



Política de **equidad de género**
para la **mujer caficultora**



Federación Nacional de
Cafeteros de Colombia



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

PÁG x

ELEMENTOS CONCEPTUALES

PÁG x

ANTECEDENTES DE LA POLÍTICA

PÁG x

DIAGNÓSTICO

PÁG x

OBJETO Y ALCANCE

PÁG x

LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

PÁG x

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

PÁG x

NORMOGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO

PÁG x

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

PÁG x

INTRODUCCIÓN



En Colombia las mujeres representan el 47,2% de la población que habita en las zonas rurales (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2020). Las mujeres aportan a las actividades de la economía rural y familiar, a la seguridad alimentaria, así como al desarrollo del sector agropecuario, turístico y de artesanías. No obstante, históricamente han sido invisibilizadas pese a la labor que cumplen.

Conscientes de esta situación y de la importancia de trabajar por el bienestar de las familias cafecultoras colombianas, el Programa de Familias Cafeteras con Equidad de Género y Empalme Generacional de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (FNC) ha desarrollado un trabajo mancomunado con las mujeres cafecultoras y sus familias con el objetivo de aportar a la construcción de relaciones con equidad de género y de esta manera lograr que las mujeres puedan desarrollar plenamente su potencial en la caficultura para su beneficio y el de sus familias.

Adicionalmente, ha desarrollado diversos procesos de diagnóstico y gestión, en los que ha identificado desafíos que impiden que tanto mujeres como hombres cuenten con el mismo nivel de oportunidades para el desarrollo de su potencial.

Fruto de estos años de trabajo, y gracias a la gestión de las mujeres líderes gremiales, se ha im-

pulsado la construcción de la presente política de equidad de género, cuya finalidad es brindar las líneas estratégicas para que la institucionalidad cafetera implemente acciones orientadas a la reducción de brechas de género en los diversos ámbitos en los que se desenvuelve la familia cafetera, como aporte de la Federación al fomento de la equidad de género y el desarrollo en la ruralidad.

Esta política es el resultado de un ejercicio de identificación y análisis de las brechas existentes entre hombres y mujeres del sector rural cafetero. Además, es una construcción participativa entre la FNC, hombres y mujeres líderes gremiales, y aliados institucionales del sector público y privado, quienes contribuyeron con sus aportes para la definición de las líneas estratégicas que la componen.

Este documento inicia con la exposición de algunos elementos conceptuales que facilitan su entendimiento, así como los antecedentes de la política. Luego se presenta un diagnóstico y análisis de las principales brechas entre hombres y mujeres en la caficultura, para pasar a los elementos que constituyen la base de esta política, tales como el objeto, los principios que la rigen, los lineamientos con sus respectivas estrategias, ejes de acción y acciones recomendadas, y al final un normograma que compila la legislación que soporta la materia.

ELEMENTOS CONCEPTUALES





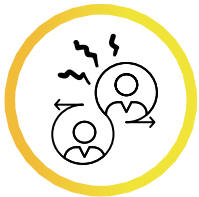
ACCESIBILIDAD

Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.



ACOSO

Se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona a otra. El verbo acosar hace referencia a una acción o conducta que genera incomodidad o disconformidad en el otro.



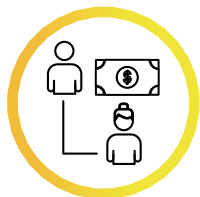
ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, psicológico, físico o de naturaleza sexual dirigido contra una persona que no lo desea y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.



ACTIVIDAD RURAL

“...comprende desde las actividades tradicionales, tales como las labores agropecuarias, forestales, pesqueras y mineras, hasta las no tradicionales, como el desarrollo de agroindustrias y microempresas, además de otras actividades realizadas en el marco de una perspectiva más amplia de ruralidad, como son las relacionadas con la integración a cadenas agroproductivas y comerciales en todas sus expresiones organizativas, el turismo rural y ecológico, las artesanías, la transformación de metales y piedras preciosas y otros nuevos campos de oportunidad, incluyendo las actividades de mercadeo, transformación de productos y prestación de servicios que se realicen en torno a ellas”. (Artículo 3 de Ley 731 de 2002.)



DESIGUALDAD SALARIAL

Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos que muestra mayores ingresos totales por parte del género masculino y no responde al siguiente principio: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.



BRECHA POR DISCAPACIDAD

Es un concepto que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas y/o cognitivas y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.



DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo.



DIVERSIDAD

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.



ECONOMÍA DEL CUIDADO

Definida en el artículo 2 de la Ley 1413 de 2010 como el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Este trabajo de hogar no remunerado incluye los servicios domésticos, personales y

de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar, por los que no se percibe retribución económica directa. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad.



EQUIDAD DE GÉNERO

Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.



GÉNERO

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (OMS, s. f.).



IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos.



INCLUSIÓN

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, por medio de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005).



INCLUSIÓN LABORAL

Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas a quienes, por su condición o posición, les es difícil el acceso al mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en la permanencia, remuneración y ascenso en el empleo. (Adaptado de <https://idconline.mx/laboral/2020/10/07/que-es-la-inclusion-laboral>).



LENGUAJE ACCESIBLE

Es una característica en el lenguaje que busca facilitar el entendimiento de lo que se comunica.



LENGUAJE INCLUYENTE

Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.



LENGUAJE SEXISTA

Es el uso de expresiones comunicativas que denigran a las personas por razones de su sexo o rol dentro de la sociedad, manifestando subordinación, humillación o uso de estereotipos.



MUJER RURAL

“Mujer rural es toda aquella, sin distingo de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, cuya actividad productiva está relacionada directamente con lo rural, incluso si dicha actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada”. (Artículo 2 de Ley 731 de 2002.)



SEXISMO

Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.



SEXO

Diferencias establecidas por características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.



TRANSVERSALIZAR

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad (Organización Internacional del Trabajo [OIT]).

ANTECEDENTES DE LA POLÍTICA





Política de **equidad de género** para la **mujer caficultora**

La Federación Nacional de Cafeteros (FNC) reconoce la alta participación y contribución de las mujeres en la cadena productiva del café y la institucionalidad cafetera. Es por eso que ha venido desarrollando acciones y programas encaminados a impulsar el desarrollo integral de la mujer cafetera. Desde 2006, la FNC creó el Programa Mujeres Cafeteras, cuya misión era promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por medio de la implementación de una política integral de equidad de género transversal a la institución, que fomentara el empoderamiento de la mujer con un enfoque de género y de derechos, para así fortalecer y mejorar la calidad de vida de las familias cafeteras.

En 2007, la FNC, a través del Programa Mujeres Cafeteras, firmó la adhesión al acuerdo nacional para la equidad entre mujeres y hombres de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. En este marco, la Consejería se comprometió a apoyar la creación de los Consejos Participativos de Mujeres Cafeteras, con el fin de facilitar y fortalecer los pro-

cesos organizativos y mejorar su incidencia desde el nivel local y con el apoyo de los comités de cafeteros departamentales y municipales.

En 2008, se dio inicio a una serie de talleres con la participación de mujeres de diferentes regiones cafeteras en los que se abordaron los temas de participación, prevención de la violencia intrafamiliar y empoderamiento de las mujeres. Además, el Programa Mujeres Cafeteras logró la inclusión del objetivo impulsar el desarrollo integral de la mujer cafetera en el Plan Estratégico 2008-2012.

En 2009, la FNC se suscribió a la agenda por la igualdad laboral, proyecto entre la Consejería Presidencial para la Equidad y diferentes gremios de Colombia, que buscó principalmente conseguir la inclusión efectiva de la mujer en el sector laboral.

En 2010, el Programa Mujeres Cafeteras suscribió un convenio con la Comisión Andina de Juristas con el fin de diseñar el observatorio de los derechos de la

mujer y familia cafetera, observatorio que sirvió para sistematizar las cifras y estadísticas de la participación de mujeres en el sector rural y en el gremio.

A partir de 2015, el programa tomó el nombre de Equidad de Género y desde allí le viene apostando a la inclusión y participación de las mujeres en los escenarios de representatividad, fortaleciendo el papel de la mujer rural en los ámbitos de elección y representación gremial así como sus competencias y habilidades en la comercialización de su café con valor agregado para propender por una caficultura sostenible, rentable y equitativa. Esto mediante el desarrollo de competencias en habilidades duras y blandas, tales como capacidad de oratoria, comunicación asertiva, participación, capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud de líder positiva, así como en habilidades de gestión empresarial, asociatividad, manejo de costos de producción y cafés especiales, entre otros.

En 2016, la FNC elaboró el Código de Ética y Buen Gobierno dirigido a federados o agremiados, representantes gremiales y demás partes relacionadas, con el fin de adoptar principios que cada uno de los destinatarios se comprometiera a respetar, obedecer, vivir y hacer suyos en sus actividades diarias. Cabe anotar que el Código de Ética y Buen Gobierno, en su capítulo 3, hace alusión a los derechos, deberes y trato equitativo: reconoce que la FNC da un trato igualitario a todos los federados o agremiados sin privilegiar los intereses de ninguno sobre los de-

más. También especifica que las personas federadas o agremiadas tienen derecho a elegir a sus representantes y a ser elegidas como miembros.

