52% de mujeres campesinas es de básica primaria. (DANE SNA, 2014)

titularidad de las mujeres con respecto a los hombres. Por tanto, en este punto se pretende hacer un análisis de cómo el 23% correspondiente a las mujeres adquirieron la propiedad.

En el gráfico se puede observar, que el 78% de las asociadas la heredaron por sucesión familiar o por muerte de su pareja, mientras que el 19% la compró. Este dato es relevante, muestra que el acceso a la tierra para las mujeres es en el mayor de los casos, una realidad, por los derechos adquiridos gracias a la sociedad conyugal o familiar.

El hecho de que sólo el 19% haya comprado la tierra revela que para pocas el proceso de convertirse en titulares, obedece a una decisión personal que surge como resultado de unas condiciones económicas específicas, revela también un menor control sobre los recursos y mayores condiciones de dependencia respecto a los hombres.

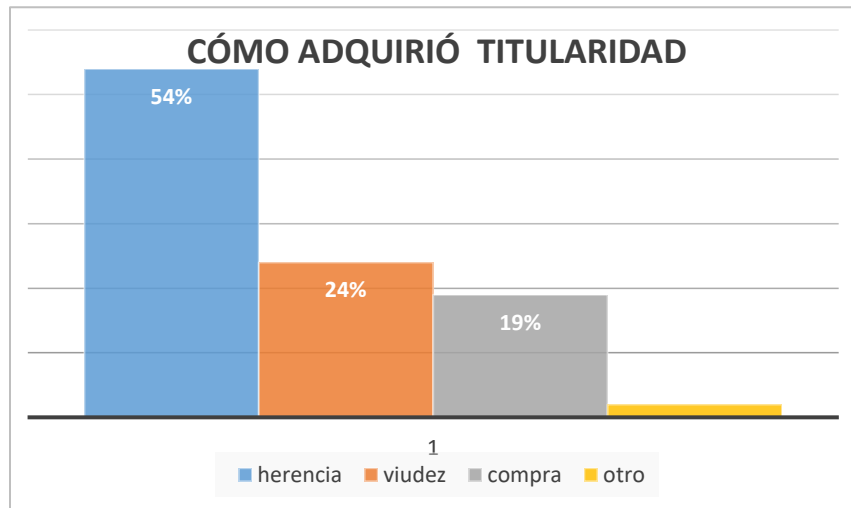
Para complementar y luego de consultar otras fuentes al interior de la Asociación, se constató que en los procesos de sucesión cuando hay más de un hijo involucrado, las sucesoras mujeres prefieren en mayor medida vender su parte de la herencia a uno de los hermanos, debido a que aducen no tener las condiciones para administrar el lote, generando como resultado que los hombres aumenten su terreno y que las mujeres, por razones de orden cultural declinen esa posibilidad o al menos la de ser titulares. Lo anterior se describe con claridad en el siguiente fragmento de entrevista

*En mi casa, mi papa tiene 12 hermanos, la tierra que él tenía sólo daba para el sustento de la familia, en un momento cuando fue la repartición se hizo por partes iguales, pero que pasa, que cuando las mujeres nos enfrentamos a la tierra, nos parece un reto muy grande y terminamos vendiéndole la tierra a los hermanos más barata, o cediéndola al esposo y dejándola al servicio de la familia, eso es lo que pasa. Que las mujeres creemos que no somos capaces de trabajar la tierra. En mi caso eso no ocurrió, nosotros si somos capaz, solo que eso se le tenemos que hacer entender a las mujeres.*

*(Alba Liliana Cañas. Delegada Cooperativa Alto occidente de Caldas. Febrero 12, 2016)<sup>2</sup>*

---

<sup>2</sup> Entrevista realizada en el marco del proyecto PROCOMPITE Eje Cafetero durante el mes de febrero de 2016. Si bien no hace parte de las asociadas de APECAFEQ, por compartir las mismas características culturales se consideró pertinente incluirla dentro de este informe.



En esa misma dirección, cabe destacar que el acceso a la titularidad no se identifica, en el caso de APECAFEQ, como la principal o única barrera que tienen las mujeres para ser propietarias de tierras, antes de esa barrera, que es innegable, hay otra, y es la de considerar que no se tienen las habilidades o la experticia para asumir esa titularidad, aun teniendo la oportunidad de asumirla, por lo que prefieren ceder, vender o entregar poderes para que sean los hombres los que se encarguen de las responsabilidades que ser titular significa.

Como segunda medida, en el caso de asumir la titularidad, ésta no significa automáticamente el acceso a la administración de los recursos, teniendo en cuenta que, por tradición, son los hombres de las familias quienes, se responsabilizan del manejo administrativo y quienes conocen a profundidad el manejo del cultivo.

Esta situación se revela en el caso de APECAFEQ y se constata por las condiciones de la situación de entrevista realizado por los miembros del Comité IMH, quienes en sus informes de campo, destacan el hecho de que en el 39% de los casos, las socias manifestaron no estar atentas al proceso productivo, o haber designado en uno de sus hijos, hijas o yernos, la responsabilidad de la finca por su avanzada edad, o porque no viven en ella, entre otras razones. Frente a las preguntas del nivel productivo, las mujeres preferían llamar a su esposo o a su hijo para validar la información que se les solicitaba, siendo siempre la duda, la antesala



a las respuestas. Por tanto, si bien estas mujeres son las dueñas de la propiedad, esto es sólo una nominación legal que es funcional al momento de realizar diligencias administrativas.

### **Membresía**

De acuerdo al capítulo III de los estatutos de la Asociación, la primera condición para ser admitido en APECARFEQ es ser propietario de un predio, dentro del área del municipio de Quinchia, como productor de café (Estatutos pág. 3). Este criterio al ser analizado con relación a la situación de la mujer, nos indica que para ellas hay un margen muy estrecho de oportunidad para acceder a la vida asociativa, debido a que, en su caso, la titularidad se adquiere mayoritariamente gracias a los procesos naturales de sucesión sea por herencia de sus padres o viudez.

Partiendo de este contexto, en el que se resalta el hecho de que para las mujeres es más difícil el acceso a la membresía. El propósito es mostrar el comportamiento del ingreso de las mujeres desde 1994 año en que se fundó la Asociación Hasta el año 2016. El gráfico así presentado indica que el proceso de afiliación se ha mantenido constante, mostrando en el primer periodo después de su fundación, el mayor número de afiliaciones debido en parte a que en ese momento se realizó una campaña para invitar a los caficultores/as a participar del nuevo escenario organizativo. Posterior a esta campaña se da una estabilización.

En el siguiente cuadro el dato sobre el año de vinculación general se desagregó en cuatro rangos, teniendo en cuenta que la Asociación tiene un poco más de veinte años de trayectoria. El cuadro nos permite ver que durante la década del 2000 se registraron la mayoría de afiliaciones, teniendo el 73% de asociadas entre quince y veinte años de afiliadas.

