

Solidaridad



**ANÁLISIS DE GÉNERO PARA LA
CADENA DE VALOR DEL CAFÉ**





CRÉDITOS

Coordinaciones y revisiones

Lucía Hidalgo

Equipo de investigación

Betty Elizabeth Tello Panduro

Claudia Cardona

Lourdes Villegas

Jemma Rimmer

Daniel Rodríguez

María Fernández

Gastón López

Lucía López

Revisiones a la edición

Carla Martínez Ramírez

Tania Valenzuela Tipián

Karla Vega Alegre

Diagramación y diseño

Diana La Rosa Cachay



RESUMEN EJECUTIVO

Entre 2020 y 2024, Solidaridad implementó el proyecto “Café Circular: Creando valor a través de la cadena” en San Martín, Perú en alianza con la Agencia Empresarial de los Países Bajos, Jacobs Douwe Egberts, Olam Food Ingredients, la cooperativa Cuencas del Huallaga, y el Servicio Forestal y de Fauna Silvestre del Ministerio de Agricultura (SERFOR). El objetivo de la iniciativa se centró en promover con 1600 caficultores prácticas circulares en toda la cadena de valor, enfocándose en el pilotaje de métodos de agricultura sostenible; explorando usos innovadores para los residuos del café, y facilitando permisos formales de uso de la tierra, permitiendo un mejor acceso a recursos financieros e incentivos para la adopción de prácticas sostenibles para los productores.

Entre los objetivos clave del proyecto, se buscó mejorar la inclusión de género dentro de las familias productoras de café haciendo uso del Sistema de Aprendizaje de Acción de Género (GALS, por sus siglas en inglés), una metodología que promueve la toma de decisiones equitativa dentro de familias, así como el empoderando de mujeres y jóvenes como actores clave para el desarrollo sostenible de la cadena.

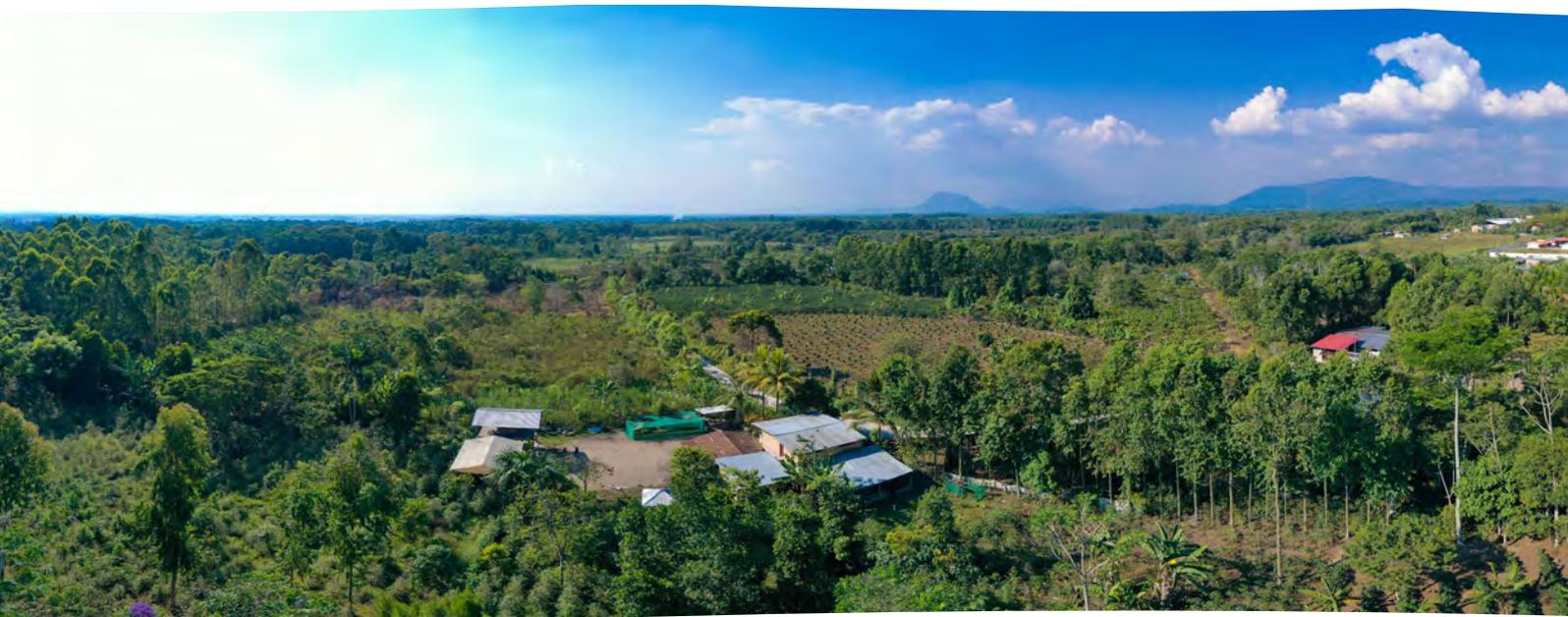
Con miras a la implementación efectiva de dicha metodología, se desarrolló un análisis de género que

permita identificar y analizar las desigualdades presentes en las familias participantes del proyecto, así como informar las estrategias para promover el acceso equitativo a las intervenciones del proyecto a los integrantes de las familias que participan del proceso productivo.

El estudio se realizó en 24 comunidades cafeteras de Alto Mayo, usando una metodología mixta: cuantitativa, cualitativa, triangular y participativa en las que se involucraron a los integrantes de los equipos técnicos del proyecto y familias productoras de café.

El presente informe, relata los hallazgos del análisis de género haciendo énfasis en las formas de organización y participación de las familias en el ámbito productivo, doméstico y comunitario, de acuerdo a los roles de género, normas sociales y culturales. El análisis destaca la necesidad de acciones conjuntas para reducir las brechas de género y fomentar la inclusión de mujeres, personas jóvenes y otros grupos tradicionalmente marginados en la cadena de valor de café.

El documento también presenta las lecciones aprendidas y resultados preliminares en términos de impacto del proyecto a partir del uso de la metodología GALS.



GLOSARIO

APAFA	Asociaciones de Padres de Familia
ENAF	Estrategia Nacional de Agricultura Familiar
GALS	Gender Action Learning System
MIDAGRI	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
PBI	Producto Bruto Interno
PNA-Café	Plan Nacional de Acción del Café Peruano
PNIG	Política Nacional de Igualdad de Género
SENAJU	Secretaría Nacional de la Juventud
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
VBP	Valor Bruto de la Producción Agropecuaria



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	8
2.1 Objetivos.....	8
2.2 Metodología.....	8
RESULTADOS DESDE LA VISIÓN DE LAS FAMILIAS CAFETALERAS	12
3.1. Perfil sociodemográfico de las familias	12
3.2. Participación en actividades productivas	13
3.3. Participación en las actividades del hogar	15
3.4. Participación de las familias cafetaleras en proceso de asistencia técnica.....	16
3.5. Acceso y control de recursos.....	17
3.6. Cargos de liderazgo	18
ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LAS FAMILIAS CAFETALERAS HACIA LA INCLUSIÓN DE GÉNERO: RESULTADOS Y APRENDIZAJES A PARTIR DEL USO DE LA METODOLOGÍA GALS	21
POLÍTICAS, PLANES Y ACCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL	30
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES	34
BIBLIOGRAFÍA	36



1 INTRODUCCIÓN

Perú se encuentra entre los diez principales productores de café aromático del mundo y es el mayor exportador de café orgánico a nivel global. Los principales destinos de sus exportaciones son Estados Unidos, Alemania, Bélgica y Canadá. En 2023, el café representó el 4.4 % del Valor Bruto de la Producción Agropecuaria (VBP) nacional, alcanzando un valor de 1,770 millones de soles (base 2007), con una producción de 369 mil toneladas. La producción nacional se distribuye en 16 regiones, destacando Junín, San Martín, Cajamarca, Cusco, Amazonas, Huánuco y Pasco (MIDAGRI, 2023).

A nivel nacional, existen 202,842 productores de café, de los cuales el 17.7 % se encuentran en la región de San Martín. En 2023, esta región contribuyó con el 6.1 % de la producción nacional de café, siendo este el producto más exportado de San Martín. La región cuenta con más de 25 mil hectáreas cosechadas de café y 35 mil familias dedicadas a su cultivo (MIDAGRI, 2023). El 95.0 % de los cultivos de café en San Martín son convencionales, mientras que el 5.0 % corresponde a producción orgánica (MIDAGRI, 2014). El Alto Mayo, en San Martín, se destaca por su alta capacidad productiva y exportadora, así como por la excelente calidad de su grano de café.

En Perú, la mayoría de los productores de café son pequeños agricultores, con el 95.0 % de ellos poseyendo 5 hectáreas o menos. Los rendimientos son bajos, con un promedio de 9 toneladas por hectárea

(MINAGRI, 2023), debido principalmente a la mala gestión técnica de las fincas y la falta de inversión en mejoras productivas. Solo el 20.0 % de los productores están asociados en cooperativas, que brindan asistencia técnica y priorizan la producción orgánica. El resto vende directamente a empresas exportadoras, que pagan según los precios globales del café, a menudo sin considerar la calidad del producto.

El trabajo de las mujeres en las comunidades productoras de café en Perú ha sido invisibilizado, en una industria tradicionalmente dominada por hombres. Sin embargo, la reciente “feminización de la agricultura” en las industrias de cultivos comerciales ha aumentado la participación de las mujeres como productoras y miembros de cooperativas (Bilfield, Seal y Rose, 2020). Tanto hombres como mujeres contribuyen a la producción de café, pero las mujeres enfrentan una mayor carga de trabajo y tiempo debido a que sus roles son percibidos como vinculados al hogar y al cuidado familiar (Patil y Babus, 2018). A estas desigualdades económicas se suman otras desigualdades de género en áreas rurales, como el acceso limitado a educación y servicios de salud, altas tasas de embarazo adolescente, bajos índices de alfabetización y violencia doméstica.

Aunque ha habido cierto éxito en el mayor empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres,

impulsado por proyectos de desarrollo; investigaciones recientes destacan que la mayor presencia de mujeres en roles formales en el sector del café no necesariamente resulta en un cambio en las relaciones de poder de género (Twin, 2013). Para lograr una integración real de las mujeres en la cadena de suministro de café, se requiere un cambio transformador en las relaciones de género (Bilfield, Seal y Rose, 2020).

Desde el año 2007, Solidaridad ha estado interviniendo en el Alto Mayo, beneficiando aproximadamente a 5,166 cafetaleros directos y 1,752 indirectos, y abarcando 12,161 hectáreas de productores directos y 4,203 hectáreas de productores indirectos. En total, se ha trabajado con 6,200 familias, de las cuales 3,720 han sido impactadas directamente, lo que representa un impacto en 7,440 hectáreas de café. En promedio, cada familia ha conservado 4 hectáreas, sumando un total de 14,880 hectáreas conservadas o impactadas.