En 2017 y 2018, la FNC se enfocó en fomentar la participación gremial de las mujeres caficultoras mediante encuentros, estrategias de comunicación e indicadores orientados a motivar a las mujeres a ser candidatas a las elecciones cafeteras de 2018.

Fruto de este enfoque, se logró que las mujeres tuvieran mayor participación en la democracia cafetera como votantes, candidatas y elegidas a las instancias de gobierno gremial. El liderazgo femenino en los comités departamentales aumentó de 8% a 15% y en los comités municipales, de 16% a 24%. En el marco del 86 Congreso Nacional de Cafeteros, celebrado en 2018, se logró más visibilidad del liderazgo femenino con la presidencia de la señora Martha Cecilia Redondo, representante del departamento del Tolima.

A partir de 2019, y por solicitud de las mujeres líderes gremiales representantes de los comités departamentales de cafeteros, se comenzó la gestión de formulación de la política de equidad de género con la finalidad de orientar el accionar de la FNC en la materia. Es así como en 2020, fruto de la participación activa de hombres y mujeres líderes gremiales y del análisis de brechas en equidad de género en el sector cafetero, se logra la formulación de las líneas de política mencionadas en el presente documento.



DIAGNÓSTICO



El presente diagnóstico tiene la finalidad de exponer el contexto, la situación y las principales brechas que enfrentan las mujeres caficultoras en sus roles y ámbitos de educación, economía, participación política, violencias, acceso a servicios de salud y sus condiciones habitacionales. Dicho análisis se ha elaborado a partir de dos principales fuentes de información:



Indicadores demográficos y sociales de los hogares cafeteros -Equidad de género- Sistema de Información Cafetera (Sica) - Sisbén 2020. Estudio realizado por la Dirección de Investigaciones Económicas de la FNC, con el cual se pudo ampliar la mirada de la situación de las mujeres y las brechas existentes en uno de los gremios más grandes del país y uno de los sectores económicos más representativos de Colombia.



La encuesta Política de Género FNC realizada al gremio cafetero en diciembre de 2020, en la que participaron 672 hombres y mujeres de todos los departamentos cafeteros del país y que fue diseñada para conocer la percepción de la población cafetera frente a la equidad de género.

CARACTERIZACIÓN GENERAL

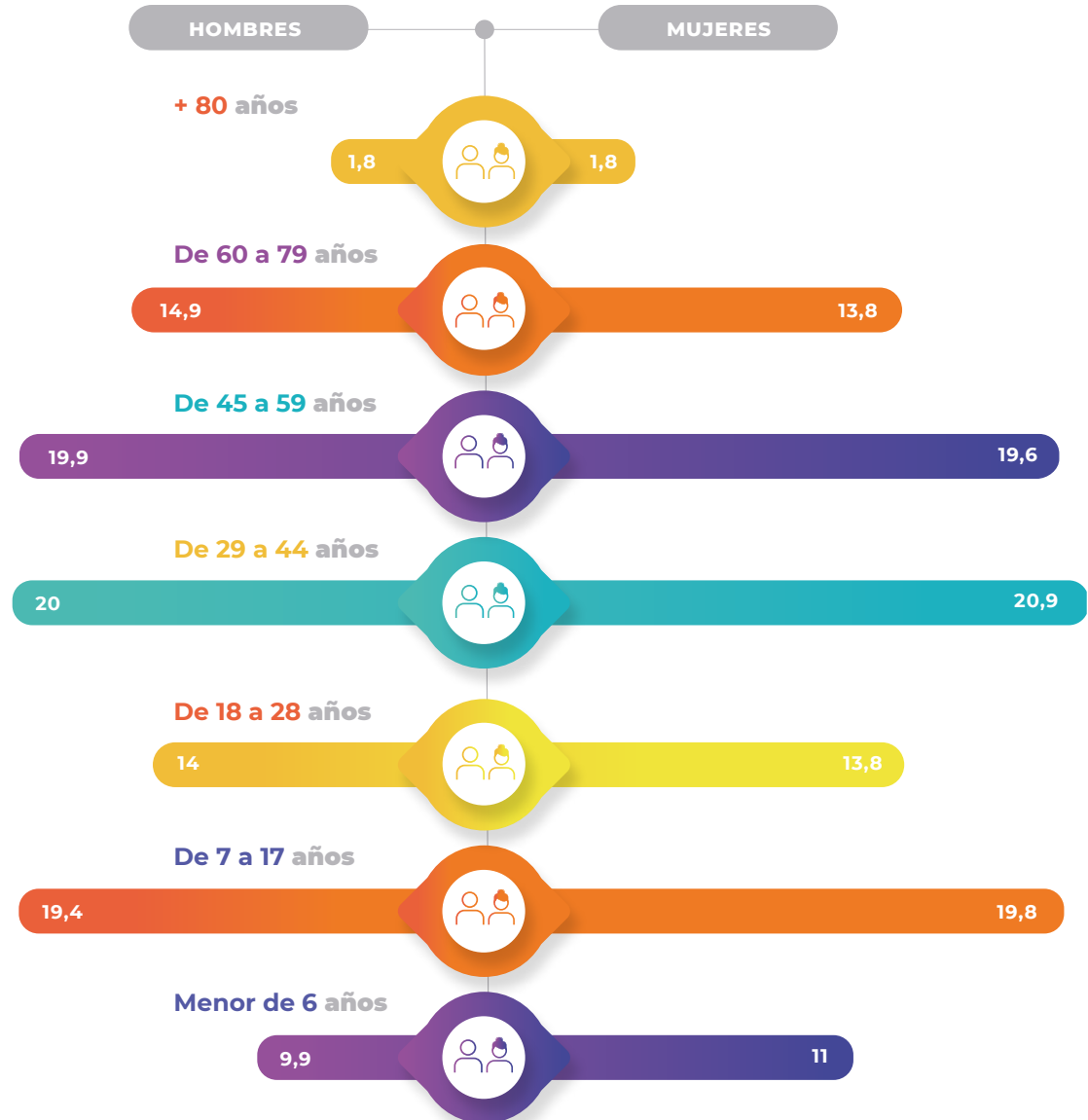
Para 2020 se elaboró el estudio “**Indicadores demográficos y sociales de los hogares cafeteros -Equidad de género-Sica-Sisbén 2020**”, que consistió en un análisis del sector cafetero a partir de la comparación de hogares cafeteros frente a hogares campesinos y no cafeteros. Dicho estudio estableció que en Colombia **1,5 millones** de personas pertenecen a un hogar cafetero, de los cuales **82%** se encuentran afiliados al Sisbén. Además, se identificó que, de los **23** departamentos y **602** municipios productores de café, el **7,7%** vive en centros poblados y el **15,5%** vive en la zona urbana.

Este mismo estudio mostró que la participación masculina es más fuerte en los hogares cafeteros que en el resto de hogares rurales, ya que en los hogares cafeteros las mujeres representan el **45,9%** y los hombres el **54,1%**, mientras que en el resto de hogares no cafeteros esta proporción es de 47,2% y 52,8% respectivamente.

En relación con la distribución etaria en el sector cafetero, se encuentra una distribución similar entre hombres y mujeres, que se evidencia en los datos descritos en la Figura 1.

Figura 1.

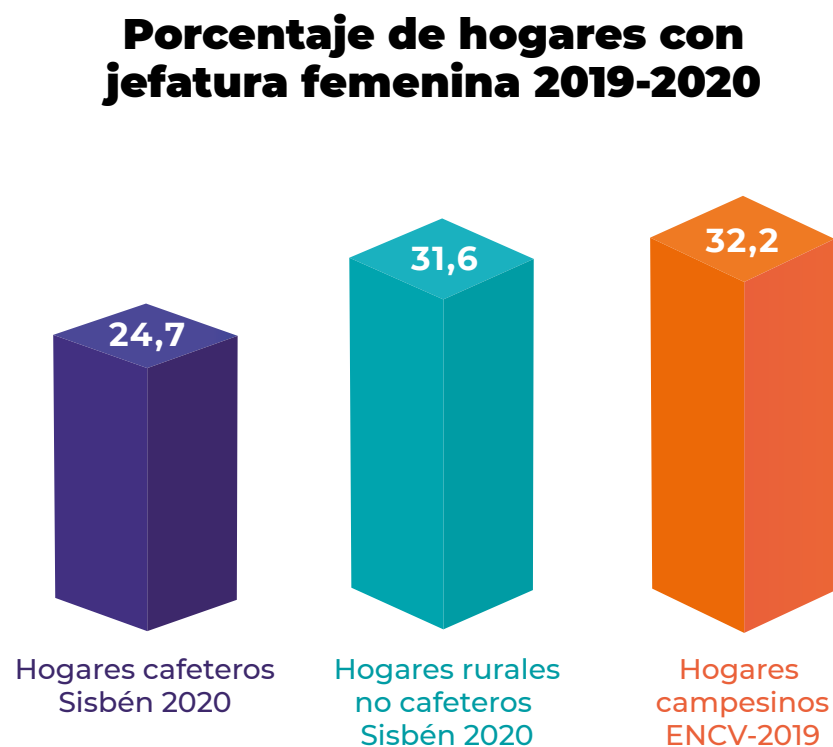
Distribución de la población cafetera por edades y sexo 2020



Fuente: Dirección de Investigaciones Económicas FNC.