AÑO DE VINCULACIÓN		
1994 - 2000	16	15%
2001 - 2006	33	31%
2007 - 2011	30	28%
2012 - 2016	6	6%
NO SABE	23	21%
TOTAL	108	100%



Se podría pensar que tras tantos años de vinculación, el nivel de conocimiento sobre la empresa familiar, o la participación de estas mujeres en la vida asociativa debería ser significativo. Sin embargo, se encuentran barreras culturales que han hecho lento y muchas veces nulo el proceso. La primera barrera se encuentra fijada en la visión que sobre si mismas tienen las mujeres, quienes han incorporado la idea de que su función dentro de la finca, tiene linderos fijos y se expresan en sus tareas de carácter reproductivo, funciones reforzadas por el ambiente familiar y organizativo, éste último, escenario de gran relevancia pues no ha generado medidas para generar vínculos más dinámicos entre las asociadas y la dimensión productiva de su finca.

Respecto a lo anterior, ha sido común que, frente a una visita de carácter técnico a la finca de las asociadas, los funcionarios las inviten a estar presentes y ante la respuesta “yo no sé de eso, espere llamó a mi hijo o esposo”, los técnicos tomen la palabra y esperen a que llegue la persona que está a cargo, casi siempre un hombre. Esta práctica, entre otras, naturalizadas en el contexto de lo cotidiano, sigue cristalizando la idea de que las mujeres no tienen que ver con lo productivo, lo que lleva a reforzar este patrón. Es un triángulo que alimenta entre sí, la idea frente a los límites que tiene la mujer y que al no ser cuestionados no tiene la posibilidad de transformarse.

Las mujeres asociadas que han logrado superar este límite invisible, lo han logrado por iniciativa personal y porque han aprendido a pulso, luego de lo cual reciben el apoyo de la Asociación.

Por tanto, la pregunta que queda es: - ¿qué medidas o estrategias puede tomar la Junta directiva para involucrar a las asociadas en el manejo de su propia finca? -

Si estas 108 mujeres alcanzaron la titularidad, el cual es un criterio para ser miembros de la asociación, ¿cómo hacer para que su membresía signifique un verdadero empoderamiento?

#### **f) Razones de vinculación**

En el resultado acerca de cuáles fueron las razones por las cuales las mujeres se asociaron, se evidencia que el 50% de las asociadas se afiliaron por los beneficios y las ayudas que podrían obtener de ello, siendo esta la más fuerte en contraste con los otros motivos abajo descritos. Se destaca esta columna debido a que en esta respuesta reposa una idea de asociatividad que está más cercana a una idea asistencialista de “a ver que recibo” concepto que enfatiza en una relación unilateral, desde la cual se espera mucho de la Asociación a cambio de muy poco esfuerzo o contribución desde el asociado.

Entre los otros resultados se encuentra que el 7% de las asociadas mencionó que se afilió por relevo, el 17% por interés en recibir capacitaciones, sólo el 6% lo hizo por un interés en el tema de comercialización, éste último muy bajo, teniendo en cuenta que una de las razones de ser de la Asociación es comercial y dejando en claro, que esta última razón no califica como la más importante y que hay otros servicios que la Asociación podría implementar generando mayor interés entre las asociadas y asociadas potenciales.



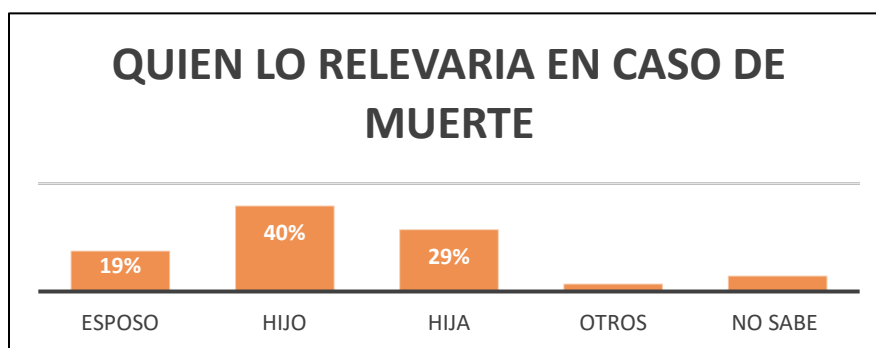
En este sentido, sería recomendable trabajar con las mujeres el concepto de asociatividad y sus implicaciones, trabajo de sensibilización que podría traer como resultado el mejoramiento del sentido de pertenencia de las mujeres y en consonancia mayor interés por participar de las dinámicas de la vida asociativa.

Por último, es de anotar que el 19% de las asociadas que decidieron afiliarse, lo hicieron por recomendación de otras personas o de los mismos miembros de APECAFEQ y que dicha solicitud se concretó entre el periodo de 1994 al 2000, periodo en que la asociación llevaba cinco años de conformada. Posterior a este periodo ninguna mujer realizó tal diligencia por recomendación. Es claro que esta incidencia se hizo en los primeros años de la asociación y se hacía por la necesidad de atraer a los pequeños caficultores a la organización, pero sería interesante revisar si está no podría ser una estrategia a tener en cuenta para atraer a nuevas integrantes a la Asociación, debido a que, lejos de crecer, la afiliación femenina viene disminuyendo con el tiempo.

Frente a este punto se genera una pregunta que excede el propósito de este diagnóstico, debido a que no apunta a un análisis comparativo entre hombres y mujeres asociados. Sin embargo, vale la pena mencionarlo debido a que arrojaría mayores elementos para el análisis. ¿Por qué, después de la década del 2000 se estancó la afiliación de mujeres?, ¿qué podría hacer la Junta Administradora para transformar esta tendencia?

### g) Empalme generacional

Al preguntarles a las mujeres, quien será su relevo al momento de fallecer, se puede hacer una proyección frente al cambio que se avizora en el proceso de acceso a la tierra de acuerdo al sexo. En la gráfica se observa una representación del 29% para las mujeres, frente a un 40% para los hombres.