Entre los años 2020 a 2024, Solidaridad implementó el proyecto “Café Circular: Creando valor a través de la cadena”, el primer piloto que conectó a todos los actores de la cadena, desde la producción hasta la tostaduría, para establecer un sistema de producción circular. Este proyecto promovió la implementación de prácticas agrícolas circulares y la adopción de sistemas agroforestales con 1600 productores, ayudando a proteger los bosques, adaptarse al cambio climático y mejorar la calidad de vida de los caficultores mediante una mayor productividad y calidad de la cosecha.

Asimismo, el proyecto tuvo un fuerte componente de género, buscando desafiar las normas sociales y culturales dentro de las familias productoras y sus cooperativas, con miras a que las mismas familias redefinan las dinámicas de control y poder entre hombres y mujeres que limitan el desarrollo igualitario y acceso a oportunidades. Esto se logró usando la metodología participativa GALS (Gender Action Learning System, por sus siglas en inglés).

Para el despliegue de dicha metodología, se desarrolló un análisis de género que tuvo como propósito conocer la participación de productores de café, tanto mujeres

como hombres, a nivel productivo (finca), reproductivo (hogar) y de comunidad, así como su participación en la toma de decisiones familiares y oportunidades de desarrollo de capacidades de los miembros del hogar.

Los resultados más relevantes del estudio revelaron que, en la producción de café, la mayoría de las actividades eran colaborativas, aunque los hombres asumían más responsabilidades individuales a nivel productivo. Las mujeres tenían una mayor participación en la toma de decisiones y en tareas domésticas, lo que limitaba su tiempo para actividades remuneradas y afectaba sus ingresos, que eran significativamente menores que los de los hombres. La tenencia de tierras y la participación en organizaciones comunitarias también mostraban diferencias de género, destacando la necesidad de promover la paridad y la inclusión equitativa en todas las esferas comunitarias y productivas.

Este estudio presenta los resultados del análisis de género de la cadena de valor del café. El primer apartado proporciona una introducción al análisis de género de las familias beneficiarias del proyecto; el segundo se divide en dos secciones: los objetivos del estudio y la metodología utilizada. El tercer apartado aborda los resultados desde la perspectiva de las familias cafetaleras en relación con su participación en la cadena de valor del café, tanto en el espacio productivo como doméstico, el acceso y control de recursos, los roles de género y la participación en cargos de liderazgo.

En el cuarto apartado se analizan las actitudes y comportamientos de las familias cafetaleras a partir de la aplicación de dos herramientas de la metodología GALS. En el quinto apartado se examinan las políticas, planes y acciones con enfoque de género e inclusión social a nivel nacional. El sexto apartado presenta conclusiones y el último ofrece recomendaciones considerando el enfoque de género e inclusión social.





2

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

2.1 OBJETIVOS

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y analizar las desigualdades de género presentes en las familias participantes del proyecto “Café Circular: Creando valor a través de la cadena”, así como determinar sus causas fundamentales.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i Obtener información detallada sobre las familias cafetaleras respecto a la equidad de género en el contexto específico del proyecto.
- ii Evaluar la participación de mujeres y hombres cafetaleros en diversas actividades y procesos productivos, así como su involucramiento en roles familiares y en la toma de decisiones económicas y productivas.

2.2 METODOLOGÍA

El estudio adoptó una metodología mixta: cuantitativa, cualitativa, triangular y participativa. Para ello, se llevaron a cabo encuestas, entrevistas y talleres participativos con equipos técnicos y familias productoras productoras de café, incluidos sus hijos(as).

El periodo de trabajo de campo de este estudio está compuesto de varias etapas entre enero de 2020 y marzo de 2023, pues en ese intervalo Solidaridad ha llevado a cabo diversos estudios del proyecto “Café circular: Creando valor a través de la cadena”, que han sido insumo para la elaboración de este informe.

2.2.1 GENDER ACTION LEARNING SYSTEM (GALS)

Una característica importante de este estudio es que en los talleres con las familias productoras se incorporaron dos herramientas de la metodología GALS, también conocida en español como Sistema de Aprendizaje y Acción de Género. Estas herramientas fueron el Plan de Vida y el Árbol de Equidad.

La metodología GALS se enfoca en el trabajo con mujeres y hombres para desarrollar su visión de futuro conjunta para el cambio, apreciando sus fortalezas y sus logros, y analizando las desigualdades de género dentro

de la familia, la organización y la comunidad, así como los retos que impiden su desarrollo.

De esa manera, GALS ve el empoderamiento de la mujer no como el dominio de éstas sobre los hombres, sino como un proceso de cuestionamiento y cambio de todas las formas de desigualdad y dominación en las relaciones entre mujeres y hombres. Esto implica la promoción de los derechos humanos tanto de las mujeres como de los hombres, el ejercicio de las libertades y la satisfacción de trabajar por una sociedad más justa.

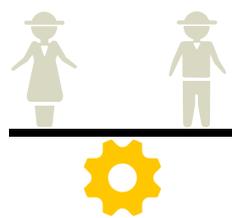
A continuación, se mencionan las características de GALS:

- ▶ Ve a la mujer como una actora inteligente con aspiraciones y estrategias, pero que requiere de un apoyo colectivo y organizacional.
- ▶ Ve al hombre, no como el enemigo, sino como un socio potencial en el proceso de cambio y búsqueda de justicia, que sólo necesita apoyo para aprender a ir en contra de los patrones de comportamiento establecidos para trabajar por un mundo mejor.
- ▶ Se centra primero en la persona y en sus habilidades para reflexionar sobre su situación personal como base para la reflexión a nivel grupal y/o comunal.
- ▶ Empieza aclarando sus diferencias o desacuerdos, y reconociendo el potencial del conflicto, aceptando la necesidad de conocer y adaptarse a diferentes intereses.
- ▶ Cada “evento” de aprendizaje se centra en acciones tangibles que pueden ser ejecutadas por los individuos inmediatamente, antes de esperar otras acciones a nivel grupal e institucional
- ▶ Construye capacidades y sistemas para el aprendizaje activo de pares o pareja como la base de un proceso sostenible de cambio.
- ▶ Esta metodología aspira a incorporarse en las actividades existentes del día a día, en vez de ser un ejercicio aparte o aislado, o solo una actividad extra.



El plan de vida

El plan de vida tiene como objetivo ayudar a las familias productoras a fijarse metas en el corto, mediano y largo plazo. Asimismo, es una herramienta útil para diseñar las estrategias que se necesitan para alcanzar el bienestar individual y común.



El árbol de equidad

El árbol de equidad es una herramienta que ayuda a las familias productoras a identificar las actividades, roles y responsabilidades de cada miembro en el hogar y la finca. Con ello, se analiza cómo se puede equilibrar de manera más eficiente el trabajo entre hombres y mujeres con el fin de lograr una distribución más equitativa de los gastos, responsabilidades, la propiedad sobre los activos y mejorar la toma de decisiones en las fincas y hogares.



2.2.2. MUESTRA

El proyecto abarcó cerca de 100 comunidades cafetaleras en el Alto Mayo. La muestra incluyó 90 productores(as) cafetaleros(as), de los cuales 42 fueron hombres y 48 mujeres. Entre estos, 19 productores(as) tenían entre 15 y 30 años (14 mujeres y 5 hombres), mientras que el resto -71 productores(as)- tenían 31 años o más (34 mujeres y 37 hombres).

2.2.3. TÉCNICAS DE RECOJO DE INFORMACIÓN



Encuesta. El cuestionario constó de 35 preguntas orientadas a recopilar información general de los(as) productores(as), participación en roles a nivel productivo y doméstico, acceso y control sobre los recursos, y desarrollo de capacidades. La elaboración de la encuesta tomó como referencia el informe de Análisis de Equidad de Género del Sector del Café de Colombia¹.

La metodología empleada para la aplicación de la encuesta fue grupal. Las preguntas se presentaron mediante PowerPoint; cada pregunta estuvo acompañada de imágenes que explicaban el tema y las posibles respuestas. El tiempo promedio para aplicar la encuesta fue de 1.5 horas (90 minutos). Los grupos encuestados estaban conformados por 35 personas y fueron mixtos, es decir, con participación de hombres y mujeres.



Entrevista semiestructurada. Se llevaron a cabo 26 entrevistas a familias productoras de café y otros actores involucrados en el proyecto.



Talleres participativos con familias productoras. Los talleres estuvieron dirigidos a familias productoras de café (hombres y mujeres), beneficiarios(as) del proyecto y a sus (as) hijos(as) jóvenes. En los talleres se emplearon distintas herramientas, entre ellas, la metodología GALS.

Taller con personas jóvenes (15 a 30 años) productores:

27 asistentes

Taller con familias productoras de Moyobamba:

36 asistentes

Taller con familias productoras de Soritor:

54 asistentes

¹ Link de acceso: <https://www.solidaridadnetwork.org/wp-content/uploads/2024/04/2024-AnalisisGenero-CafeCaqueta-AzononiaConnect.pdf>



Talleres participativos con equipos técnicos. Los talleres estuvieron dirigidos al equipo técnico del proyecto “Café circular: Creando valor a través de la cadena” y técnicos de los aliados estratégicos de este proyecto, quienes acompañan a las familias cafeteras de Perú, en el marco del taller Asistencia Técnica Inclusiva. Los objetivos del taller fueron desarrollar la sensibilidad frente a la inclusión de género para facilitar el trabajo de acompañamiento a las familias cafeteras, identificar las fortalezas y limitaciones de vincular a todos los integrantes de la familia cafetalera en los procesos de asistencia técnica y capacitación, y proponer acciones concretas para involucrar a los miembros de la familia cafetera en estos procesos.

Taller con equipos técnicos:

32 asistentes



3 RESULTADOS DESDE LA VISIÓN DE LAS FAMILIAS CAFETALERAS



3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS FAMILIAS

De la muestra total de 90 personas, se destaca que el 53,3 % fueron mujeres y el 46,7% hombres. Entre las mujeres, el mayor porcentaje lo conformaban las personas casadas (23,3%), seguido por las convivientes (21,1%), solteras (6,7%) y viudas (2,2%). Por otro lado, entre los hombres, la mayor proporción lo conformaban los convivientes (18,9%), seguido por los solteros (10,0%), casados (16,7%) y viudos (1,1%).

A nivel general, el 40,0 % de las personas encuestadas estaban en una relación de convivencia, tanto hombres como mujeres, reflejando una preferencia significativa por esta forma de unión. La proporción de solteros es más alta entre los hombres (10,0 %) que entre las mujeres (6,7%), lo que indica posiblemente diferencias en los patrones de formación de pareja según el género.