En el sector cafetero se evidencia una menor proporción de hogares con jefatura femenina en comparación con el resto de los hogares rurales en Colombia. La jefatura femenina es de 24,7% en hogares cafeteros, 31,6% en hogares rurales no cafeteros y 32,2% en hogares campesinos (ENCV, 2019), comparativo que se muestra en la Figura 2.

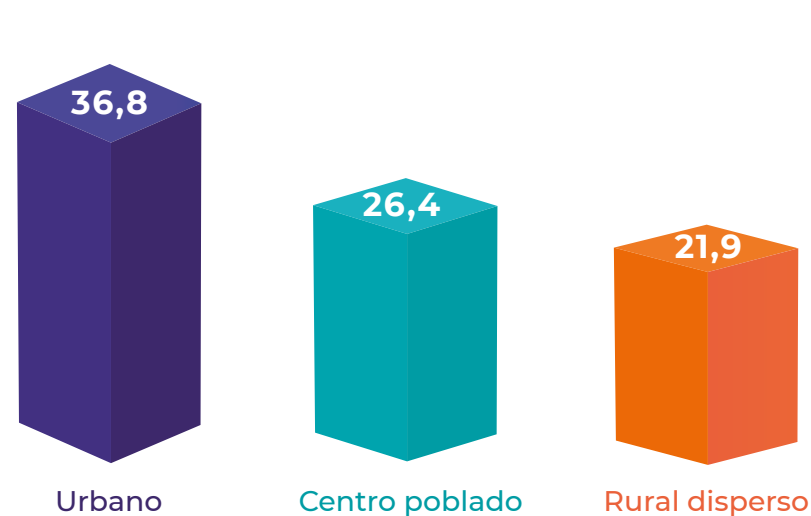
Figura 2.



Sin embargo, ante lo encontrado en el indicador anterior, es importante analizar cómo la brecha se incrementa según el nivel de ruralidad en que se encuentran los hogares: a mayor ruralidad es aún menor el porcentaje de mujeres que ejercen la jefatura en sus hogares (Figura 3).

Figura 3.

Jefatura femenina por zona en los hogares cafeteros



Si bien existen diferencias en los datos encontrados según los departamentos analizados, es relevante mencionar que departamentos como Tolima, Antioquia, Huila y Caldas muestran los porcentajes más bajos de jefatura femenina, en comparación con departamentos como Atlántico, donde el porcentaje de participación es de 40,1%.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son las actividades y comportamientos que culturalmente se han atribuido a hombres y mujeres, determinando que las mujeres participen principalmente de los roles reproductivos (labores domésticas, cuidado de la familia, entre otros), que usualmente no son remunerados, y los hombres de los roles productivos (participación política, provisión de recursos para la familia, administración del dinero, la toma de decisiones, entre otros).

La existencia de los roles de género, junto a otros paradigmas culturales, ha generado que principalmente las mujeres se vean afectadas en el ámbito económico, educativo, político y familiar, entre otros. Además, ha hecho que los hombres se vean limitados para desarrollar actividades en el ámbito privado, como el cuidado de su familia y el desarrollo de las labores domésticas.

El sector cafetero no ha sido ajeno a las consecuencias de estos paradigmas culturales. Según la encuesta Política de Equidad de Género para la FNC 2020, las principales barreras que enfrentan las mu-

jerres en el sector cafetero en Colombia están relacionadas con la cultura machista, la falta de acceso a la educación y la discriminación. A continuación, la Figura 4 ilustra las principales barreras expresadas por las personas encuestadas. El tamaño de las palabras refleja la frecuencia con que fueron mencionadas las barreras, en las que se destaca el machismo.

Figura 4.

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres en el sector cafetero?



Fuente: Encuesta Política de Equidad de Género para la FNC, 2020.

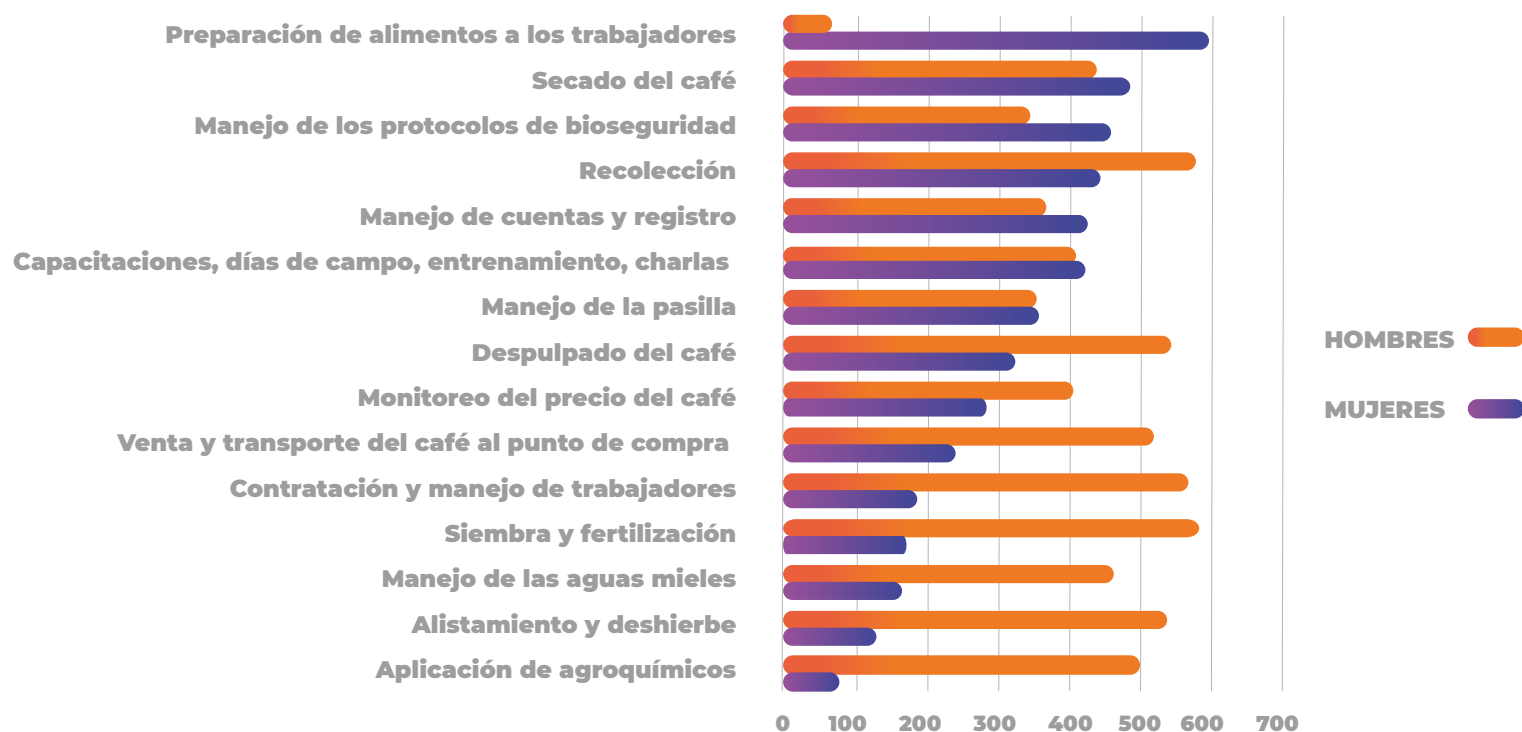
En materia de los roles productivos, la siguiente figura ilustra lo que respondieron las 672 personas encuestadas, al preguntar ¿en cuáles de las siguientes actividades productivas participan las mujeres y los hombres de su familia? La aplicación de agroquímicos y la preparación de alimentos para los trabajadores son dos actividades en las que se evidencian diferencias significativas en la participación de hombres y mujeres. La primera de ellas se relaciona con el riesgo que implica la exposición a los agroquímicos para la salud reproductiva de las mujeres y la

segunda se asocia con los roles que tradicionalmente asumen hombres y mujeres frente a las labores del hogar. Hay que tener en cuenta que las labores de predominio femenino son las que usualmente no se remuneran, a diferencia de las actividades de predominio masculino, como la venta del café en el punto de compra.

Tampoco se evidencian diferencias significativas en las actividades relacionadas con el manejo de pasillas y asistencia a las capacitaciones.

Figura 5.