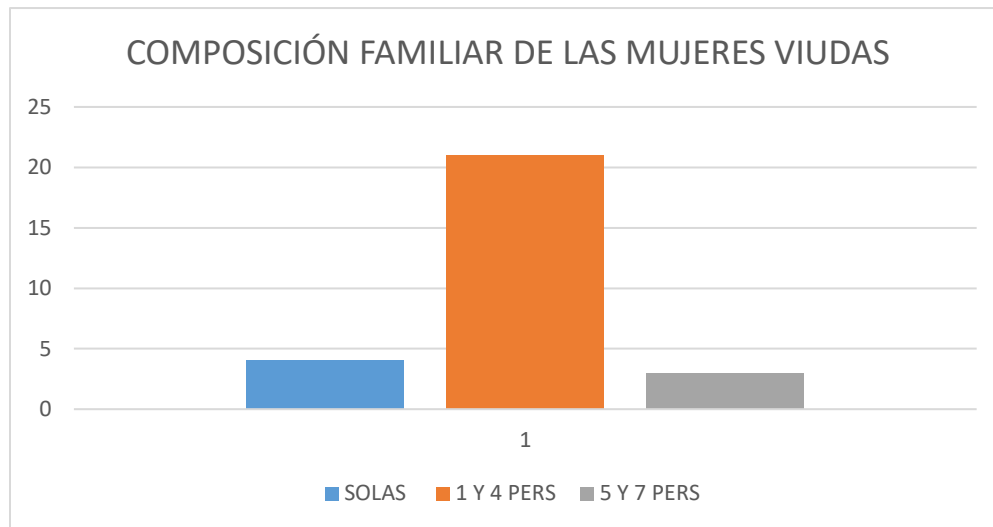


Este dato puede resultar relevante al momento de hacer un análisis cruzado con el grupo de edades de las asociadas pues eso permitiría hacer una proyección, no sólo de la esperanza de vida, sino también de tener claridad acerca de en qué miembros de la familia se debe hacer énfasis y empezar a tener en cuenta desde ahora para contribuir a ese empalme y de, si se quiere, hacer un acompañamiento denodado con las hijas, quienes quizás requieran empezar a generar confianzas alrededor de sus capacidades para la administración.

### h) Asociadas y su composición familiar

Para el desarrollo de este ítem, se analizaron las variables teniendo en cuenta el estado civil de las mujeres, su edad y las personas que tiene a cargo, de este modo se pueden identificar cuantas de ellas son cabezas de hogar y quienes tienen mayores niveles de vulnerabilidad, datos que, en dado caso ofrecen información útil para encauzar de manera prioritaria servicios o evaluar el otorgamiento de auxilios que estén asociados a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias.

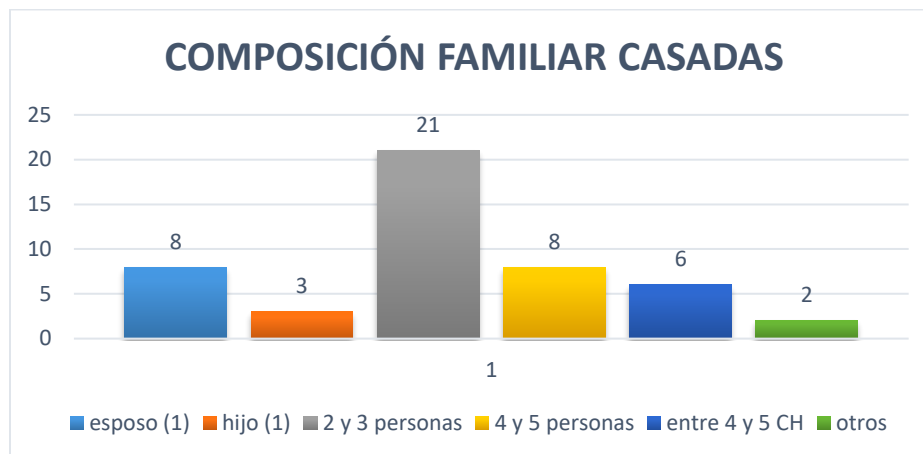
Entre las mujeres asociadas, se encuentran 28 mujeres mayores de 58 años cuyo estado civil es viudas. A excepción de cuatro mujeres que viven solas, 21 de ellas conviven con sus familiares en hogares extendidos y sólo dos realizan labores de cuidado especialmente con niñas y niños, pues en su mayoría viven con hijos mayores y nueras que se encargan de los menores de edad. Es de anotar que, por su edad, 20 de las asociadas son sujetos de cuidado.



Entre el grupo de asociadas hay veintidós mujeres entre solteras y separadas, quince de ellas son menores de 59 años y siete mayores de 60, sus grupos familiares están conformados por familias extendidas, doce de ellas entre 1 y 2 personas y diez entre 3 y 5 personas. En este grupo se destacan quince mujeres que realizan labores de cuidado con adultos mayores y niños.

En el grupo hay doce mujeres en unión libre, una de ellas mayor de 70 años, vive sola, nueve de ellas son menores de 60 años y tres sobrepasan los 60, todas a excepción de una, realizan labores de cuidado con los miembros de su familia.

El grupo de mujeres casadas es de 46 asociadas, 2 de ellas las más jóvenes asociadas menores de 35 años, veintisiete entre 36 y 59 años y 17 mayores de 60 años, del total del grupo 38 viven con su esposo y 8 viven con sus hijos u otros familiares, siendo éstas últimas cabezas de hogar, ya que tienen personas a cargo y asumen la responsabilidad económica de la familia.



En resumen, dentro de las asociadas hay cinco que viven solas quienes tienen entre 58 y 78 años y una de ellas no sabe quién la relevaría en caso de muerte. De otra parte 32 mujeres son cabeza de hogar y 3 dicen tener alguna discapacidad.

El ítem de las labores de cuidado resulta de interés al momento de revisar las disponibilidades de las mujeres para participar de la vida asociativa, desde los talleres de formación y las convocatorias de formación técnica, el hecho de que muchas de ellas no cuenten con el apoyo de otros miembros de familia para dedicarse a otros asuntos, hacen que ellas deban, de antemano, renunciar a ellos sin conocer los beneficios que estos les traerían para su superación personal, para la vida familiar e incluso para la Asociación, ítem que se verá con más detalle en el siguiente apartado dedicado al tema de la participación.

#### **i) Recomendaciones para la Junta Administradora**

- Subrayar la diferencia entre la titularidad y administración de los recursos, nos lleva a comprender que no basta con decir que APECAFEQ es una asociación que trabaja bajo postulados de igualdad por el hecho de manejar un criterio general para el acceso a la Asociación. Es necesario que se reconozca que tanto el acceso a la tierra como a la titularidad es limitada para las mujeres, entre otros, por múltiples variables culturales que los miembros de la Junta Directiva deben empezar a considerar y a atenuar, si el propósito es aumentar las oportunidades de las mujeres tanto a la titularidad como a la administración de los recursos.