En relación con la edad de los encuestados(as), se observa que el grupo más representado fue el de personas de 31 a 40 años, que comprende el 34,4 % del total general, seguido por aquellos de 21 a 30 años con el 20,0 %. Este patrón refleja una distribución relativamente equilibrada en cuanto a grupos de edad entre hombres y mujeres. Sin embargo, se destaca que las mujeres tienen una mayor representación en los grupos de edad de 21 a 30 años (14,4 %) y de 31 a 40

años (18,9 %) en comparación con los hombres, quienes muestran una mayor representación en el grupo de 41 a 50 años (14,4 %) y de más de 60 años (2,2%).

Asimismo, en relación con el nivel educativo alcanzado, el mayor porcentaje se encontraba entre quienes tenían primaria completa (31,8%) y primaria incompleta (35,2%). Sin embargo, es notable que las mujeres tenían una proporción más alta de primaria incompleta (19,3%) en comparación con los hombres (15,9%). Por otro lado, la población con secundaria completa representa el 17,0% del total, con una ligera predominancia de mujeres (10,2%) frente a los hombres (6,8%).

En cuanto al grupo con nivel de educación superior universitaria, aunque representa una minoría en la muestra (2,3%), está compuesto exclusivamente por hombres. Estos datos revelan una distribución educativa variada entre géneros, destacando una mayor proporción de personas con nivel de educación primaria. La menor preparación educativa se traduce en menores posibilidades de desarrollo profesional, lo que afecta negativamente la independencia económica, los niveles de ingresos y el acceso a oportunidades de empleo digno y formal.

Con respecto al número de miembros del hogar se destaca que las familias más comunes son las compuestas por cuatro y cinco miembros, las que representan el 22.7 % del total general. Las familias de tres y seis miembros también tienen una representación significativa, con un 9.1 % cada una. Por otro lado, las familias más pequeñas (uno o dos miembros) tienen una baja incidencia en la muestra, mientras que las más grandes (más de seis miembros) son menos comunes.

Si se analiza el número de hijos según sexo, se observa que las mujeres muestran un porcentaje mayor en ambos casos, el 29.9 % de las mujeres encuestadas tienen hijos y el 27.7 % tienen hijas, sumando un total del 57.6 %. En contraste, los hombres presentan porcentajes más bajos, con un 21.4 % que tienen hijos y un 21.0 % hijas, lo que suma un total del 42.4 %.



3.2. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

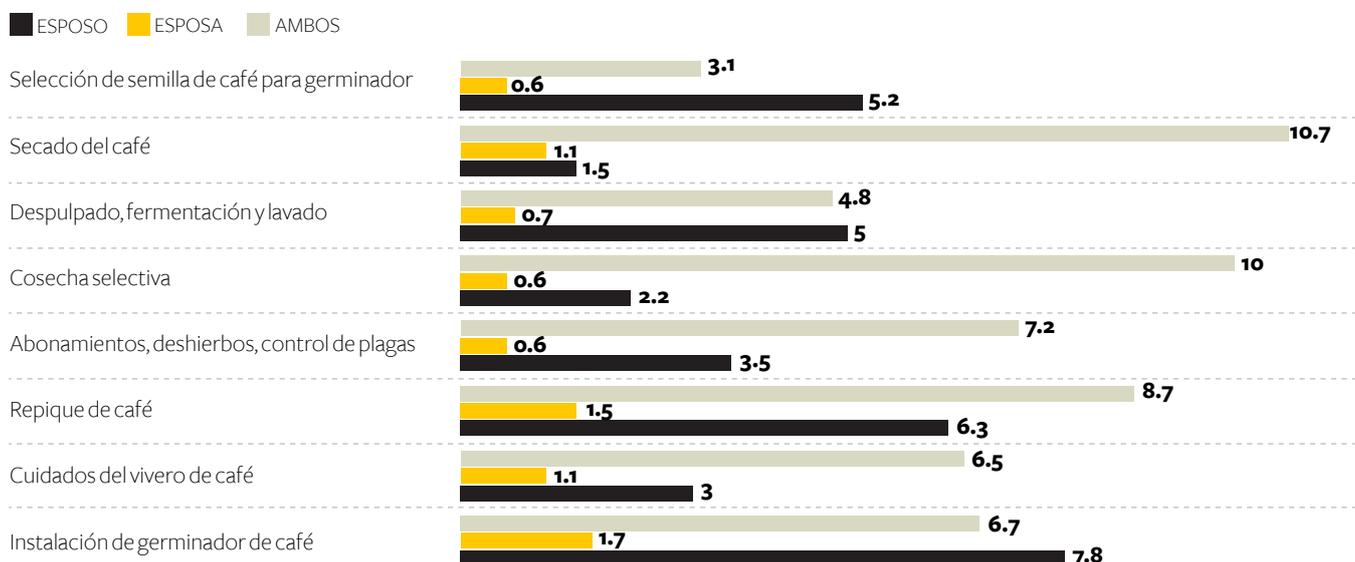
El análisis de los porcentajes de participación en las actividades productivas de café revela una distribución variada de responsabilidades entre los miembros del hogar. El esposo participa en el 34.0 % de las actividades, mientras que la esposa contribuye solo con el 8.0 %. Sin embargo, el 57.8 % de las actividades son realizadas por ambos. Esto sugiere que la producción de café es predominantemente una actividad colaborativa dentro del hogar, aunque hay una notable desigualdad en la contribución individual, siendo los hombres quienes asumen una parte considerablemente mayor que las mujeres.

en casi todas las actividades: 7.8 % en la instalación de germinador y 6.3 % en el repique de café. En contraste, la esposa participa en menor medida en estas actividades, destacando la instalación de germinador de café con el 1.7 %. No obstante, en varias actividades predomina la colaboración entre ambos, como en el secado del café (10.7 %) y en la cosecha selectiva (10.0 %) (ver Gráfico 1).

Estos resultados indican que la responsabilidad de las actividades de la finca recae mayoritariamente en el hombre. Sin embargo, se reconoce que la actividad cafetalera es desarrollada por ambos, sin que esto implique que ambos sean responsables de todas las tareas. Por lo tanto, la actividad cafetalera es predominantemente colaborativa y familiar.

Al desglosar las tareas productivas específicas, se observa que el esposo asume una mayor proporción

Gráfico 1. Distribución de las tareas productivas según género



Con respecto a las personas jóvenes de 15 a 30 años, los hombres (14.2%) tienden a participar más en las etapas iniciales del cultivo, como la instalación de germinadores y el repique de café, mientras que las mujeres (8.5%) tienen una mayor presencia en tareas de mantenimiento y procesamiento, como el cuidado de viveros, abonamiento, control de plagas y selección de semillas. Aunque las actividades compartidas son frecuentes, hay una inclinación hacia la colaboración en tareas específicas como el secado del café, donde ambos géneros participan en un 13.2% (ver Gráfico 2).

Asimismo, las mujeres participan en el 56.0 % de las decisiones totales, mientras que los hombres lo hacen en el 44.0 %. Específicamente, en aspectos productivos como el manejo de cultivos diversos y la crianza de animales, las mujeres lideran con un 15.9 % y 15.5 % respectivamente, en comparación con el 12.1 % y 12.3 % de los hombres en esas áreas. Además, las mujeres también tienen una mayor influencia en la compra de terrenos o animales mayores, con un 11.4 % frente al 9.2 % de los hombres.

En contraste, los hombres tienden a tener una participación ligeramente menor en la gestión de gastos domésticos, con un 10.5 % frente al 13.2 % de las mujeres. Estos datos dan cuenta de una distribución diferenciada de roles en la toma de decisiones familiares, donde los hombres desempeñan un papel importante en las áreas productivas y de manejo de recursos, mientras que las mujeres tienen una mayor influencia en las decisiones relacionadas con los gastos cotidianos del hogar (ver Gráfico 3).

Gráfico 2. Roles de jóvenes (15-30 años) en actividades de cultivo de café: análisis de participación por género

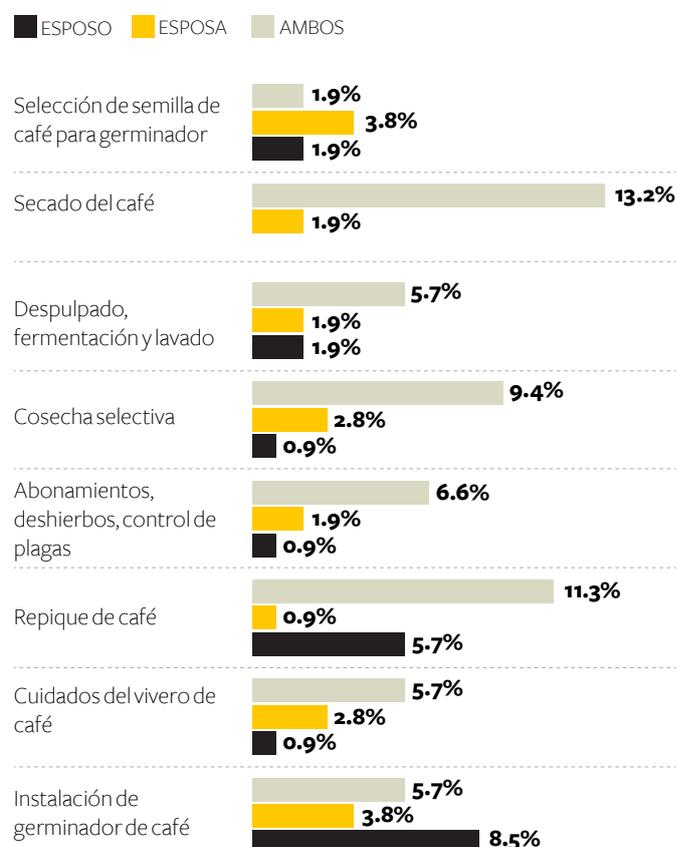
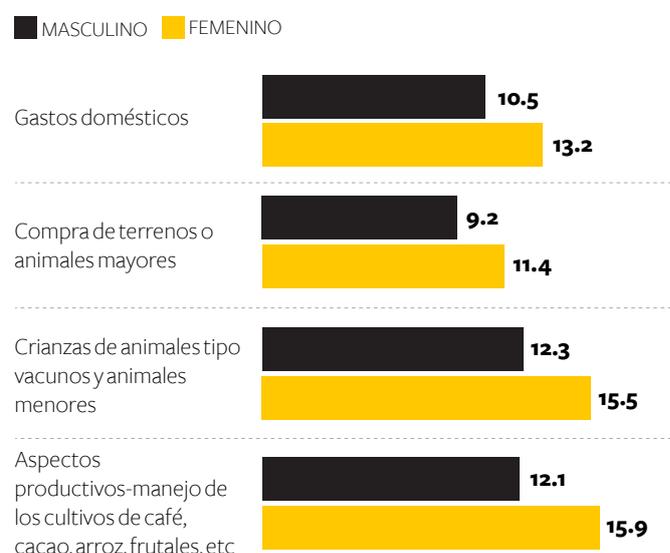


Gráfico 3. Distribución de la toma de decisiones familiares: comparativa entre géneros y áreas clave





3.3. PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL HOGAR



La distribución del tiempo dedicado a las tareas domésticas según género muestra que 55% de las mujeres y 45% de los hombres se ocupan de estas labores, lo que indica una mayor carga hacia las mujeres en comparación con los hombres. Además, el 34% de las parejas comparten equitativamente estas responsabilidades.