Participación de hombres y mujeres en las actividades productivas del café



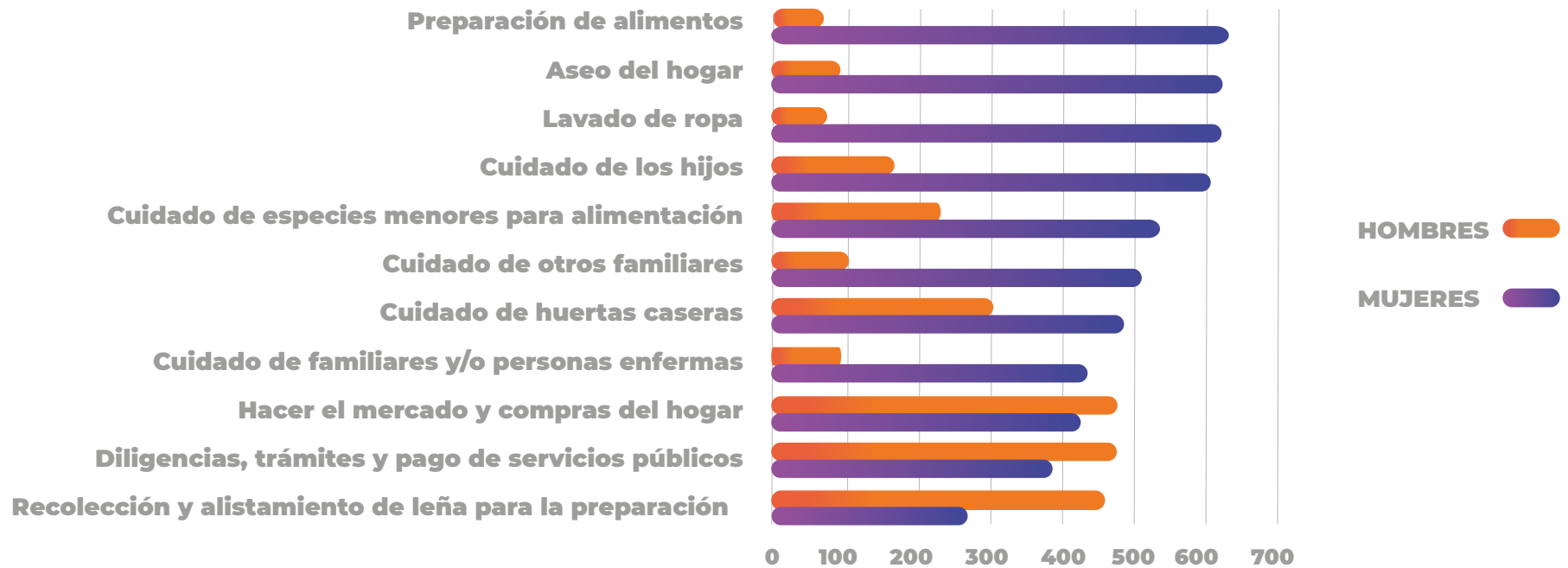
Fuente: Encuesta Política de Género FNC, 2020.

Con respecto a los roles reproductivos, la mayoría de las actividades del hogar son realizadas por las mujeres caficultoras. Entre estas actividades se

encuentran la preparación de alimentos, lavado de ropa, aseo del hogar y cuidado de los hijos.

Figura 6.

Participación de hombres y mujeres en las labores del hogar



Fuente: Encuesta Política de Género FNC, 2020.

Por su parte, se evidencia que la participación de los hombres en las actividades del hogar se da principalmente en la recolección y alistamiento de leña, diligencias como el pago de servicios y hacer el mercado, y compras necesarias para el hogar.

Finalmente, la encuesta muestra la brecha en el número de horas dedicadas a las labores de cuidado de la familia y el hogar por parte de hombres y mujeres cafeteras. Mientras 78% de los encuestados consideran que las mujeres dedican más tiempo a las

actividades del hogar, tan solo 5,5% refiere que los hombres trabajan más horas que las mujeres. Al observar que 79% de los encuestados manifiesta que las mujeres dedican más de 5 horas a las labores del hogar, se refuerza la necesidad de formar en equidad de género a las familias, de manera que se implementen acciones que permitan regular e igualar las cargas en las labores del hogar cafetero.

Figura 7.

¿Cuál es su percepción respecto del tiempo que dedican hombres y mujeres a las actividades del hogar?

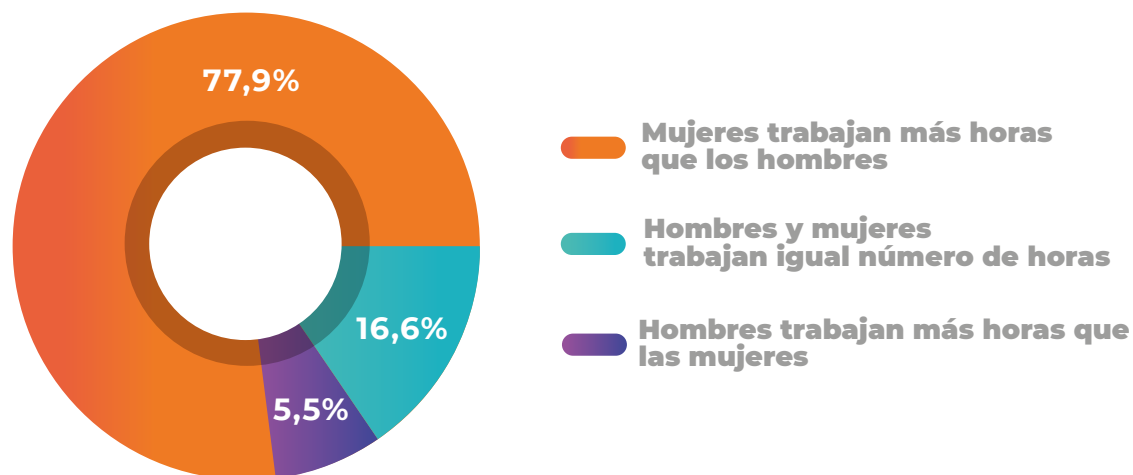
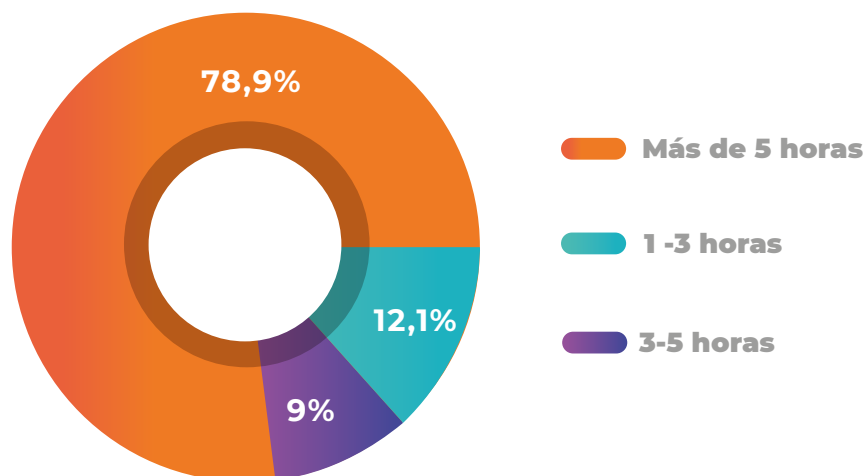


Figura 8.

¿Cuánto tiempo al día dedica a las labores de cuidado de la familia y el hogar (economía del cuidado) la mujer cafetera?





EDUCACIÓN

Garantizar el acceso a la educación con permanencia y financiación es uno de los derechos fundamentales que posibilita la construcción de una sociedad en condiciones de igualdad y es la puerta de entrada a la autonomía económica de las mujeres. El nivel de educación hace parte del capital humano y es una de los factores determinantes en la capacidad productiva de los hogares (World Development Report [WDR], 2012; FAO, 2011).

Según los resultados mostrados por el estudio Sica-Sisbén 2020 en relación con el nivel educativo de los miembros de los hogares cafeteros en Colombia, se ha identificado que existe una brecha en el acceso a la educación en general en el sector que tiende

a superarse. Sin embargo, el acceso a la educación profesional, técnica y tecnológica es bajo comparado con los hogares no cafeteros, lo que limita el desarrollo y fortalecimiento del sector.

La población que alcanzó el nivel educativo de primaria es poco más del 50%, sin embargo el nivel de secundaria y media fue alcanzado por 30% de la población encuestada, y el nivel superior solo por el 3,5%. Un significativo porcentaje de 13,4% de la población manifiesta no tener ningún nivel educativo.