- Comprender que la tradición cultural que prioriza el protagonismo de los hombres, somete a las mujeres rurales a diferentes tipos de discriminación, uno de ellos es “la discriminación tradicional por género” (PNUD, 2009:25) que sitúa a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad respecto a los hombres u otros miembros de la familia y disminuye las posibilidades que éstas tienen para el control y manejo de los recursos. Por tanto, se debe superar el argumento que muchos asociados e incluso miembros de la junta administradora lanzan cuando se habla del tema “es que a ellas nunca se les ha dicho que no pueden participar” o “la culpa es de ellas que no aprovechan las oportunidades que se les dan”. Es importante comprender que no impedir no es lo mismo que garantizar.
- Se destacan que las labores de cuidado son, a excepción de las mujeres adultas mayores, una prioridad cotidiana para las asociadas. Sería importante empezar a trabajar con los funcionarios/junta administradora de la Asociación en “nuevos consensos de género” (Zaldúa, 2007:99) en contraposición a los consensos tradicionales que han logrado instalar una división tajante entre el trabajo reproductivo y el trabajo productivo.
- El manejo compacto de la cifra de 113 asociadas debe empezar a desagregarse en función de la realidad, estableciendo nuevos criterios que indiquen cuales son las asociadas activas, cuantas las inactivas y cuantas, en proceso de formación, pues de seguir manejando la cifra redonda, sometemos la realidad de estas mujeres a especulación, utilizando este dato como una imagen hacia afuera, o atribuyendo a las mujeres cualidades de acuerdo a los intereses que se van marcando en los procesos de comercialización de café. Este último punto es álgido sobre todo por el creciente interés que vienen mostrando algunos clientes por el café Mujer. Lo cual obliga a que la Asociación se pregunte, ¿qué significa el café Mujer?, ¿Cuál es el papel de la mujer en la vida asociativa?
- Al retomar los datos de las vías por las cuales las mujeres acceden a la titularidad, cuadro en el que se observa que el 78% de las mujeres acceden por viudez o herencia, sería pertinente ampliar los resultados de esta muestra al total de los miembros de APECAFEQ, ya que teniendo en cuenta la esperanza de vida de las mujeres, que



según el informe Envejecimiento y Vejez en Colombia es para las mujeres del departamento de Risaralda, de 78 años en contraposición a 68 años de los hombres (Ruiz, Arrubla,2013:2013), se debería considerar ampliar la membresía a la pareja de los asociados y en dado caso a uno de sus hijos/as. De esta manera, la Asociación estaría generando una estrategia para involucrar a las compañeras e hijas de los caficultores a la vida asociativa, dándole mayores posibilidades a las esposas, compañeras e hijas de interactuar con la Asociación y prepararse para asumir liderazgos al interior de su unidad familiar y de la misma organización.

- Para darse una idea de ello, la Asociación podría acercarse y conocer la experiencia de ASPROCAFEÉ INGRUMA, organización hermana del municipio de Riosucio, la cual, dentro de sus estatutos, tiene asociar al dueño de la tierra y su conyugue para aumentar la participación de la mujer. Si bien en su caso no ha sido del todo exitoso es una iniciativa que vale la pena retomar.

Por último mencionar una de las recomendaciones que hace el sello FAIRTRADE frente a la igualdad entre mujeres y hombres “aunque las mujeres de las comunidades productoras se beneficien indirectamente del sistema Fairtrade, es necesario un cambio de comportamiento y actitud relacionado con el papel de la mujer, centrado en eliminar barreras y otorgar oportunidades” (enpositivo.com, febrero de 2015), de otro lado, en el documento Estrategia de Género 2016 – 2020 de Fairtrade se encuentra “la importancia de hacer frente a la desigualdad de género para lograr objetivos más incluyentes con la mujer, los cuales están presentes en los Objetivos de Desarrollo Sostenible” (2016, 5). Cabe recordar que en el comercio justo se encuentra el principal aliado comercial de la Asociación.

## **2. NIVEL DE PARTICIPACIÓN**

En este ítem se busca recaudar información sobre las percepciones, motivaciones e intereses de las mujeres para participar de manera más activa en la vida asociativa. De igual manera se identifican algunas líneas de trabajo que pueden estar encaminadas a fortalecer liderazgos y a aumentar la confianza de las asociadas para contribuir al crecimiento de la asociación y

por último, permite observar cuales son las expectativas con respecto a lo que espera de la Asociación y el interés que hace que las mujeres quieran permanecer vinculadas.

Tradicionalmente la participación se concibe desde el sentido democrático, en la cual se entiende a APECAFEQ como asociación que trabaja bajo sus principios y por tanto promueve entre sus miembros el involucramiento activo de los asociados para, eventualmente, asumir cargos de representación desde los cuales contribuir con el fortalecimiento de los lazos entre la base y quienes asumen la coordinación.

Sin embargo, es importante destacar que la participación debe empezar a medirse desde escenarios micro, es decir, desde las prácticas al interior de las empresas familiares pues si se desea que las asociadas se vinculen a la vida asociativa, inicialmente deben ser reconocidas como parte actor esencial en el proceso productivo y por tanto involucrada en el negocio del café, razón de ser de la Asociación.

#### **a) Interés en participar de la vida asociativa**

En el siguiente cuadro se puede percibir que a un 63% de las asociadas no les interesa tener mayor presencia en la asociación de la que ya tienen. En contraposición a un 37% que están interesadas en participar o ya lo hacen de alguna manera.



Al conocer con más profundidad las razones por las cuales las mujeres dicen no estar interesadas en participar se observa que el 41% no está interesada porque considera que no tiene ni la edad, ni las condiciones físicas para asumir responsabilidades, el 16% plantea que si le gustaría pero que no tiene las habilidades, ni las capacidades para llevarlo a cabo y el 6% considera que el ambiente de la Asociación es pesado y que no cuentan con la confianza suficiente para asumirlo.

Al relacionar el 41% que no está interesada por razones de salud o de edad, con los datos que se expusieron más arriba de los grupos de edades, se encuentra una conexión, pues hay una tradición que por la fuerza del tiempo se impone sobre las mujeres, quienes consideran que es tarde para darle paso a prácticas activas al interior de la organización<sup>3</sup> y no ven viable iniciar ahora.

Frente a los últimos dos datos, se podría pensar que ésta falta de interés que argumentan las mujeres podría transformarse si la Asociación genera espacios de sensibilización o formación para las mujeres y hombres, que estén enfocados en afianzar habilidades comunicativas y ejercicios de confianza en sí mismas/os.



Distinto ocurre con el porcentaje más alto, debido a que el 47% de las asociadas dice no querer participar debido a que sus tareas en la finca no le dejan el tiempo para asumir nuevas

<sup>3</sup> Con respecto a este punto se trae a colación un comentario que hizo una señora adulta mayor sobre el contenido de los talleres de IMH “es muy importante lo que usted está diciendo, pero llegó tarde”

responsabilidades. Aquí las medidas a tomar son mucho más profundas, por lo que la Junta directiva se vería avocada a plantear estrategias mucho más creativas que vinculen la disposición de los núcleos familiares para que las mujeres puedan participar e implica, cómo se mencionaba en el apartado anterior, generar “nuevos consensos de género” que facilite a las mujeres su presencia en escenarios de participación y en espacios productivos a partir de la solidaridad de su familia.