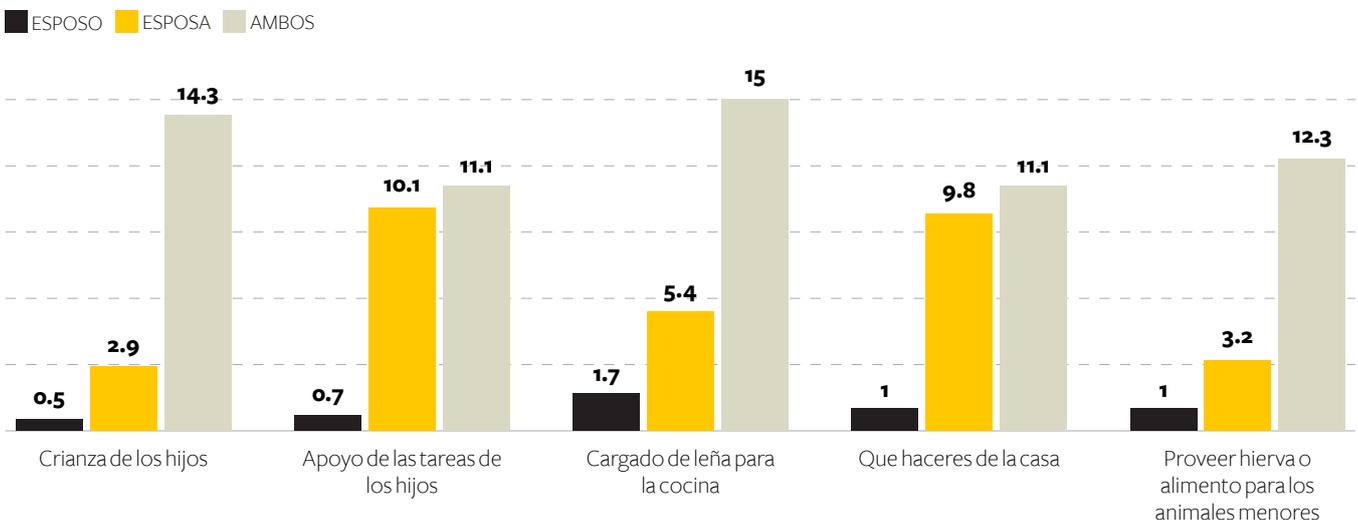
Los datos reflejan una división tradicional de roles de género en el ámbito doméstico, donde las mujeres tienden a asumir una parte significativamente mayor del trabajo en comparación con los hombres. Esto puede reducir el tiempo disponible para realizar actividades remuneradas fuera del hogar, limitando así la participación económica y el desarrollo profesional de las mujeres. Además, es importante mencionar que, más allá del tiempo no remunerado, la mayor carga de actividades puede resultar en un menor tiempo de descanso y ocio para las mujeres en comparación con los hombres. Esta desigual distribución del tiempo puede tener implicaciones negativas para la salud física y mental de las mujeres, y perpe-

tuar las desigualdades de género en diversas esferas de la vida.

Si se analizan las tareas domésticas según su tipo, destaca que las esposas tienen una mayor implicación en la crianza de los hijos (2.9%) y en el apoyo en sus tareas (10.1%) que los esposos, cuyo nivel de participación son del 0.5% y 0.7%, respectivamente. Sin embargo, es notable que, en varias categorías, la colaboración conjunta entre esposos y esposas es significativa, alcanzando un 14.3% de participación en la crianza de los hijos y un 15.0% en la carga de leña para la cocina.

Aunque los esposos tienden a tomar más responsabilidades en las actividades reproductivas a nivel del hogar, como proveer hierba o alimento para los animales menores (3.2% frente a 1.0% de las esposas), aunque la colaboración conjunta en esta actividad sigue siendo alta (12.3%). Estos datos resaltan tanto las disparidades de género en la distribución tradicional de tareas como la presencia significativa de colaboración conjunta en diversas áreas del hogar (ver Gráfico 4).

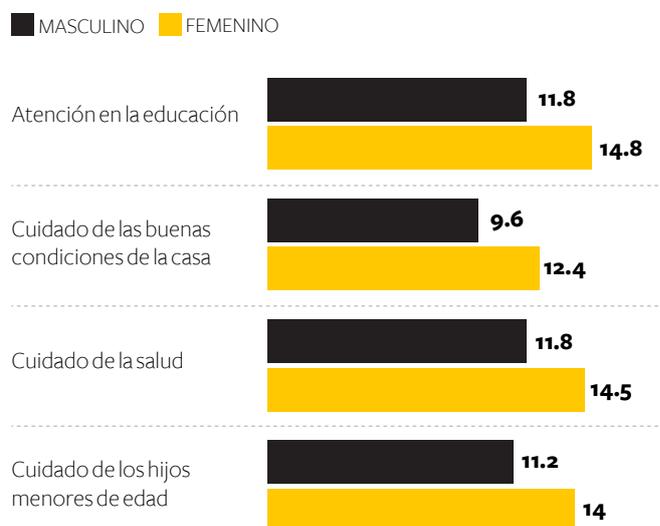
Gráfico 4. Distribución de las tareas domésticas según género



Asimismo, en cada una de las áreas específicas de cuidado, como el cuidado de los(as) hijos(as) menores de edad, la salud (incluyendo postas, hospitales y controles), cuidado de las condiciones de la casa (techado, letrina, cocina, etc.) y la atención en la educación de los hijos (reuniones, matrícula, etc.), las mujeres tienen una mayor proporción de responsabilidad que los hombres.

En conjunto, las mujeres abarcan el 55.7 % del total de roles de cuidado analizados, mientras que los hombres cubren el 44.3 %. Esta distribución refleja una división tradicional de roles donde las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades relacionadas con el cuidado y el bienestar familiar, mientras que los hombres participan en menor medida en estas áreas específicas (ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Tendencias en la distribución de roles de cuidado familiar: comparativa entre géneros

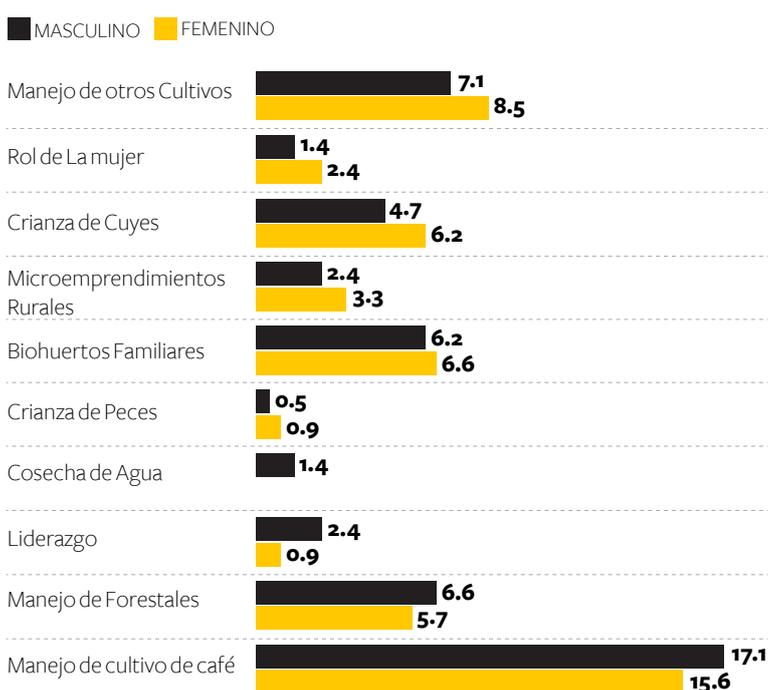


3.4. PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS CAFETALERAS EN PROCESO DE ASISTENCIA TÉCNICA

La participación en eventos de capacitación muestra una distribución equilibrada entre sexos, con un ligero predominio femenino del 50.2% frente al 49.8% masculino. Las áreas de mayor interés y participación son el manejo de cultivo de café y los biohuertos familiares, donde las mujeres destacan con porcentajes del 15.6% y 6.6%, respectivamente.

En general, la diferencia en la participación entre sexos es mínima, lo que sugiere un interés compartido y una inclusión relativamente equitativa en las oportunidades de capacitación rural. Este panorama refleja un avance hacia la igualdad de género en el acceso a la educación y el desarrollo en comunidades rurales (Paz & Muller, 2018). Sin embargo, aún existen áreas donde podría promoverse una mayor diversificación y participación de ambos géneros (ver Gráfico 6).

Gráfico 6. Distribución de participaciones en eventos de capacitación



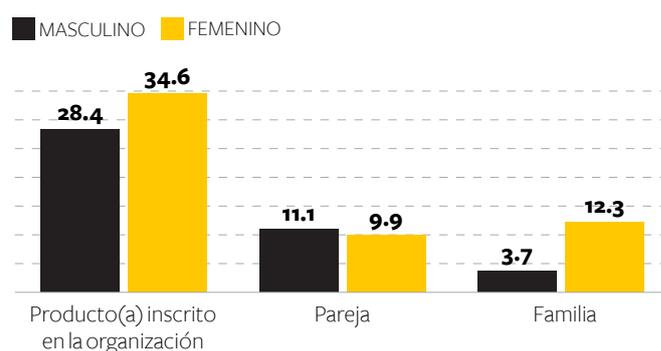
En las jornadas de asistencia técnica del cultivo de café, la participación masculina supera a la femenina, con un 59.3 % frente a un 40.7 %. El análisis de las invitaciones a eventos de capacitación y asistencia técnica revela que la mayoría de estas están dirigidas al productor(a) inscrito(a) en la organización, siendo un 28.4 % femenino y un 34.6 % masculino.

Asimismo, las invitaciones dirigidas a parejas muestran que el 11.1 % de mujeres y el 9.9 % de hombres recibieron este tipo de invitación, lo que indica un reconocimiento de la importancia de la colaboración conjunta en el contexto familiar. Sin embargo, solo un 3.7 % de las mujeres y un 12.7 % de los hombres recibieron invitaciones dirigidas a la familia (ver Gráfico 7).

Es crucial que quienes organizan e invitan a estos eventos consideren no restringir la participación a un grupo reducido de personas. Deben tener en cuenta

la importancia de ofrecer horarios, lugares y formatos accesibles para un público más amplio. De esta manera, se puede fomentar una participación más inclusiva y equitativa, asegurando que todos los miembros de la comunidad, independientemente de su género, tengan la oportunidad de beneficiarse de las actividades de capacitación y asistencia técnica.