Cabe destacar que, cuando se analiza el nivel educativo desagregado por sexo, existe una diferencia de 4,5% más de hombres que cuentan con educación

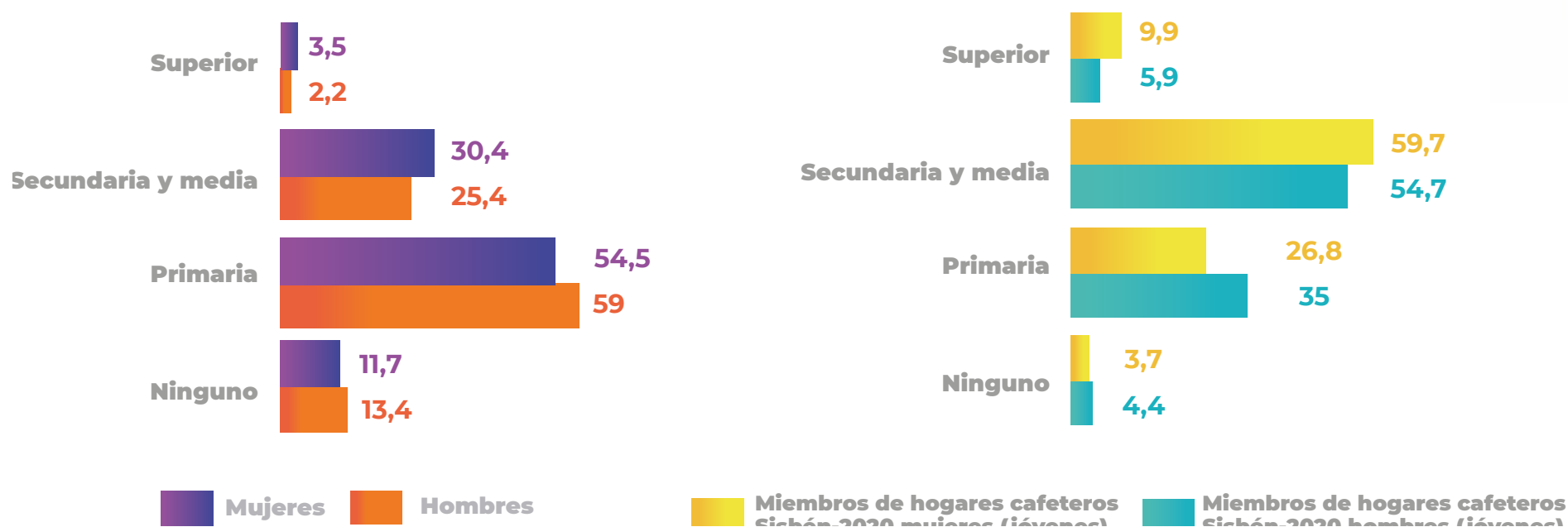
primaria. En las formas de socialización derivadas de la cultura machista, las mujeres deben participar en los oficios del hogar y del cuidado desde edades tempranas, lo que hace que la salida de la mujer de la casa para acceder a la educación no sea tan fácil.

A partir de la educación secundaria se evidencia que en promedio las mujeres cuentan con un mayor nivel educativo que los hombres, tanto en la población

adulta como joven del sector cafetero. La brecha es positiva para las mujeres, con una diferencia de 5% en el acceso a favor de las mujeres. La permanencia en el sistema educativo y los roles de género tienen que ver con la percepción sobre la fuerza laboral y fuerza física de los hombres, que se requiere para labores de agricultura y cuidado de los cultivos en la finca. Esto hace que en edades entre los 11 y 18 años la brecha tienda a ser favorable hacia las mujeres.

Figura 9.

Gráficas de nivel educativo de los miembros de hogares cafeteros por sexo y de nivel educativo de los miembros de hogares cafeteros entre los 18 y 28 años por sexo (2020)



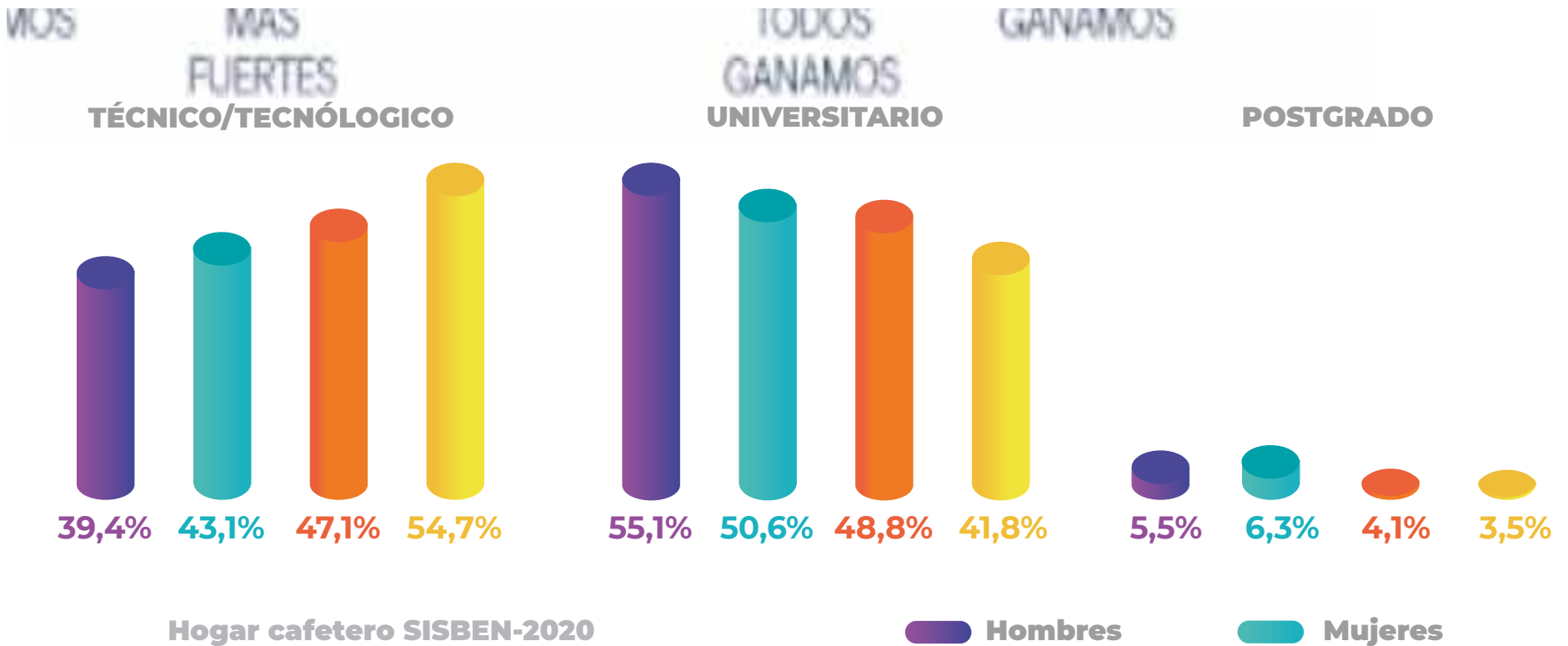
Fuente: Dirección de Investigaciones Económicas FNC.

En cuanto al acceso a la educación superior, la encuesta de hogares cafeteros evidenció que las mujeres tienen una mayor participación en la educación superior; su acceso a este tipo de educación es prin-

cipalmente en el nivel técnico y tecnológico, frente a los hombres que tienen un mayor acceso a la educación universitaria y de posgrado.

Figura 10.

Tipo de educación superior al que acceden los miembros de los hogares cafeteros por sexo



Fuente: Dirección de Investigaciones Económicas FNC.

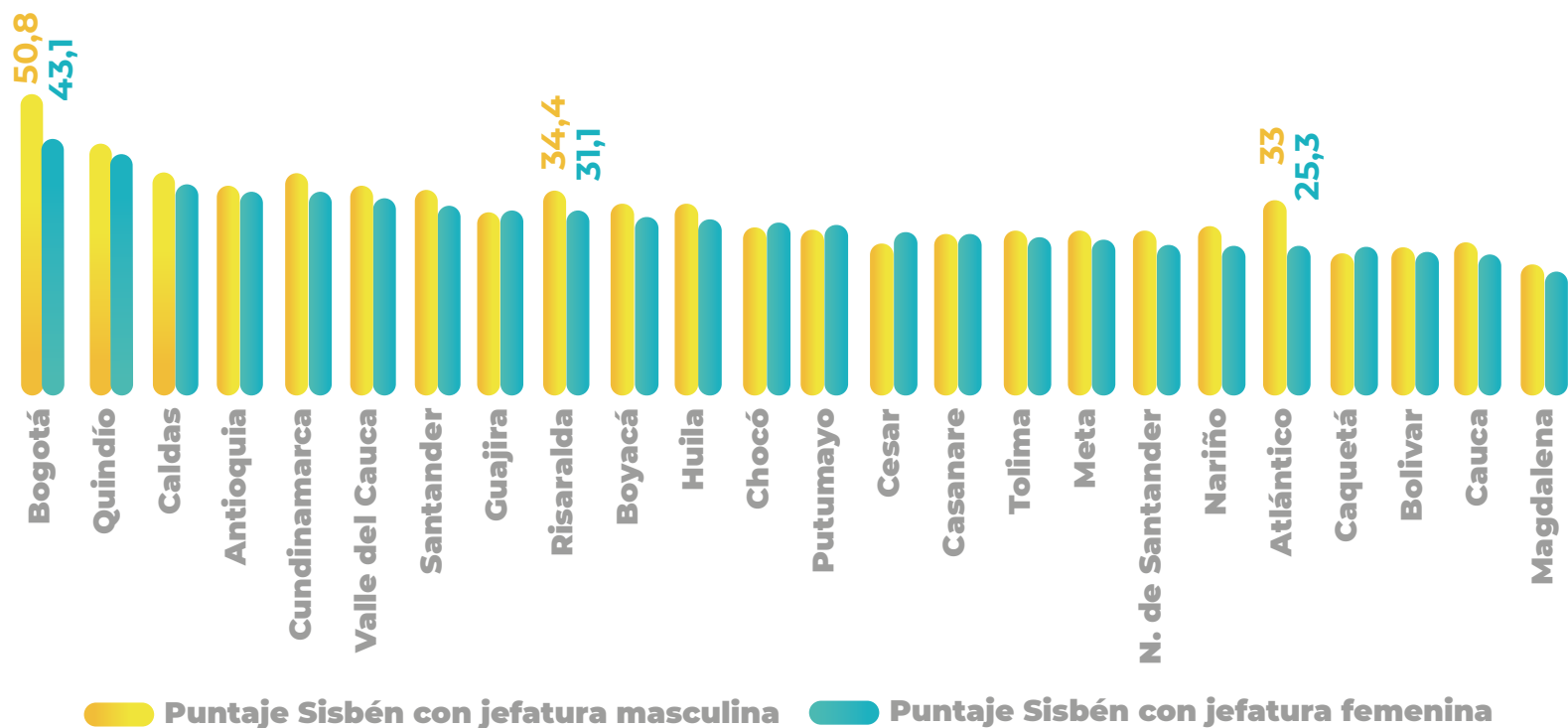
AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

La autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres son elementos claves para impulsar su desarrollo, el de sus familias y el de la sociedad. Esta es una premisa impulsada por las organizaciones internacionales que han identificado que la incorporación de la perspectiva de género promueve el desarrollo económico de las regiones.

La situación de las mujeres en el sector rural ha generado que las brechas en el acceso a derechos e igualdad de género prevalezcan y no avancen de manera significativa. Cifras como el puntaje del Sisbén soportan la condición de vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina; esto se acentúa en los departamentos de Risaralda y Atlántico, como muestra la Figura 11.

Figura 11.

Puntaje Sisbén según jefatura femenina y masculina



Fuente: Dirección de Investigaciones Económicas FNC.

De acuerdo con Buvinic (1991), esta vulnerabilidad se relaciona con los siguientes cuatro determinantes:

1. Los hogares con jefatura femenina suelen tener más miembros dependientes económicamente,
2. Los hogares con jefatura femenina tienen menores ingresos, debido a que tienen menor acceso a empleos remunerados y activos productivos (tierras, capital, tecnología, etc.),
3. Algunas mujeres prefieren asumir trabajos menos remunerados porque les da más facilidad de ocuparse de sus responsabilidades domésticas, y
4. La maternidad precoz dificulta su permanencia en la educación superior y por tanto el acceso a mejores condiciones laborales.

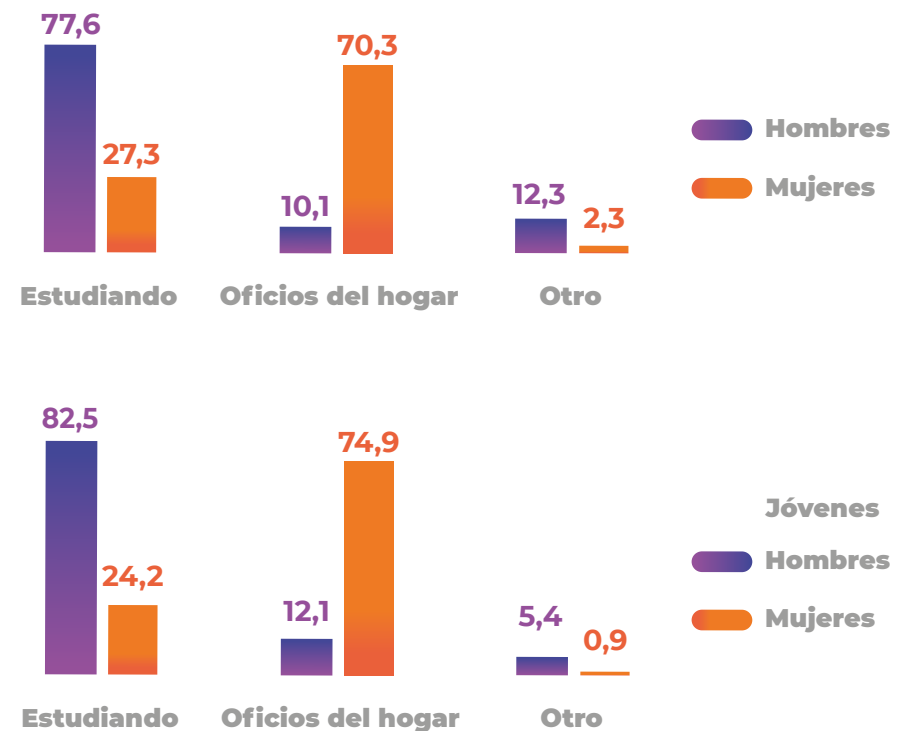
Por otra parte, el informe *Situación de las mujeres rurales en Colombia 2010-2018* del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR) revela que en el país ocurre un fenómeno de feminización de la pobreza: en 2018, 40,4% de los hogares rurales con jefatura femenina eran pobres por privaciones en sus condiciones de vida, 40,5% de las personas pertenecientes a estos hogares eran pobres por ingresos y 19,8% estaban en condición de pobreza monetaria extrema.

Adicionalmente, el empoderamiento económico de las mujeres se ve afectado, entre otros aspectos, porque la participación de las mujeres en el mercado laboral es más baja. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el primer trimestre de 2020 la tasa de desempleo de las mujeres rurales fue de 14,8% y la de los hombres rurales fue de 5,0%, es decir, una brecha de 9,8 puntos porcentuales.

Llama la atención que la mayoría de las mujeres cafeteras que no participan en el mercado laboral (70,3%) se dedican a oficios del hogar, mientras que la mayoría de los hombres en esta misma condición (77,6%) destinan su tiempo a la educación, lo que se acentúa en la población joven.

Figura 12.

Actividades de las personas que no participan en el mercado laboral en el total de miembros de hogares cafeteros y actividades de las personas que no participan en el mercado laboral en los jóvenes entre 18 y 28 años de los hogares cafeteros.



Fuente: Dirección de Investigaciones Económicas FNC.

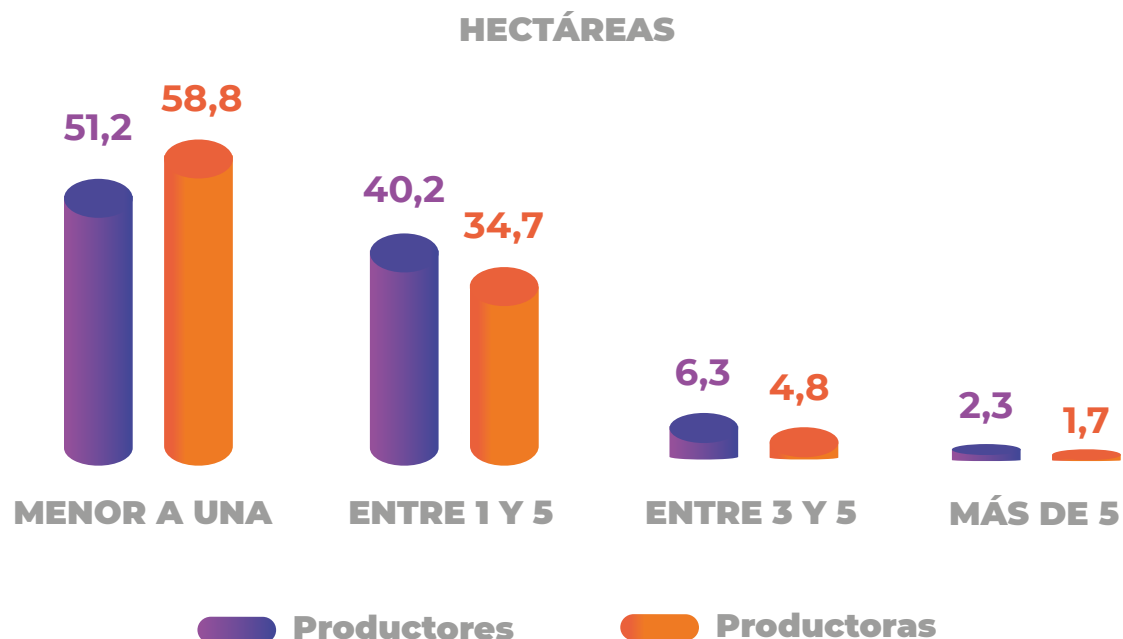
Por otro lado, las mujeres rurales asumen trabajos remunerados que presentan una diferencia en el ingreso, en desventaja frente a los hombres. Reciben 34,5% menos en promedio que los hombres cuando realizan actividades en la ruralidad bajo la modalidad de contrato, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2019 del DANE.