Al pasar a las mujeres que respondieron positivamente, las cuales corresponden al 37% que si quiere participar o participa, se encuentra que el 53% de ellas le interesaría ser delegada, lo es o lo ha sido anteriormente. Pero un 48% dice no estar en disposición, debido a que no cuentan con el tiempo para hacerlo. Es decir, consideran que tienen las habilidades individuales de liderazgo, pero no las condiciones ni el apoyo para desplegar esa potencialidad.

Para complementar, se ha podido establecer, a través de fuentes primarias, que muchas veces las mujeres y en menor medida los hombres, deciden no tomar mayores responsabilidades con la asociación o con actividades que se den por fuera de la finca o la vereda, por no generar conflictos con sus parejas. En el caso de las mujeres, sus esposos no están acostumbrados a que sus compañeras salgan a reuniones, frecuenten el pueblo sin ellos, y es una práctica que va en contravía de las rutinas familiares, dado que esto último es más cercano a las prácticas masculinas.

De acuerdo a la información extraída a partir de varias fuentes primarias, es indiscutible que detrás de la realización de las tareas de cuidado al interior de los hogares, subyace una tradición cultural del deber ser de lo femenino y masculino que se traduce en la dificultad de las mujeres para explorar nuevos campos por fuera de su lugar “natural” la finca. Lo cual puede verse expresado en este testimonio:

*La limitante es más al interior de cada persona, el miedo, el temor tradicional a asumir esa posición en lo público. Es algo que viene marcada en la historia, son las creencias con las que fuimos levantadas, nos han inducido por ese camino de estar “acá” si las mujeres andan por ahí, hablan más de la cuenta, ya es una*

*mala mujer. (...) Hay muchos hombres que se sienten amenazados cuando su pareja empieza a ser líder y a generar espacios propios, sean de cualquier índole de participación comunitaria. Es muy importante lograr ese respaldo de los hombres, superando esto, yo creo que las mujeres participarían más por el simple hecho de que no se sienten juzgadas por hacer lo que hacen y sienten la confianza para empezar a compartir las tareas del hogar con sus esposos. (Luz Marina García Ruiz, ASPROCAFE, Ingrumá. Riosucio, Febrero 2016)<sup>4</sup>.*

Esta última se identifica como una de las principales barreras con las que se encuentran las asociadas a la hora de querer implicarse en la vida asociativa, debido a que automáticamente significa la des – atención de labores en la empresa familiar y el malestar de sus compañeros.

Para mirar con detenimiento este punto, sería interesante revisar la experiencia de paulatino cambio cultural que se viene produciendo en el nuevo eje cafetero (Cauca, Huila y Nariño) y que es registrado por una investigación realizada por la universidad de los Andes y la Federación Nacional de Cafeteros. En esta investigación, se plantea que “la participación y el reconocimiento de un número amplio de mujeres como productoras de café (...) va a introducir cambios significativos en la distribución de tareas entre hombres y mujeres como entre los distintos miembros de las familias cafeteras” (Heidrich, MacLaren, 2015: 16). Si bien en el informe hablan de tres tipos de arreglos familiares, aquí nos interesa mencionar el III tipo identificado, en el cual se altera la división sexual del trabajo y la mujer cuenta con un alto control sobre los recursos, lo cual la lleva a participar activamente en las decisiones de inversión de la finca. Lo anterior se da por la “alta participación que la mujer tiene en el trabajo productivo, aun manteniendo el trabajo doméstico y comunitario” (pág. 16).

Esta última referencia se incluye con el propósito de mostrar que los cambios pueden darse y que si bien, en este caso, no se producen por el mayor involucramiento de los hombres en

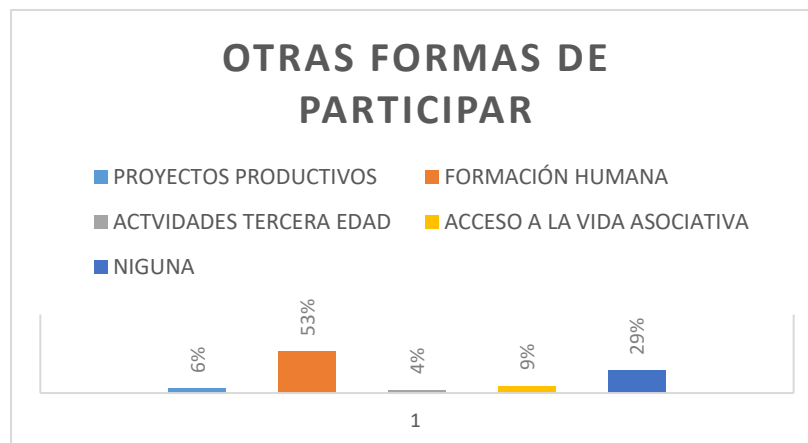
---

<sup>4</sup> Entrevista realizada en el marco del proyecto PROCOMPITE Eje Cafetero durante el mes de febrero de 2016. Si bien no hace parte de las asociadas de APECAFEQ, por compartir las mismas características culturales se consideró pertinente incluirla dentro de este informe

actividades de cuidado, es de vital importancia generar procesos en los que se sensibilicen a los hombres en tomar parte de éstos, para procurar mayores oportunidades a las mujeres en el control de los recursos y su administración.

### b) Otras formas de participar

Con ello, nos referimos a alternativas distintas de participación, que no implican exposición pública o invertir mayor cantidad de tiempo, por tanto, en esta muestra incluimos a las mujeres que rechazaron la idea de asumir eventualmente responsabilidad desde el punto de vista de la participación democrática, para explorar si continúan rechazando la idea o abren nuevas opciones. La muestra arroja que el 29% de las mujeres no está interesada en ningún tipo de participación, el 53% está interesado en aprovechar las actividades de formación y capacitación en temas de liderazgo por considerar que contribuye a su vida personal, el 9% considera que ejerciendo su derecho al voto cuando se requiera en elecciones o eventualmente participar de un comité y por último el 4% le interesaría participar de actividades específicas dirigidas a los adultos mayores, las cuales se adecuen a sus limitaciones de salud y a las limitaciones propias de la edad.



Frente a estas respuestas se destaca el interés de al menos la mitad de las mujeres en asistir a los talleres que durante estos dos años ha ofrecido SOCODEVI, además de considerar que efectivamente esta asistencia se traduce en una forma de participación que promueve el liderazgo entre las asociadas. De otro lado, el hecho de que el 29% de las mujeres haya

manifestado no estar interesadas en ningún tipo de participación es una razón suficiente para vincular a las mujeres de la asociación entre esposas e hijas que si están interesadas y fortalecer liderazgos en ese sentido. Aquí cabe traer a colación los datos de participación de las mujeres de APECAFEQ en los talleres tanto técnicos como de igualdad entre mujeres y hombres IMH que SOCODEVI viene realizando desde marzo de 2015, 42 de las participantes corresponden a asociadas, mientras que 147 son esposas o hijas de asociada/os. Por tanto, es necesario que la Junta Administradora indague en como apoyar la participación de las mujeres no asociadas.