Gráfico 7. Distribución de invitaciones a eventos de capacitación según rol familiar



3.5. ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS

Los ingresos económicos totales familiares, según lo reportado por los encuestados(as), revelan una marcada disparidad de género. Las mujeres indican un ingreso promedio de S/4,238.29, considerablemente inferior al ingreso promedio de S/6,696.32 reportado por los hombres. Esta diferencia sugiere que las familias encabezadas por miembros masculinos tienden a percibir ingresos más altos en comparación con aquellas donde las principales fuentes de ingreso provienen de mujeres.

Esta situación podría reflejar diferencias en las oportunidades económicas disponibles para cada sexo, así como posibles diferencias en la distribución de roles y actividades remuneradas dentro de los hogares encuestados. Las responsabilidades domésticas y de cuidado tradicionalmente asumidas por las mujeres pueden limitar su disponibilidad para empleos remunerados, reduciendo así sus oportunidades económicas. Además, estas tareas no remuneradas,

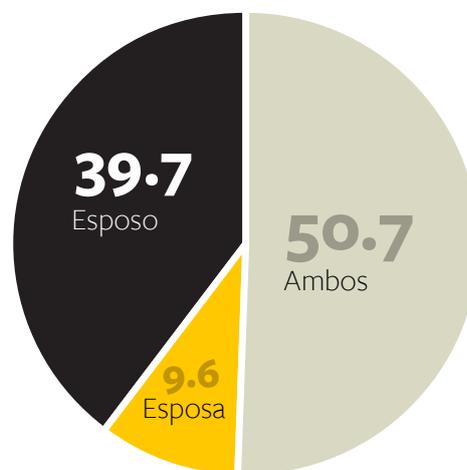
aunque cruciales para el bienestar del hogar, no se reflejan en indicadores económicos, perpetuando la percepción de menores ingresos en hogares encabezados por mujeres.

En cuanto a las decisiones sobre las negociaciones comerciales en la venta de productos agrícolas, se observa una tendencia hacia la participación conjunta, siendo el 36.0 % de las decisiones tomadas por ambos cónyuges. Sin embargo, al desglosar por sexo, se evidencia que 15.0 % de las decisiones son tomadas por el esposo, mientras que solo 6% corresponden a la esposa.

Además, en un pequeño porcentaje de casos, las decisiones son tomadas por toda la familia (2.0 %) o por los hijos (1.0 %). Estos datos subrayan que, aunque existe una preferencia hacia la toma de decisiones compartidas, persisten diferencias de género en la responsabilidad sobre las decisiones comerciales en el ámbito agrícola.

En relación con la tenencia de tierras, 81.1% posee un documento de propiedad de las fincas. De estos documentos, 50.7 % están a nombre de ambos cónyuges, reflejando una tendencia hacia la propiedad compartida entre las parejas encuestadas. Sin embargo, se observa una disparidad en la titularidad individual: 39.7% de los documentos están registrados a nombre solo del esposo, en comparación con 9.6 % que están a nombre solo de la esposa (ver Gráfico 8).

Gráfico 8. Distribución de la tenencia de tierras y titularidad de documentos de propiedad



3.6. CARGOS DE LIDERAZGO

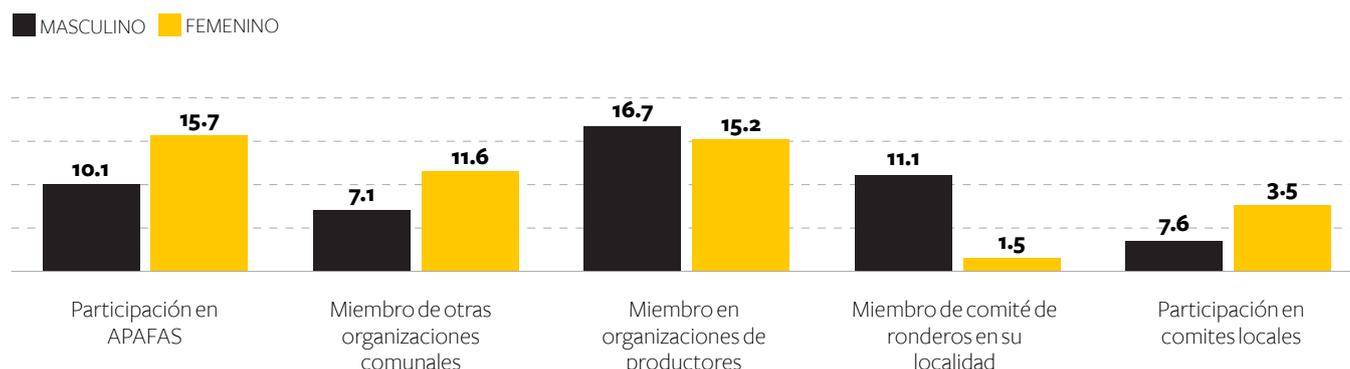
Los hombres muestran una mayor representación como socios en organizaciones productivas, con un 16.7 % frente al 15.2 % de las mujeres, y en organizaciones comunitarias, con un 18.2% frente al 13.1 % de las mujeres. En contraste, las mujeres tienen una presencia notablemente superior en organizaciones sociales de base, alcanzando un 23.2 % frente al 13.6 % de los hombres.

Por un lado, las mujeres destacan en roles en las Asociaciones de Padres de Familia (APAFAS), donde su participación es del 15.7 % frente al 10.1 % de los hombres, así como en otras organizaciones comunales (11.6 % frente al 7.1 %) y comités locales (7.6 % frente al

3.5 %). Por otro lado, los hombres predominan en los comités de ronderos (11.1 % frente al 1.5 %) y tienen una ligera ventaja en organizaciones de productores (16.7 % frente al 15.2 %) (ver Gráfico 9).

Esta distribución sugiere que las mujeres, incluso en espacios comunitarios, siguen participando principalmente en organizaciones con fines de cuidado de la comunidad. Este patrón está respaldado por la literatura, que señala cómo las mujeres tienden a involucrarse en roles que implican cuidado y bienestar comunitario, mientras que los hombres predominan en estructuras organizativas más asociadas con la seguridad y la producción económica (Wiig, 2013).

Gráfico 9. Distribución en organizaciones comunitarias y productivas según género





Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias que promuevan la paridad y fomenten una mayor participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, con el fin de fortalecer la representación inclusiva en todas las esferas comunitarias y productivas. Además, es crucial reconocer que esta mayor participación debe ir acompañada de un fortalecimiento de capacidades debido a la posible inexperiencia en estos roles. Al mismo tiempo, es fundamental considerar y proporcionar facilidades que eviten el desgaste de las mujeres líderes debido a la 'triple jornada de trabajo', que incluye responsabilidades laborales, familiares y domésticas (Mojela & Phosa, 2006). Este enfoque integral no solo mejorará la eficiencia y la efectividad del liderazgo

femenino, sino que también contribuirá a un entorno más equitativo y sostenible para todas las personas involucradas.

Con respecto a los jóvenes en el ámbito comunitario, las mujeres jóvenes desempeñan roles en la organización social de base, con un 34.1%, y en organizaciones productivas, con un 24.4%. Sin embargo, su participación en roles comunitarios generales es menor, alcanzando un 9.8%. Por el contrario, los hombres jóvenes tienen una presencia más limitada en la organización social de base, con un 7.3%, y en organizaciones productivas, con un 9.8%. No obstante, dominan en las organizaciones comunitarias con un 14.6%.

El empalme generacional: un compromiso presente para asegurar el futuro de la caficultura

Se realizó un taller para los hijos e hijas de las familias productoras de café del proyecto “Café Circular: Creando valor a través de la cadena”, de entre 15 y 30 años, con el objetivo de conocer sus perspectivas y motivaciones, utilizando mapas de empatía para identificar sus pensamientos sobre el bienestar y desarrollo del sector cafetalero y proponer acciones concretas para su participación en la asistencia técnica y capacitación, asegurando así la continuidad generacional.

El primer grupo presentó una mirada esperanzadora de la vida en el campo y el negocio cafetero, con una fuerte vinculación de los jóvenes con sus familias y con una visión propositiva del aporte tecnológico que ellos pueden hacer en sus fincas.

Un segundo grupo tiene una visión más crítica, porque, pese a que ven en la caficultura una opción viable, condicionan su ejercicio al precio del producto y este punto es recurrente en la construcción de los distintos componentes

del mapa de empatía. Mencionan también como punto desfavorable el ataque de plagas al cultivo, que hace que el negocio sea fluctuante y riesgoso.

Por último, el tercer grupo presentó un panorama distinto, ya que en su mayoría quieren abandonar el campo y migrar a la ciudad en busca de nuevas opciones para sus proyectos de vida. Asimismo, aducen que la caficultura es un trabajo explotador y no ven opciones viables para quedarse por la baja rentabilidad; incluso manifiestan que muchas veces su trabajo es invisible y no remunerado dentro del hogar, lo que genera alta desmotivación.

Lo anterior, sugiere la necesidad de un trabajo diferenciado con las personas jóvenes, según sus motivaciones. No se puede homogeneizar una metodología de asistencia técnica e inclusión cuando las realidades son distintas. Tal y como se describió en el estudio de jóvenes caficultores realizado por Solidaridad en Colombia en 2016:



[...] cada vez es más reducido el porcentaje de jóvenes cuyo sueño es ser cafetero en el marco de la agricultura familiar y quiere quedarse en la finca por convicción y no por obligación. La tendencia es que los jóvenes que tienen la opción de educarse y acceder a niveles de educación superior proyectan migrar a la ciudad o a otros sectores económicos en busca de mejores oportunidades.

Una franja más amplia está representada en jóvenes que ayudan a sus padres, pero su remuneración económica es nula o baja, ellos están en la finca porque les toca, pero no porque esa sea su elección y por ello su futuro es incierto. Finalmente, jóvenes dedicados al trabajo del hogar cuyo reconocimiento es bajo, pero se siente conforme en la vida rural.

— Solidaridad (2016)





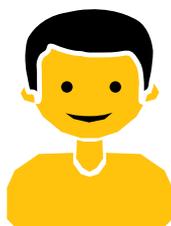
4

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LAS FAMILIAS CAFETALERAS HACIA LA INCLUSIÓN DE GÉNERO

Resultados y Aprendizajes a partir del uso de la metodología GALS

En vista de las brechas de género identificadas, se aplicaron las 2 herramientas de la metodología GALS: el Plan de Vida y el Árbol de Equidad para conocer las actitudes y comportamientos de las familias cafetaleras que participaron en el proyecto hacia la inclusión de género.

Las familias productoras destacan que, a partir de la intervención del proyecto, se dividieron las tareas de manera más equitativa. Así, señalan que se “ayudaban” entre sí con mayor frecuencia, como se evidencia en los siguientes testimonios:



Me he comprometido a ayudarla con los niños ya que ella también está ocupada

Hombre productor de café, región San Martín



Es cierto que nos repartimos las actividades entre nosotros, ya veces cuando llego a casa y ella está haciendo otra cosa, estoy sacando leña para el fuego o limpiando y preparando la mesa

Hombre productor de café, región San Martín

Sin embargo, aunque las mujeres parecen participar más en el trabajo productivo de la finca, siguen siendo en gran medida las responsables de las tareas domésticas, como se muestra en las tablas 1 y 2. De esa manera, si bien existe un reconocimiento cada vez mayor del trabajo de las mujeres en el ámbito productivo, hay menos cambios en la participación de los hombres en el ámbito doméstico.