Las mujeres rurales destinan más tiempo a las actividades de cuidado y al trabajo doméstico no remunerado. De las 12,4 horas que trabajan las mujeres al día, 7,5 no son remuneradas. Mientras que, de las 11,3 horas que trabajan los hombres al día, solo 3 no son remuneradas, lo cual muestra una brecha importante (DANE, 2020).

En cuanto al acceso a la tierra y la tenencia de cultivos de café, la siguiente figura indica que 58,8% de los cultivos de mujeres tienen un tamaño promedio menor a una hectárea, frente a un 51,2% de los hombres. Por otra parte, mientras 48,8% de los hombres poseen cultivos de café superiores a una hectárea, solo 41,2% de las mujeres están en este grupo. Lo anterior revela que las fincas más pequeñas están en manos de las mujeres, lo que limita su acceso a los recursos productivos y a las posibilidades de generar ingresos para ellas y sus familias.

Figura 13.

Distribución de los productores cafeteros por tamaño del cultivo de café y sexo



Fuente: Dirección de Investigaciones Económicas FNC.

En cuanto a las herramientas de financiamiento, se ha evidenciado que las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder al crédito, debido a su baja participación laboral, a sus bajos ingresos y a su informalidad y bajo acceso a la tierra para garantizar los préstamos. De acuerdo con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y su estudio sobre la situación de las mujeres rurales en Colombia, las mujeres continúan presentando brechas en la asignación del monto crediticio promedio frente a los hombres.

Otro de los aspectos relacionados con el empoderamiento económico es el acceso a la asistencia técnica, la cual les brinda herramientas de conocimiento, tecnificación y nuevas tecnologías para mejores prácticas, mayor productividad, competitividad y calidad en su empresa cafetera. En este sentido, el Diagnóstico de la situación de la mujer rural 2014-2018 evidenció que 7,3% de las Unidades Productivas Agropecuarias (UPA) en cabeza de mujeres acceden a este servicio, frente al 10,3% en el caso de las UPA encabezadas por hombres.

Dentro de las principales causas del bajo acceso a la asistencia técnica, de acuerdo con el diagnóstico, se destaca que hay una deficiencia en la provisión del servicio, y que los hombres como tomadores de decisiones o jefes de hogar son considerados los principales productores.

Pese a lo anterior, la encuesta de la política de equidad de género, en la pregunta sobre si se sintió excluido/a de reuniones, eventos, comités, capacitaciones, extensión rural u otro en el sector cafetero por su género, evidenció que 93,3% de las personas encuestadas no se han sentido excluidas.



PARTICIPACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD

Cuando se analizan los espacios de participación y representatividad de las mujeres, se ha encontrado que la baja representación femenina es una constante. Como afirma la Corporación Financiera Internacional (IFC, sus siglas en inglés), entidad del grupo Banco Mundial, las mujeres tienden también a estar menos representadas en organizaciones y cooperativas agrícolas, en funciones de interacción en mercados estructurados y en comercio y procesamiento (IFC, 2016).

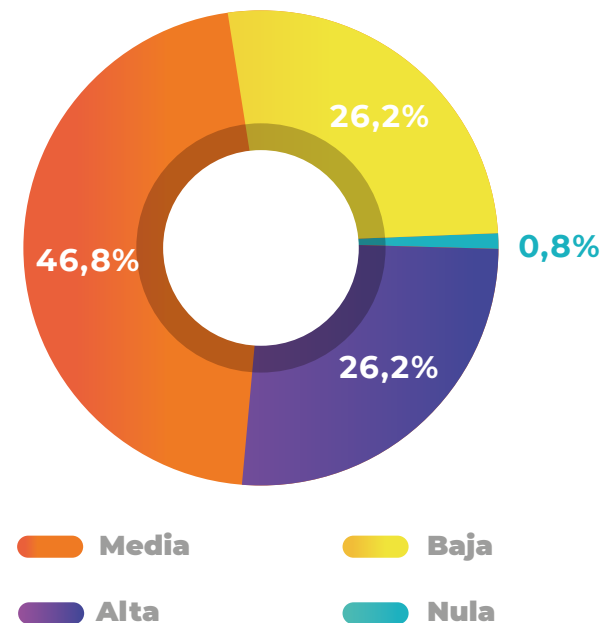
Al respecto, la FNC se caracteriza por ser una organización democrática que cuenta con una robusta estructura de escenarios de participación y gobierno, donde se toman decisiones que afectan la vida y el bienestar de las familias cafeteras.

La encuesta de la Política de Género FNC 2020 revela que 46,8% de las personas encuestadas considera que la oportunidad de participación de las mujeres en los escenarios de toma de decisiones es media, 26,2% la considera baja y 26,2% la considera alta.

Algunas de las personas encuestadas afirman que, debido a que la cédula cafetera esté en manos de los hombres, se afecta la participación de las mujeres en la democracia cafetera y que la capacitación es la mejor manera de apoyarlas para que participen en escenarios públicos y privados.

Figura 14.

Considera que la oportunidad de participación que tienen las mujeres en los escenarios donde se toman decisiones en el sector cafetero es:



Fuente: Fuente: Encuesta Política de Género FNC, 2020.

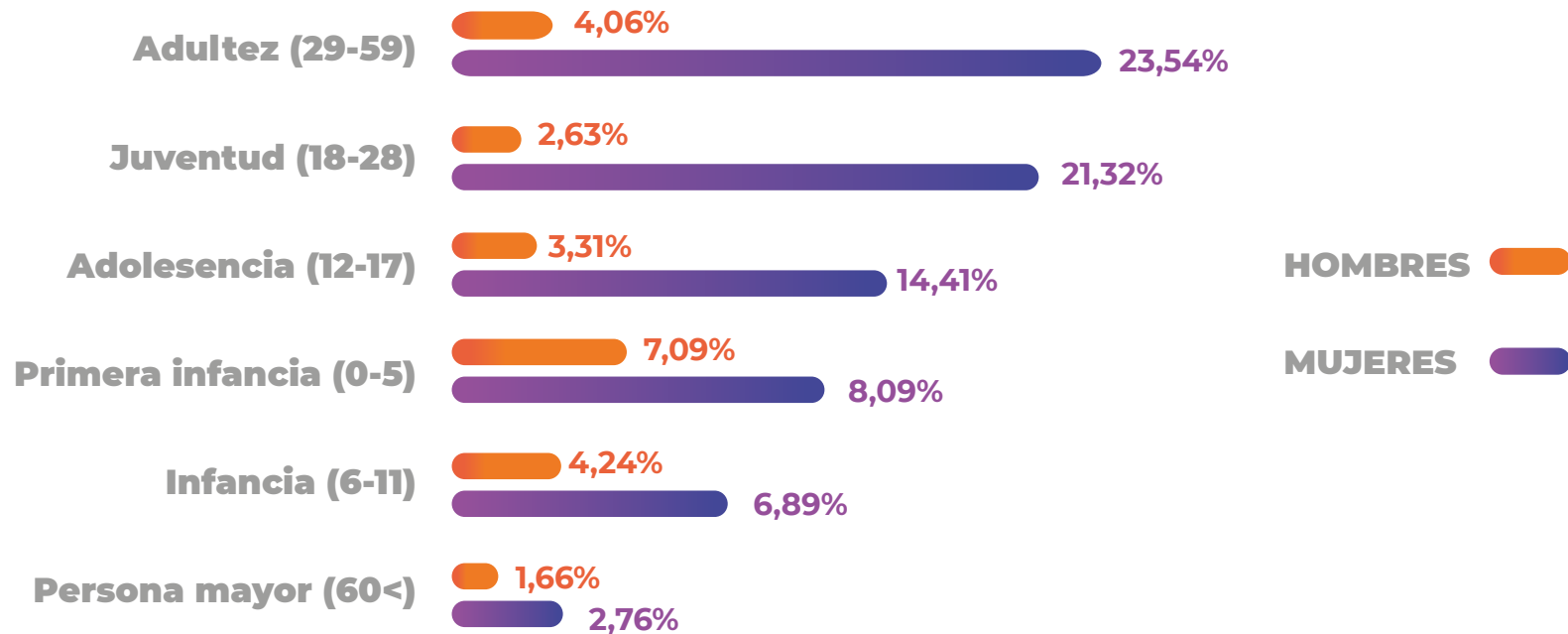
Adicionalmente, los resultados de las elecciones cafeteras de 2018 evidenciaron un incremento en la participación gremial de las mujeres, quienes pasaron de 8% de participación en el escenario de comités departamentales a 15%, y en los comités municipales, de 16% a 24%.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El Estado colombiano y sus instituciones se han comprometido a trabajar de forma permanente y continua para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Sin embargo, pese a los esfuerzos, estos indicadores siguen siendo altos, como demuestran los datos del Observatorio Nacional de Violencia de Género-Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (Sivige) 2020. El reporte evidencia cómo las principales víctimas de violencia en Colombia son las mujeres de entre 29 y 59 años, seguidas del grupo de mujeres jóvenes de entre 18 y 28 años de edad. Cabe anotar que los datos aquí registrados solo corresponden a los reportes del sector salud a nivel nacional.