Por último, un 6% de las mujeres estarían interesadas en emprender proyectos productivos, línea que se había considerado como uno de los ejes de trabajo del Comité IMH, puede plantearse la realización de la prueba piloto con las mujeres que se vieron interesadas y lograr que, a largo plazo, otras asociadas se vean impulsadas a involucrarse también en procesos parecidos.

A pesar de que sólo un 4% mostró interés por participar en actividades orientadas a la población de la tercera edad, esta línea debería ser considerada por la Junta sobre todo porque la población que se encuentra en este grupo de edad es porcentualmente alto.

#### **d) Servicios/beneficios vrs – Participación**

Luego de revisar el panorama de participación, es pertinente resaltar el dato que resulta del contraste que se da entre dos preguntas que se realizan a las asociadas en la encuesta. La primera de ellas tiene que ver sobre las expectativas que tienen frente a la asociación, de la cual se desprende que más del 50% se afilió por las ayudas o beneficios que podría obtener, frente a cuantos desearían participar de la vida asociativa, del cual se desprende que sólo un 37% desea participar. Recordar este contraste, resalta la idea de que es importante ampliar con los asociada/os la noción que se ha construido alrededor de la Asociación, debido a que impera la idea de que la Asociación está para ayudar, para ofrecer y no como una construcción en la que toda/os deben participar en pro del progreso colectivo. Vale la pena mencionar que en las observaciones realizadas por los miembros del Comité IMH se destaca el hecho de que muchas de las asociadas manifestaron inconformidad, insatisfacción, decepción por no considerar que la Asociación haya cumplido sus expectativas o les haya

ofrecido suficientes servicios, lo anterior puede derivarse de una idea de asociatividad que no corresponde a la realidad, en la que las mujeres se despojan de cualquier responsabilidad frente al progreso de la Asociación.

#### **e) Recomendaciones para la Junta Administradora**

- Cuando se parte de que el 22% de las mujeres no participan por timidez, falta de confianza o por no tener las habilidades comunicativas para hacerlo, se tiene claridad sobre necesidades de formación específico en las cuales se puede enfocar la Junta directiva a través del comité IMH de acuerdo
- Este diagnóstico abre la posibilidad de conocer con nombre propio quienes son las asociadas que tienen interés en participar y cuentan con las habilidades pero dicen no tener el tiempo para ocuparse en nuevos asuntos. Esta información se puede optimizar en el momento en que la Asociación decida emprender un proceso de motivación o formación en aras de ampliar la participación femenina, de tal forma que se implique a sus compañeros en algunas capacitaciones en las cuales se sensibilice sobre la importancia del papel de las mujeres, la necesidad de apoyar este salto y sobre todo plantear la importancia de considerar los nuevos consensos de género, mostrando los beneficios que tendría esta apertura tanto en su empresa familiar como en la Asociación. De acuerdo.
- Teniendo en cuenta que actualmente la Asociación cuenta con un 15% de delegadas en contraposición a 85% de delegados y en aras de las elecciones de delegados que se van a realizar en el primer trimestre de 2018, se puedan identificar a partir de los resultados de este diagnóstico, las mujeres que podrían estar interesadas en participar de esas elecciones para vincularlas a un proceso de sensibilización, conocimiento de la vida asociativa y formación básica de liderazgo para fortalecer sus habilidades y confianza. De acuerdo
- Generar medidas para aumentar el sentido de pertenencia de los/las asociados hacia APECAFEQ, medidas que sean extensivas a los núcleos familiares, de tal forma que a largo plazo haya una mejor apropiación por parte de todos los miembros y sus familias y comprendan la importancia de que sus esposas, esposos asuman



responsabilidades colectivas para con la Asociación. Esto vale la pena discutirlo con Roiber pues implica una estrategia amplia de carácter SOE

- Dar a conocer el organigrama de APECAFEQ a los asociados/as en general y sus familias ya que no hay una comprensión o claridad de su dinámica interna y por lo tanto un desconocimiento sobre el funcionamiento de la organización y de las funciones que eventualmente realizan o pueden realizar los y las asociadas. Lo anterior, para que se genere una mayor valoración positiva entre los asociados de la Organización. Lo mismo que para el punto anterior

### **III. COMITÉ DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE APECAFEQ**

En el informe promovido por la Federación Nacional de Cafeteros “Hacia una valoración de las mujeres en el eje cafetero” los investigadores concluyen que se hace imperativo formular o implementar un programa de apoyo al fortalecimiento de las organizaciones cafeteras con total o alta participación de la mujer”. Consideran que, “este programa debe estar basado en un enfoque integral que incorpore al menos tres componentes; uno con un enfoque integral de género que incluya a los hombres; un componente organizacional asociativo; y un componente técnico productivo” (Heidrich, MacLaren, 2015:86).

Si se toma como referencia esta recomendación, se puede considerar que con la decisión de generar dentro de la Asociación un Comité IMH, APECAFEQ ha venido identificando como una necesidad la adopción de principios que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo anterior el escenario recientemente constituido es una oportunidad para fortalecer acciones con sentido que a mediano y largo plazo se reflejen en la realidad de las mujeres caficultoras que hacen parte de su familia. Acciones que se encuentran en sintonía con las planteadas a lo largo de este informe.

En esta misma línea, este ítem pretende incrementar los argumentos para que la junta continúe con el esfuerzo de consolidar el comité y legitimarlo dentro de los/las miembros de la asociación. Por lo cual a continuación se presentan las conclusiones acerca de la percepción de las asociadas frente al naciente espacio del comité IMH, sus intereses, utilidad y beneficios que consideran podría tener para la asociación, entre otros.

### **a) Por qué es importante un Comité IMH en la Asociación**

Se preguntó a las asociadas sobre el nivel de importancia que le otorgan a este espacio. Todas las mujeres consideran entre muy importante e importante la consolidación de esta propuesta al interior de la Asociación, incluidas aquellas que tuvieron una respuesta negativa a la idea de participar activamente dentro de la misma. Entre sus razones, se destaca el reconocimiento del total de los miembros de la familia por la Asociación y en esta medida aprecian las actividades que contribuyan a que las mujeres se auto – valoren y sean valoradas por la comunidad de APECAFEQ. Cómo se ve en la gráfica las razones giran alrededor de esta idea, y de las estrategias que se podrían poner en marcha para hacerla una realidad.