Tabla 1. División del trabajo entre hombres y mujeres en el ámbito productivo (finca)

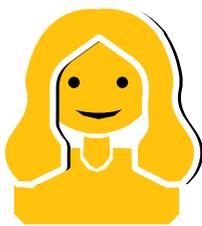
 <p>Roles de hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> Cortar leña Sembrar Podar las ramas de los árboles de café Cultivar Podar para el manejo de sombra Fumigación para control de plagas y enfermedades Preparación del suelo Venta de café 	 <p>Roles compartidos</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparar el terreno (antes de la siembra) Cosechar Transportar el café Despulpas el café Proceso de fermentación Preparación de suelo para viveros 	 <p>Roles de mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> Transportar leña Secar el café Cuidar germinadores de café Criar cuyes
---	---	--

Tabla 2. División del trabajo entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico (hogar)

 <p>Roles de hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> Poner la mesa Barrer 	 <p>Roles compartidos</p> <ul style="list-style-type: none"> Ayudar a los hijos(as) con las tareas escolares Cuidar germinadores de café 	 <p>Roles de mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> Cocinar Lavar los platos Barrer Coser Lavar la ropa Alimentar a los animales Cuidar a los(as) hijos(as)
--	--	--



Asimismo, se encontró que la participación de las mujeres en el trabajo productivo está condicionada a que completen sus tareas domésticas y de cuidados, las cuales tienen la máxima prioridad.



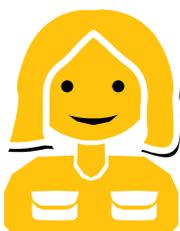
Cuando se trata de la finca, o en época de cosecha compartimos las actividades. A veces él lava el café y yo preparo el espacio para secarlo. Pero primero preparo las actividades de la casa y luego voy a ayudar en la chacra

Mujer productora de café, región San Martín

Esto sugiere que, si bien los comportamientos en torno a la división tradicional del trabajo están cambiando, las mujeres aún no se ven liberadas de manera significativa de sus responsabilidades de cuidado de los hijos(as). Además, la finca y la casa todavía están etiquetadas como espacios “masculinos” y “femeninos”. Esto pone de relieve que todavía existe una división binaria entre el hogar y la finca.

En cuanto a la toma de decisiones dentro del hogar, las familias productoras señalan un aumento en la comunicación dentro de la familia como resultado de los talleres bajo la metodología GALS. Sin embargo, mientras los hombres toman decisiones financieras más grandes, las mujeres toman decisiones de inversión cotidianas.

Esto también depende de las dimensiones interseccionales como el nivel educativo o la edad. Por ejemplo, las mujeres analfabetas no participan en grandes decisiones de inversión. Por otro lado, los productores más jóvenes (menores de 35 años) mostraron igualdad en la toma de decisiones.



Siempre antes de tomar una decisión ambos intercambiamos ideas y a partir de ahí tomamos una decisión en beneficio de los dos, y respetamos las opiniones antes de decidir

Mujer productora de café, región San Martín

La división del control financiero en la familia varía entre las familias productoras. En particular, las parejas mayores muestran ideas tradicionales más extremas acerca del control de los ingresos por parte de los hombres. En uno de los talleres, un productor exclamó “sobre mi cadáver, yo controlo los ingresos”, destacando la persistencia de normas socioculturales de género relacionadas con el control de las finanzas por parte de los hombres en las generaciones mayores.

La edad también se correlaciona con mayores niveles de analfabetismo entre las mujeres, ya que normalmente en generaciones anteriores las mujeres no terminaban la primaria. A su vez, estos niveles de analfabetismo se correlacionan con la falta de participación en los asuntos financieros del hogar. En ese sentido, el analfabetismo es un factor limitante para que las mujeres obtengan poder a

través de control sobre las finanzas o la toma de decisiones en el hogar.

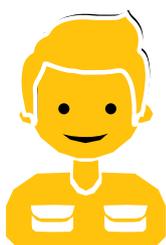
En cambio, la generación más joven de productores divide el dinero de manera más equitativa y no se considera responsabilidad exclusiva del hombre. Por lo tanto, se puede decir que las actitudes hacia la toma de decisiones financieras no es necesariamente el resultado de la participación en los talleres bajo la metodología GALS del proyecto, sino más bien producto del cambio generacional en las normas y comportamientos de género.

Respecto a la movilidad y autonomía entre las familias productoras, se halló que, tradicionalmente, son los hombres quienes transportan el café a la ciudad para su venta por razones de seguridad. Sin embargo, esto está cambiando, como lo demuestran los siguientes testimonios:



Estoy pensando en llevar a mi esposa a vender el café para que sepa adónde ir y cómo lo hago

Hombre productor de café, región San Martín



Uno de nosotros va a Soritor a vender el café, y con ese dinero yo compro lo que considere es necesario para la familia

Hombre productor de café, región San Martín

A pesar de estos cambios, la movilidad de las mujeres está restringida al acceso a capacitaciones técnicas fuera de la comunidad. En el pasado, se decía que los hombres controlaban la movilidad de sus esposas debido a celos hacia el personal masculino del equipo

técnico de proyecto. Aunque esta mentalidad está cambiando a raíz de su participación en los talleres aún permanecen ciertas restricciones a la autonomía y movilidad de las mujeres que limitan su acceso a conocimientos y habilidades.



Normas socioculturales de género

Algunos hombres son conscientes de la necesidad de cambiar las estrictas normas de género, destacando el impacto positivo de los talleres bajo la metodología GALS.

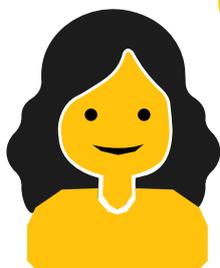


Tenía una mentalidad muy fuerte acerca de que las mujeres estaban en el hogar y que yo tomaba las decisiones, y soy el fuerte. Pero poco a poco acepto. Lo estoy intentando, me siento mejor y ha cambiado positivamente nuestra vida

Hombre productor de café, región San Martín

Asimismo, las actitudes de los hombres hacia el cuidado de sus hijos(as) parecen estar cambiando, pues muchos de ellos cuidan con más frecuencia a los(as) niños(as), sugiriendo que los roles binarios de género que colocan a las mujeres como cuidadoras exclusivas de los(as) niños(a)

Tenía una mentalidad muy fuerte acerca de que las mujeres estaban en el hogar y que yo tomaba las decisiones, y soy el fuerte. Pero poco a poco acepto. Lo estoy intentando, me siento mejor y ha cambiado positivamente nuestra vidas) están siendo parcialmente desmontados.



Ha hecho algunos cambios desde su participación en las capacitaciones en términos de prestar más atención a nuestra hija. Recuerdo que en el pasado era difícil porque a veces dejaba la responsabilidad de nuestra hija sólo para mí. Ahora es más cuidadoso y le dedica más tiempo, incluso con sus tareas escolares por ejemplo

Mujer productora de café, región San Martín

La evidencia de la literatura muestra que los modelos positivos de paternidad comprometida pueden apoyar caminos alternativos hacia una masculinidad exitosa en el hogar. Además, estudios previos han demostrado que en los casos en que los hombres pudieron reorientar las concepciones de masculinidad en la paternidad activa, esto resultó en una menor reacción contra el mayor empoderamiento de las mujeres (Stern et al, 2018). Esto se correlaciona con los hallazgos de las

entrevistas que no encontraron ningún impacto negativo de los talleres bajo la metodología GALS en las dinámicas familiares de las familias productoras.

A pesar de los cambios en el comportamiento de los hombres hacia una división más equitativa del trabajo, las ideas tradicionales de la masculinidad permanecen y continúan reforzándose en las interacciones cotidianas entre varones.



De hecho, ayudé a mi esposa, a pesar de que mis hermanos me criticaban. Pero ahora nos comunicamos más. Pero acepto que fui machista en el pasado

Hombre productor de café, región San Martín



Tuve una experiencia muy sorprendente cuando visité Jaén, donde algunos de los productores cargan baldes de agua. Cada vez que ven a alguien sosteniendo algo de comida para los animales o leña para el fuego, si era un hombre sosteniendo le tiran el agua para criticarlos y como castigo. Pero le dije ‘vente, si vienes a mi comunidad, Nuevo Jaén, verás que todo el mundo puede hacer eso para ayudar a sus esposas y es normal

Hombre productor de café, región San Martín

Esto es ilustrativo de cómo los hombres “vigilan” a otros para estar a la altura de las normas “machistas”. Esta “vigilancia social” de la masculinidad de otros hombres puede presentar barreras significativas para el cambio de actitudes y comportamientos respecto a las normas socioculturales de género.



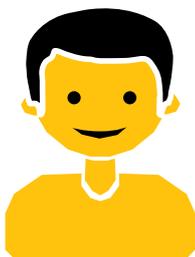
Planeando el futuro

Las aspiraciones no caen en la categoría típica de indicadores de igualdad de género; sin embargo, las visiones del futuro pueden cambiar como resultado de cambios en las relaciones sociales, las estructuras de oportunidades y los recursos. Los talleres bajo la metodología GALS fomentan esto mediante la herramienta de 'Plan de vida', que promueve que las familias productoras piensen en los cambios que quieren hacer para el futuro.



Ha tenido una tremenda influencia en la forma en que tomo decisiones y planifico la vida ahora. Puedes tener una idea general de lo que quieres en el futuro, pero después de estas capacitaciones técnicas estamos mejor organizados y conocemos los objetivos exactos para llegar a un objetivo

Hombre productor de café, región San Martín



Si el precio del café se mantiene estable probablemente compraremos una moto para la comunidad, o algo mejorar la casa, o finalmente, intentar comprar otra finca

Hombre productor de café, región San Martín

Las aspiraciones son notablemente más ambiciosas entre las familias que defienden la inclusión de género, quienes en algunos casos mostraban ambiciones de iniciar una asociación de productores e incluso exportar café.

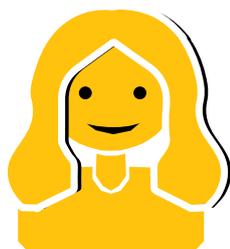


Ha sido una gran experiencia para mí. Me siento sumamente orgulloso de ser líder porque mi vida ha cambiado dramáticamente. No sólo para mí y mi comunidad sino también para el futuro de nuestros hijos. Y ahora incluso podemos soñar, sí podemos ser buenos productores incluso podríamos ser exportadores, ya sabes, ¿por qué no?