Siguiendo la idea general anterior, es de resaltar que en un 25% las asociadas entrevistadas consideran que el Comité podría ser muy útil para mejorar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, con un 18% consideran que el comité podría contribuir a mejorar la confianza y la autoestima entre los asociados/as, lo cual va aparejado a un 18% que considera que el Comité podría ofrecer actividades de formación y que se podría pensar como estrategia para mejorar la confianza. El 16% considera que es una estrategia para generar medidas de valoración colectiva hacia la mujer, el 8% cree que a través del comité se le puede dar más cabida a la empresa familiar y el 13% aumentar las capacidades de las mujeres en administración.



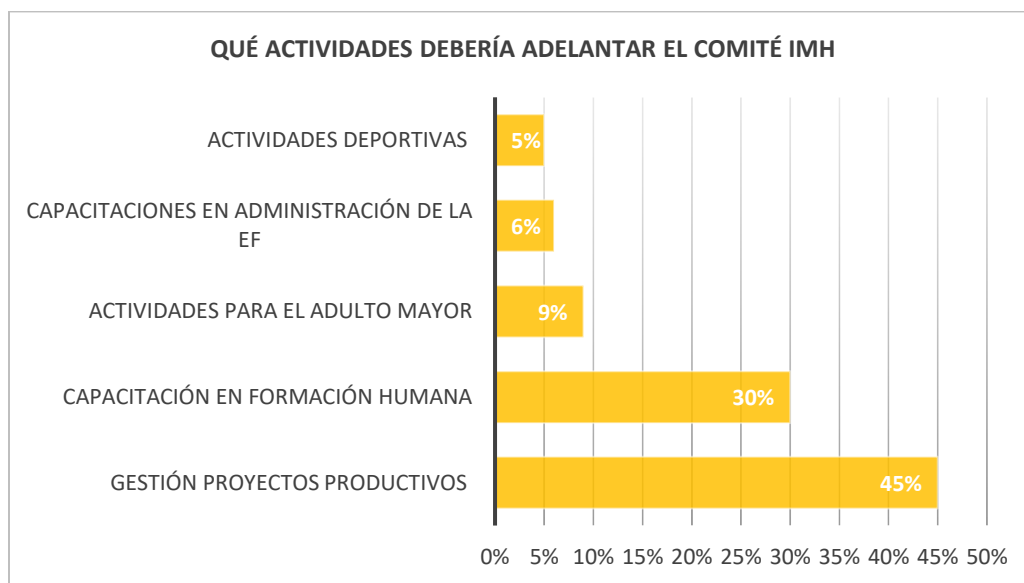
Cabe anotar que uno de los puntos resaltados en las observaciones de campo que realizaron los miembros del Comité mientras se aplicaban las encuestas, tiene que ver con la sorpresa que causó, en la mayoría de mujeres el hecho de que por primera vez desde que son asociadas, la organización haya generado un instrumento y una visita para acercarse a su vida y que, además les haya brindado el tiempo para escuchar su percepción sobre las necesidades, intereses y expectativas que tienen sobre sí mismas en relación con la Asociación. Este énfasis fue destacado por las asociadas porque este gesto está en contraposición a la frágil relación que muchas sienten que tienen con la asociación, en la medida en que los acercamientos de los técnicos cuando se realizan visitas a finca, se realizan con quienes administran la finca, que, cómo se ha expresado en este informe, muchas veces no son ellas, sino otros miembros de su familia por lo que se han sentido al margen o poco vinculadas a las acciones que se generan desde la Asociación. Por tanto expresaron que les parece acertado que la organización genere mecanismos directos de comunicación entre las asociadas y la Junta Administradora.

Es de resaltar que el trabajo de los técnicos está exclusivamente enmarcado en el tema productivo y es natural que cuando llegan a una visita a finca, hablen con quien tiene el

control del cultivo. Sin embargo, si se quiere realizar un trabajo incluyente es necesario que los funcionarios empiecen a poner en práctica estrategias para inducir o motivar a las mujeres a que estén presentes en sus asesorías, y a encontrar argumentos que debiliten la idea instalada entre las señoras de “eso no me corresponde, le corresponde a él”, - “yo no sé nada de eso” -, entre otros comentarios que realizan las mujeres y entender que esta actitud es una respuesta a una tradición cultural y económica que las excluye.

### b) Acciones a desarrollar desde el Comité IMH

Luego de corroborar que la creación del Comité es una iniciativa que tiene respaldo por parte de las mujeres, se indagó sobre las actividades en las que, según ellas, debería ocuparse el Comité.



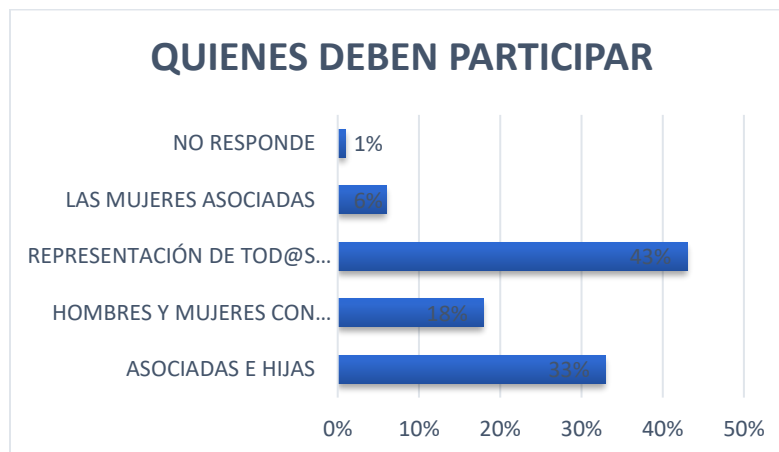
Cómo lo muestra el cuadro, las mujeres estarían interesadas mayoritariamente en dos líneas de trabajo, la primera en la gestión de proyectos productivos y la segunda en la continuación de jornadas de capacitación en temas de liderazgo y formación humana. Muy debajo de esta tendencia, se desprenden algunas líneas que aparecen en menor medida; acciones orientadas a las adultas mayores, capacitaciones para administrar la empresa familiar y por último, abrir espacios para jornadas deportivas.

Las dos temáticas que aparecen con mayor porcentaje, son dos líneas de trabajo que la junta administradora había identificado desde el 2015 como una necesidad de las mujeres, por lo que al realizar esta indagación, se hace legítima la necesidad pues hay una consonancia entre las expectativas de las mujeres y lo que la junta había previsto.