Hombre productor de café, región San Martín

Pero, más allá de las aspiraciones, el Plan de Vida permitió a las familias productoras planificar concretamente la proyección de su futuro familiar, incluyendo la implementación en la finca, las inversiones y la educación de los niños(as) y los pasos necesarios para

lograrlo juntos. Por lo tanto, esta herramienta facilita no sólo la codecisión entre cónyuges, sino también el avance hacia otros objetivos de desarrollo, tales como la implementación de prácticas de manejo sustentable en su finca.



Lo más importante que aprendí de las capacitaciones es la importancia de la educación para mis hijos. Aprendí que tengo que planificar el futuro de mis hijos y el futuro de la educación de mis hijos y eso es posible a través de la producción de café. Con el café seguiremos con el proceso de desarrollo

Mujer productora de café, región San Martín

En particular, los productores masculinos destacaron una mayor priorización de la educación de los(as) niños(as) y el aumento de contribuciones financieras para ello. Esto está vinculado a mejoras en la igualdad de género y en el empoderamiento de las mujeres. Aunque queda por ver si los productores implementarán los objetivos elaborados en el plan de vida, ya que

puede fomentar impactos positivos en otras áreas de desarrollo para la familia. Por ejemplo, en materia de ingresos, seguridad alimentaria y adaptación al clima. Finalmente, estos logros apuntan hacia posibles efectos intergeneracionales de transformaciones de género y es una señal prometedora para futuros avances en materia de igualdad de género.





Barreras institucionales

La discriminación de género va más allá del nivel doméstico y comunitario y está presente en diferentes niveles de la cadena de valor del café. Un ejemplo significativo de esto está en las reglas de membresía de las asociaciones de productores. Por el cual, en primer lugar, la membresía requiere la propiedad de la tierra, y, en segundo lugar, sólo un miembro de la familia puede ser miembro, un papel que normalmente desempeña el “agricultor principal”, es decir, el hombre.

Además, debido a su falta de membresía a nivel cooperativo, las mujeres pierden participación política, representación y poder en la toma de decisiones dentro de la cooperativa, a pesar de asistir a las reuniones. Esto representa una barrera institucional preocupante para la representación de las mujeres al interior de las cooperativas. Además, pierden la oportunidad de ganar posiciones de liderazgo dentro de los proyectos y a nivel de la comunidad.

Una investigación que encontró que, debido a que las mujeres no pueden participar en cooperativas, están excluidas de beneficiarse directamente de estructuras de apoyo cooperativo como créditos, educación y capacitación, insumos de producción, tecnología y medios de comercialización. Además, al encontrarse en desventaja desde el principio, les resulta más difícil cambiar su situación de desventaja, ya que no tienen acceso a los recursos (Nippierd, 2012).

Una excepción a esto es el caso de los hogares monoparentales encabezados por una mujer, en los que la mujer es la agricultora principal y, por tanto, el miembro de la cooperativa. Por ejemplo, una clasificadora de calidad de café en Moyobamba destacó que por el hecho de ser madre soltera era miembro de la cooperativa, y así obtuvo acceso a un rol de gestión en su cooperativa, lo que a su vez le dio acceso a la oportunidad de capacitarse como clasificadora de calidad de café.

Por lo tanto, la membresía representa una importante barrera institucional y un “techo de cristal” para las mujeres en términos de desarrollo profesional en la industria del café y en niveles superiores de la cadena de valor (Coles y Mitchell, 2011).

En suma, las divisiones tradicionales del trabajo por género están cambiando, especialmente cuando los hombres y mujeres reflexionan acerca del valor de trabajar juntos. Sin embargo, no queda tan claro si estas reflexiones por sí solas (sin mejoras agrícolas) también asegurarían efectivamente el apoyo de los hombres para una mayor igualdad.

Las relaciones de poder de género y las normas socioculturales se refuerzan no sólo entre hombres y mujeres, sino entre mujeres y entre hombres. Las mujeres a menudo tienen una visión limitada de sí mismas (y el potencial de otras mujeres), mientras que los hombres se presionan unos a otros para ajustarse a estereotipos “machistas”.

Esto, en particular, es una barrera para que los hombres realicen las tareas domésticas y el cuidado de los(as) hijos(as) y, por ende, es una barrera para aliviar la carga de tiempo y trabajo de las mujeres. Por lo tanto, existe una necesidad vital de cambiar la masculinidad hegemónica, así como las normas y estereotipos de género, ya que representan una barrera clave para la igualdad.

Las barreras institucionales, particularmente a nivel de membresía en las cooperativas, que no son abordadas por el proyecto impiden que las transformaciones de brechas de género sean mayores. En vista de que las mujeres no están representadas dentro de las cooperativas y no pueden obtener beneficios directos de estos espacios, sus oportunidades de acceso a cargos de liderazgo son limitadas.



5 **POLÍTICAS, PLANES Y ACCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL**

Es importante conocer las políticas, planes y acciones promovidas por distintos sectores del Estado a nivel nacional, que incorporan los enfoques de género e inclusión social con el objetivo de cerrar brechas en el sector cafetalero nacional.

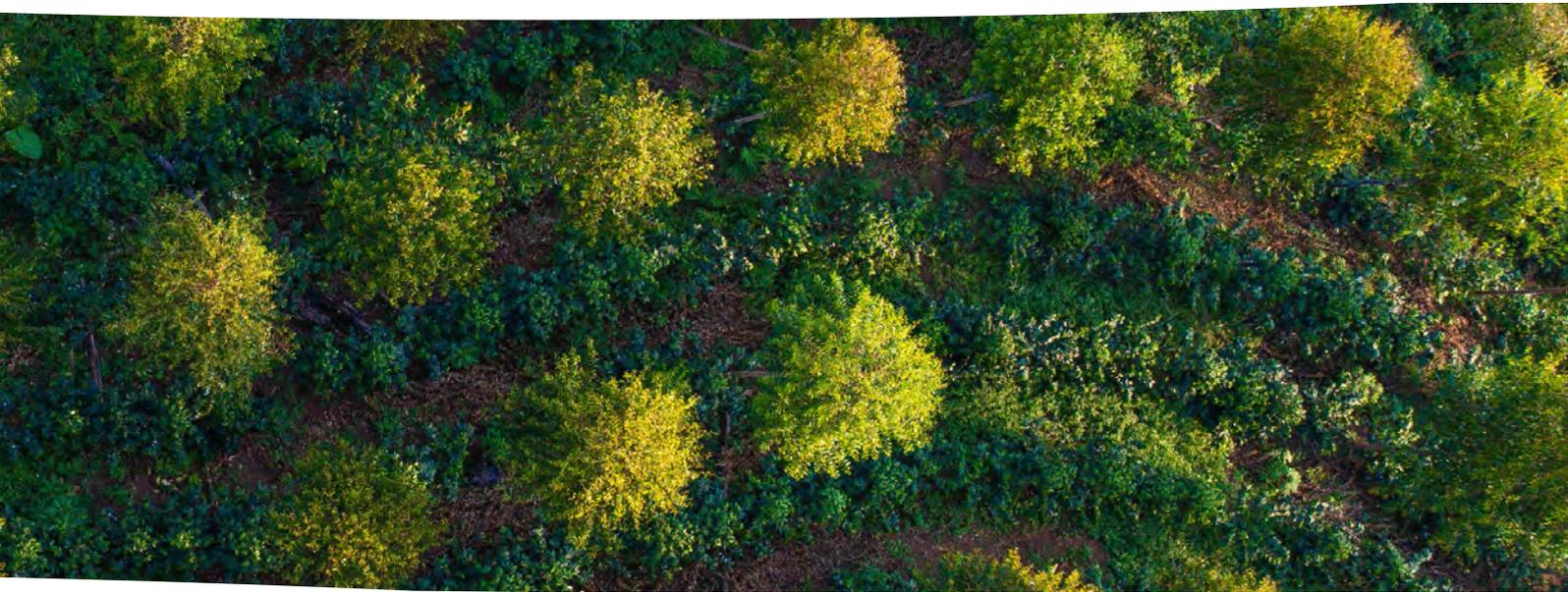
Actualmente, Perú cuenta con la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (PNDIS) al 2030, cuyo ente rector es el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). La política plantea lineamientos, estrategias y servicios para lograr el desarrollo e inclusión social de las personas vulnerables, desde la infancia hasta la vejez, con una comprensión multidimensional de la pobreza, tomando en cuenta distintos indicadores, tanto económicos como vinculados con la salud, educación, vivienda, conectividad vial, inclusión económica, justicia, entre otros. Asimismo, cuenta con una Política Nacional Para la Igualdad de Género (PNIG), de carácter multisectorial, cuyo ente rector es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.

Además, SENAJU cuenta con la Política Nacional de Juventud (PNJ), la cual orienta “las acciones e intervenciones públicas en materia de juventud para promover su desarrollo integral y su efectiva

participación en la sociedad. Asimismo, establece los objetivos prioritarios y lineamientos orientadores de la intervención pública a los múltiples problemas que presentan las personas jóvenes” (SENAJU, 2019).

En el sector ambiental, se cuenta con el Plan de Acción en Género y Cambio Climático al 2021, con el fin de desarrollar e implementar políticas públicas que consideren los impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres. Paralelamente, la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021 (ENAF) es un dispositivo que busca guiar y organizar la intervención estatal para que haya más resultados positivos para las familias agricultoras.

En el sector agrícola, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) cuenta con el Plan Nacional de Acción del Café Peruano (PNA-Café) 2018 – 2030, el cual tiene por objetivo mejorar los niveles de competitividad y sostenibilidad social y ambiental de la cadena de valor del café. En particular, la construcción de este instrumento de gestión es importante porque incorpora un enfoque multisectorial, multinivel y multiactor. Esto ha conducido a plantear objetivos que van más allá de lo agrario para referirse a temas transversales de gestión de la calidad,



medio ambiente, financiamiento, posicionamiento comercial, desarrollo territorial e institucionalidad y gobernanza (PNA-Café, 2018).

Así, el PNA-Café expone seis objetivos estratégicos:

- ▶ **OE1.** Incrementar la productividad del café bajo sistemas de producción sostenibles.
- ▶ **OE2.** Mejorar el nivel y consistencia de la calidad del café.
- ▶ **OE3.** Promover y facilitar el acceso a servicios financieros de calidad oportunos, competitivos e innovadores que respondan a las necesidades de las familias cafetaleras.
- ▶ **OE4.** Mejorar el posicionamiento y la comercialización del café peruano en los mercados nacional e internacional.
- ▶ **OE5.** Impulsar procesos de articulación territorial para la mejora de las condiciones sociales, económicas y ambientales de las zonas cafetaleras y los medios de vida de los productores.
- ▶ **OE6.** Fortalecer la gobernanza e institucionalidad multisectorial, multinivel y multiactor del sector café.