Por otra parte, a pesar de que no aparece dentro de las necesidades de las asociadas, la junta administradora debería incluir como uno de los objetivos del Comité, la pregunta alrededor de qué significa el Café Mujer, lo anterior se propone como una manera de trascender un discurso vacío sobre el café de las mujeres que no porque lo vendan a su nombre significa que han sido parte del proceso y reemplazarlo por una línea comercial con contenido que entienda la importancia de la trazabilidad y por tanto, de la participación activa de las mujeres en todo el proceso productivo

### **c) Quienes deben participar**

Como lo indica el cuadro, el 43% de las encuestadas considera que el comité debe tener representación de todos los miembros de la familia, el 33% considera que su conformación debe ser con representantes de asociadas e hijas, el 18% conformado por hombres y mujeres con vocación de liderazgo y el 6% por mujeres asociadas. Lo anterior, fortalece la idea de que el Comité se puede convertir en un escenario para promover la participación activa de todas las mujeres de la familia cafetera de APECAFEQ y construir propuestas que permitan brindar oportunidades formales, independientemente de si son asociadas o no y, de esta forma velar por la calidad de su participación haciéndole seguimiento al Plan de trabajo que se desprende como paso siguiente a la entrega de este diagnóstico.



### Recomendaciones para la Junta Administradora

- Darle una mayor legitimidad al Comité IMH, construyendo con quienes lo lideran un plan de trabajo y asignando un presupuesto, con lo cual se otorguen mayores responsabilidades a sus miembros impulsando propuestas que estén encaminadas a fortalecer las potencialidades y habilidades de las mujeres y hombres en la organización.
- Vincular a los técnicos/as de la Asociación, así como a todas las funcionarias en un proceso de sensibilización y formación en el tema de género e igualdad entre mujeres y hombres con el propósito de que se sumen al esfuerzo consciente de transversalizar un mensaje en clave IMH en todas sus acciones como profesionales
- Generar un listado de los servicios que resultan más pertinentes para la población caracterizada, entre ellos servicios que se ajusten a las necesidades de las adultas mayores, población que, como se pudo constatar es porcentualmente alta, con relación a otros grupos poblacionales
- Dar inicio a una escuela de liderazgo que vincule a las mujeres asociadas, hijas y esposas que previamente hayan sido identificadas para asumir cargos de liderazgo en el futuro. Dando prioridad a las asociadas que se considere, puedan asumir cargos dentro del sistema democrático de APECAFEQ
- Generar un proyecto productivo piloto con las mujeres interesadas y hacerle seguimiento para garantizar sus resultados

Construir en conjunto con el equipo del Comité el significado de Café Mujer y generar un proceso de articulación con el segundo ciclo orientado al tema de Calidad del café.

#### **IV Conclusiones**

Para impulsar el liderazgo femenino dentro de la Asociación, se hace indispensable que los/las miembros de la junta directiva estén sensibilizados frente al tema, entendiendo que su promoción es un compromiso que trasciende todos los escenarios de la vida asociativa, que además de poner en marcha acciones puntuales, éstas deben estar respaldadas por argumentos que circulen entre todos los funcionarios y sean comprendidos como peldaños necesarios para alcanzar la igualdad. Uno de esos peldaños que la Asociación ha alcanzado se ubica en el nivel de empleados, debido a que su equipo de trabajo, además de estar constituido por hijos e hijas de asociados y asociadas, tiene un porcentaje alto de participación femenina. De otro lado, se encuentran medidas en marcha que promueven la participación de los hijos e hijas de asociados en diferentes programas de capacitación para lo cual trabajan en alianza con distintas organizaciones además de SOCODEVI.

Sin embargo, es necesario pensar acciones que estén orientadas, dentro del marco del principio de transversalidad del enfoque de género, entendido éste como el "proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas y programas, en todos los sectores y a todos los niveles" (Naciones Unidas, 1999: 24). Lo que significa comprender que todas las acciones que se generan, sea con una intención o sin ella, tiene unas implicaciones diferentes para mujeres y hombres y que por tanto, se hace necesario ser cada vez más conscientes de la necesidad de vincular a los programas, políticas, estrategias, entre otros, una mirada de género para lograr calcular el impacto diferencial que tendrá en mujeres y hombres.

Para lograrlo, es indispensable que en la fase posterior a la presentación de este diagnóstico, se continúe en la elaboración de un Plan de trabajo IMH para APECAFEQ y se retomem en este, las preocupaciones de las mujeres y hombres y, sean estas un elemento integrante a la hora de construir acciones, así como deben ser integradas los análisis del contexto, la revisión crítica de los patrones culturales y sobre todo, darle cabida a la apertura que sobre el tema

deben plantearse quienes tienen en sus manos la responsabilidad de hacer de la Asociación un escenario más igualitario.

Por tanto, este diagnóstico pretende convertirse en una herramienta que, entre otras, enriquezca la construcción de un plan de trabajo que a mediano y largo plazo procure mayor participación de las mujeres de la Asociación, a partir de la generación de acciones puntuales y contundentes que tengan un impacto en la vida asociativa.

Si bien se reconoce que no será una tarea sencilla, también es importante reconocer que ya se han dado avances importantes, entre ellos, la consolidación del Comité IMH y la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres asociadas de APECARFEQ, estos avances ofrecen, por un lado, información precisa y detallada sobre las principales problemáticas que se deben atender, y también la disposición de un equipo de trabajo que desde el mes de septiembre de 2016 viene preparándose para asumir la responsabilidad de sacar adelante un plan de trabajo que se sintonice con las necesidades planteadas. Por tanto, se espera que la Junta Administradora se convierta en una aliada en este proceso.

## **Bibliografía**

Heidrich, MacLaren (2015). Hacia una valoración de las mujeres en el sector cafetero. Informe final de investigación. Universidad de los Andes, Federación Nacional de Cafeteros. Bogotá

Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (2011). Colombia Rural. Razones para la Esperanza. Informe Nacional de Desarrollo Humano. Bogotá

(2016). Autonomía de las Mujeres en la Agenda de Desarrollo Sostenible. Montevideo.

Ruiz, Elisa Dulcey (2013). Envejecimiento y vejez en Colombia. Estudio a profundidad encuestas nacionales de demografía y salud. ENDS 1990 / 2010. Bogotá

Zaldúa, Graciela (2007). El ethos del cuidado y las cuestiones de Género en Pañuelos en Rebeldía. Ed. El Colectivo. Buenos Aires

Páginas de internet

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo Nacional Agropecuario 2014. Avance de resultados – agosto 11 de 2015



[https://www.dane.gov.co/files/CensoAgropecuario/avanceCNA/CNA\\_agosto\\_2015\\_new\\_present.pdf](https://www.dane.gov.co/files/CensoAgropecuario/avanceCNA/CNA_agosto_2015_new_present.pdf) consultado el 11 de mayo de 2017.

Enpositivo.com (2015). Consejos de FAIRTRADE para promocionar la igualdad de género entre productores. <http://enpositivo.com/2015/02/consejos-de-fairtrade-para-pomocionar-la-igualdad-de-genero-entre-productores/> consultado el 19 de mayo de 2017.