La operacionalización de estos objetivos contempla algunas acciones vinculadas a mejorar los medios de

vida de las personas productoras de café, promover el acceso equitativo a procesos de capacitación y asistencia técnica, cerrar brechas de género en el acceso a la propiedad de la tierra y productos financieros, entre otros. A continuación, se listan estas acciones operativas del PNA-Café 2018 – 2030:

- Participación equitativa de hombres y mujeres en los programas de capacitación y asistencia técnica en café.
- Desarrollo de productos financieros dirigido a jóvenes y mujeres para apoyar las iniciativas lideradas por ellos(as).
- Otorgamiento de títulos de propiedad y formalización de la tenencia de tierras cerrando las brechas de acceso a la propiedad que tienen las mujeres jefas de hogar.
- Generación de incentivos con enfoque de género y derechos para el recambio generacional en la conducción de las organizaciones cafetaleras.
- Al 2030, 250 organizaciones han mejorado su gestión organizacional y empresarial beneficiando a todos sus socios(as) sin discriminación de género, identidad, u otro tipo.

Esto demuestra el esfuerzo por incluir el enfoque de género e inclusión social, lo cual brinda condiciones favorables y oportunidades para fortalecer el sector cafetalero nacional. Sin embargo, el Estado peruano aún no ha implementado el PNA-Café 2018 – 2030, lo cual representa una barrera para asegurar la sostenibilidad y competitividad del sector cafetero nacional.

6 CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del análisis revelan una clara disparidad de género en las responsabilidades y oportunidades dentro de las familias dedicadas a la producción de café:

- ▶ La población objetivo del estudio tiene una edad promedio entre 31 y 40 años, lo que indica que son familias jóvenes. Los niveles de educación varían desde primaria incompleta hasta completa, y hay un bajo porcentaje de productores analfabetos. La mayoría de los productores están casados o conviven, aunque también hay una cantidad significativa de solteros.
- ▶ La mayoría de los predios rurales están inscritos a nombre de ambos cónyuges. En pocos casos, las mujeres tienen propiedades registradas exclusivamente a su nombre. En el ámbito del hogar, los roles domésticos son compartidos, aunque las mujeres participan más en el cuidado de los niños y las actividades escolares. Los hombres participan menos en estas actividades, pero contribuyen en tareas del hogar como la provisión de hierba, que incluye recoger, cortar y llevar hierba para alimentar a los animales de granja, así como en la preparación y distribución de sus alimentos.
- ▶ En las actividades productivas de café, hay una participación equitativa de la pareja. Los hombres predominan en tareas como viveros y semillas de germinadores, mientras que las mujeres se destacan en la cosecha, fermentación y secado del café. Además, las mujeres son responsables de actividades complementarias como la crianza de animales menores y el manejo de biohuertos.
- ▶ En cuanto al acceso a recursos económicos, existe una responsabilidad compartida sobre la administración de los ingresos familiares. Las mujeres participan activamente en la toma de decisiones sobre los recursos generados por la venta de animales menores y otros ingresos, aunque los hombres tienen la última palabra en decisiones importantes sobre terrenos y animales mayores.
- ▶ En el desarrollo de capacidades, ambos miembros de la pareja muestran iniciativa para participar en procesos de aprendizaje. Los esposos apoyan la participación de las mujeres en eventos de capacitación, lo que refleja un enfoque colaborativo en el desarrollo de habilidades.
- ▶ Tanto hombres como mujeres trabajan con un enfoque de unidad familiar, compartiendo roles específicos en el hogar y en las fincas.
- ▶ El trabajo con enfoque de unidad familiar ha sido posible gracias al empleo de la metodología GALS, la cual ha provocado transformaciones significativas, principalmente, en las actitudes de los hombres respecto al cuidado de los(as) hijos(as). Sin embargo, persisten barreras socioculturales e institucionales que impiden que las mujeres asuman cargos de liderazgo en las cooperativas de café y afectan la movilidad o acceso de las mujeres a espacios de capacitación y asistencia técnica.





7 RECOMENDACIONES

- ▶ **Implementar programas de formación interna para el equipo técnico.** Sensibilizar en la necesidad de incluir en mayor medida el trabajo con mujeres y personas jóvenes dentro del acompañamiento que realiza el equipo técnico, según sus intereses y motivaciones. Por ejemplo, se puede trabajar con las mujeres de los viveros comunitarios y fortalecer el trabajo comunitario con mujeres y jóvenes, de modo que puedan replicar y difundir los talleres de campo y apoyar los procesos de adopción de nuevas tecnologías en las fincas
- ▶ **Promover el trabajo bajo el enfoque familiar.** Se deben desarrollar criterios y crear espacios participativos para la generación de consensos a nivel de hogar y las fincas entre hombres, mujeres y personas jóvenes, de manera que se incluyan las necesidades, intereses y demandas de cada uno, garantizando un abordaje culturalmente pertinente
- ▶ **Implementar programas de alfabetización para las familias productoras.** Para aumentar el nivel de alfabetización y educación en la población objetivo, especialmente en aquellos con niveles de educación primaria incompleta. Crear programas enfocados en brindar acceso a educación continua y de calidad, promoviendo la continuidad educativa y el acceso a la educación secundaria y superior, especialmente para mujeres y personas jóvenes.
- ▶ **Desarrollar programas de capacitación técnica continua con enfoque de género.** El objetivo es que ambos miembros de la pareja, tanto hombres como mujeres y jóvenes, tengan igual acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo de capacidades. Estos programas pueden incluir talleres y cursos en áreas como gestión agrícola, liderazgo y tecnología, fomentando un crecimiento integral y equitativo.



- ▶ **Fortalecer la autonomía económica de las mujeres y personas jóvenes.** Promover políticas y programas que faciliten la inscripción de propiedades rurales a su nombre. Esto puede lograrse ofreciendo asesoría legal y administrativa, de manera que las mujeres y las personas jóvenes puedan registrar propiedades a su nombre con mayor facilidad y seguridad. Promover actividades que sean de interés y les permitan diversificar sus ingresos.
- ▶ **Promover la toma de decisiones equitativas en las familias productoras.** Es fundamental implementar iniciativas que promuevan una toma de decisiones más equitativa sobre el manejo de los recursos económicos familiares. Capacitar a las mujeres en finanzas personales y gestión empresarial fortalecerá su capacidad para tomar decisiones económicas informadas. A la par, es clave sensibilizar a los varones sobre la importancia de la toma de decisiones compartida con sus parejas.
- ▶ **Diseñar y ejecutar talleres que promuevan la equidad en la distribución de roles y responsabilidades domésticas en el hogar.** Estos talleres deben incentivar una mayor participación de los hombres en el cuidado de los(as) hijos(as) y las tareas domésticas, permitiendo que las mujeres se involucren en otras actividades productivas y comunitarias según sus intereses, así como que tengan más tiempo de ocio y descanso. Esto se puede hacer usando la metodología GALS.
- ▶ **Promover la participación efectiva y equitativa de las mujeres y personas jóvenes.** Para fortalecer la participación de las mujeres y las personas jóvenes en todas las fases del proceso productivo del café, en otras actividades productivas complementarias y cargos de liderazgo, es esencial asegurar el reconocimiento de su contribución económica. Es importante evitar sobrecargar a las mujeres y jóvenes con más actividades, en lugar de eso, se deben crear condiciones para que su participación sea efectiva y equitativa. Para ello será clave acompañar este proceso involucrando a los varones para que apoyen la valoración de la participación de las mujeres y las personas jóvenes en estas actividades.
- ▶ **Incentivar la participación y el reconocimiento de personas jóvenes en la cadena.** Capacitar a los hombres jóvenes en actividades de mantenimiento y procesamiento del cultivo, y promover la participación de las mujeres jóvenes en roles organizativos y comunitarios mediante programas específicos. Esto contribuirá a su desarrollo y liderazgo, garantizando una futura generación de líderes equitativos y capacitados. Además, es crucial superar la barrera del acceso a la tierra para fomentar su participación y liderazgo efectivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Agraria.pe. (2023). Midagri: El 95% de la producción nacional de café se destina a la exportación y el resto al consumo interno. Agraria.pe Agencia Agraria de Noticias. <https://agraria.pe/noticias/midagri-el-95-de-la-produccion-nacional-de-cafe-se-destina-a-32948>
- Bilfield, A., Seal, D., & Rose, D. (2020). Brewing a more balanced cup: supply chain perspectives on gender transformative change within the coffee value chain. *International Journal on Food System Dynamics*, 11(1), 26-38.
- Coles, C., & Mitchell, J. (2011). Gender and agricultural value chains: A review of current knowledge and practice and their policy implications.
- MIDAGRI. (2023). Café peruano conquista 52 mercados en el mundo y es el sustento de 223 mil familias. <https://www.gob.pe/institucion/midagri/noticias/822680-cafe-peruano-conquista-52-mercados-en-el-mundo-y-es-el-sustento-de-223-mil-familias>
- MIDAGRI. (2023). Sistema Integrado de Estadísticas Agrarias. https://siea.midagri.gob.pe/portal/siea_bi/index.html
- Mojela, L., & Phosa, M. (2006). *Women in leadership: building personal capacity*. *Management Today*, 22, 6-10.
- Nippierd, A. B. (2012). *Gender issues in cooperatives*. ILO.
- Patil, B., & Babus, V. S. (2018). *Role of women in agriculture*. *Int J Applied Res*, 4(12), 109- 114.
- Paz, C., & Muller, M. (2018). *Gender Gaps in Peru*. 1-68. <https://doi.org/10.1596/31820>.
- Pintado, M. (2018). El rol de la pequeña y mediana agricultura en las agroexportaciones: El caso del café. *La Revista Agraria*, 187, 15-20.
- SENAJU. (2019). Política Nacional de Juventud. <https://juventud.gob.pe/politica-nacional-de-juventud/>
- SOLIDARIDAD. (2016). La sucesión de los productores de café en Colombia desde la voz de los jóvenes rurales. https://solidaridadlatam.org/wp-content/uploads/attachments/cafe_-_relevo_generacional.pdf
- Stern, E., Heise, L., & McLean, L. (2018). *The doing and undoing of male household decision-making and economic authority in Rwanda and its implications for gender transformative programming*. *Culture, health & sexuality*, 20(9), 976-991.
- Twin. 2013. *Empowering Women Farmers in Agricultural Value Chains*. Rep. London: Twin
- United States Department of Agriculture (2021). *Coffee: World Markets and Trade*.
- UNDP. (2018). Plan Nacional de Acción del Café Peruano. <https://www.undp.org/es/peru/publicaciones/plan-nacional-de-accion-del-cafe-peruano>
- Wiig, H. (2013). *Joint Titling in Rural Peru: Impact on Women's Participation in Household Decision-Making*. *World Development*, 52, 104-119. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2013.06.005>



Análisis desarrollado gracias a:



Solidaridad



Netherlands Enterprise Agency



SERFOR Servicio
Nacional
Forestal y
de Fauna
Silvestre



CUENCAS DEL HUALLAGA
← ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS →

JDE

ofi
make it real