Figura 15.

Porcentaje de casos de violencia de género según sexo y ciclo vital



Fuente: Sivige-Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública (Sivigila) 2020.

En la encuesta de la política de equidad de género, al indagar sobre las principales causas de la violencia hacia las mujeres, se destacan el machismo, la falta de educación, la discriminación y el alcoholismo. Y se mencionan la sensibilización de las familias, la educación y el apoyo institucional como posibles acciones para reducir estas violencias.

ACCESO A SERVICIOS DE SALUD

Aunque la salud en Colombia es un derecho fundamental, existen barreras en el acceso y la prestación de servicios, especialmente en el sector rural. Pese a que en octubre de 2020 el Ministerio de Salud reportó una cobertura de 97,64% a nivel nacional, para el sector cafetero existen alrededor de 23,2% de hogares que no están afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), sin diferencia significativa por sexo, lo que plantea un reto prioritario de corto plazo para el sector.

La encuesta de la política de equidad de género revela que existe la necesidad de mejorar el acceso a los servicios de salud mediante brigadas y campañas en las zonas rurales.

Figura 16.

Afiliación a la seguridad social en salud, miembros de hogares cafeteros por sexo



Fuente: Sivige-Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública (Sivigila) 2020.

También destacó que 59% de las personas encuestadas identificaron que existen barreras de acceso a los servicios de salud para las mujeres, representadas en: dificultad en el acceso a citas, falta de transporte para acceder a los servicios en salud, distancia entre el lugar de vivienda y el sitio de prestación del servicio, desconocimiento de los programas en salud, falta de recursos económicos, demora en los trámites y mala atención en los hospitales, entre otros.

CONDICIONES HABITACIONALES

Si bien el déficit cualitativo es una situación que se presenta en general en las viviendas de los hogares cafeteros, según datos del Sistema de Información de Hogares Cafeteros (SIHC) de la FNC, este déficit es más alto en los hogares con jefatura femenina (84,3%) en comparación con el total de los hogares (77,1%).

En este sentido, se evidencia que los principales retos en cuanto a las condiciones habitacionales de los hogares con jefatura femenina son: falta de acueducto (67,6%), falta de saneamiento básico (44,6%) y falta de energía eléctrica (20,5%).

Además, en los hogares con jefatura femenina se presenta un déficit cuantitativo de vivienda de 18,4%, es decir, 6,3% más que el déficit del total de hogares.

La siguiente tabla detalla las condiciones habitacionales de los hogares en los cuales al menos uno de sus miembros es mujer y productora, frente a los hogares con jefatura femenina y las condiciones para el total de hogares cafeteros, fruto de la observación de los hogares cafeteros en el Sisbén 2021.

Tabla 1.

Condiciones habitacionales en hogares con jefatura femenina

Condiciones habitacionales hogares cafeteros	Al menos un miembro es mujer y productor %	Hogar cafetero con jefatura femenina %	Total hogares cafeteros %
Vivienda con paredes inadecuadas	2,6	4,5	2,8
Hogares en hacienamiento crítico	16,4	16,9	15,2
Viviendas sin energía eléctrica	7,1	20,5	8,2
Viviendas sin acueducto	53,6	67,6	55,3
Viviendas sin alguna solución de saneamiento básico	33,8	44,6	35,8
Déficit cuantitativo de vivienda	12,5	18,4	12,1
Déficit cualitativo de vivienda	75,8	84,3	77,1

Fuente: Sistema de Información de Hogares Cafeteros (SIHC) FNC.

OTRAS CONSIDERACIONES

Como complemento a estas brechas identificadas, la Encuesta de la Política de Equidad de Género 2020 indagó acerca de la percepción y las principales barreras en los anteriores componentes, entre los cuales se destaca que 70,5% de las personas encuestadas respondió que considera que en Colombia sí existen problemas de discriminación e inequidad que afectan a las mujeres del sector cafetero. También se destaca que 98,5% de las personas encuestadas consideró importante que la FNC desarrollara una política de equidad de género y, a su vez, 88,7% consideró que, si la FNC desarrolla una política de equidad de género, serán mejores los resultados en esta materia en su región.

Finalmente, las situaciones expuestas en esta sección corroboran que las mujeres rurales siguen enfrentando desigualdades estructurales políticas y socioeconómicas que limitan el reconocimiento y la plena valoración de su trabajo en el campo. Las mujeres rurales aún presentan limitaciones importantes en su acceso a recursos financieros, crédito, mercados y otros, así como a servicios de salud, educación, justicia, vivienda y saneamiento, entre otros, que socavan el pleno ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos (Organización de Estados Americanos [OEA], 2020).

Además, se puso de manifiesto que la carga de las labores de cuidado no remuneradas recae en las mujeres cafeteras y que existe la necesidad de reconocer, reducir y redistribuir estas labores, de acuerdo con lo recomendado por el DANE en su compromiso con la Agenda 2030 para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por lo anterior, se hace necesario que el sector siga visibilizando el aporte de las mujeres cafeteras y desarrollando acciones que reduzcan las brechas entre hombres y mujeres para el mantenimiento y bienestar de las familias del sector.





OBJETIVO Y ALCANCE



OBJETO DE LA POLÍTICA

Contribuir al desarrollo de posibilidades y oportunidades para las mujeres cafeteras, mediante el cierre de brechas de género que impacten en el bienestar de la familia cafetera y la productividad y competitividad del gremio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política será adoptada por la FNC y el gremio cafetero; para su implementación se propone un horizonte de tiempo a 2027.

Con esta política se pretende contribuir al cierre de las brechas identificadas, alcanzar un mayor bienestar de las familias cafeteras y avanzar en la productividad y competitividad del sector.

Su implementación cubrirá todas las regiones donde la FNC tiene incidencia y, de forma prioritaria, en las regiones donde se dispongan de los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones definidas para cada una de las estrategias planteadas, con la subsidiariedad y complementariedad del Estado colombiano, las empresas privadas y la cooperación internacional.

PRINCIPIOS

Tomando en consideración que la implementación de la presente política responde a los compromisos de la FNC para desarrollar e incorporar de forma transversal e integral la igualdad de género dentro del sector cafetero en Colombia, y que dicha iniciativa está alineada con los compromisos del Estado colombiano, que indica que la institucionalidad pública y privada y cada uno de los sectores impulsen y tengan un compromiso permanente y continuo con los principios de desarrollo propuestos por los ODS 2030, a continuación se mencionan los principios y fundamentos que acogerá la implementación de la presente política para alcanzar su objetivo.

Los principios aquí mencionados se acogen a los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (CPEM, 2012).



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

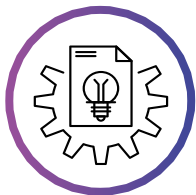
La implementación de la presente política tomará en cuenta que las mujeres y los hombres en el sector cafetero tienen diversas necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones frente al acceso y goce de sus derechos. De este modo, el principio de no discriminación e igualdad impulsa acciones de equidad que permiten igual acceso y garantía en los derechos de mujeres y hombres.



DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD

La FNC, para alcanzar el objetivo de la presente política, reconoce y valora de forma positiva la diversidad étnica, regional y cultural que tiene Colombia y que se plasma en el sector cafetero, elementos que deben convivir y coexistir de forma armoniosa y en sintonía con los objetivos de desarrollo y construcción de paz en el territorio nacional.

Adicionalmente, la aplicación del presente principio reconoce la diversidad etaria y las condiciones específicas de las mujeres en el sector rural, lo que permite implementar y visibilizar las necesidades y acciones específicas a situaciones de forma particular, para garantizar el goce efectivo e integral de los derechos.



AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO

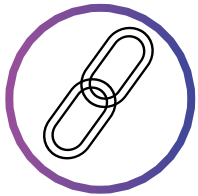
La FNC ha reconocido el valor y aporte de las mujeres en el desarrollo y la necesidad de impulsar sus capacidades y habilidades para acceder de forma igualitaria a sus derechos. “La autonomía, como principio, busca que las mujeres actúen en libertad de movimiento y de acción para decidir sobre su cuerpo, sobre la toma de decisiones en el campo de lo público y privado, y alcancen autonomía económica sobre los recursos y bienes” (CPEM, 2012).



PARTICIPACIÓN

Con este principio se busca resaltar el rol de las mujeres como actoras sociales y políticas en el ámbito público y privado. La participación y las posibilidades de escuchar y actuar en función de las necesidades y las voces de las mujeres en el sector cafetero es una necesidad y una prioridad para enriquecer las decisiones y abordajes de los distintos desafíos de la caficultura.

Es por esto que la construcción de la presente política es el resultado de la participación y el diálogo en todas las regiones cafeteras, donde las mujeres y los hombres contribuyeron y han apostado al trabajo por la igualdad de género en el sector.



CORRESPONSABILIDAD

Las estrategias aquí planteadas reconocen el rol del Estado colombiano como el principal responsable de la garantía y el acceso a los derechos en igualdad de condiciones para las mujeres. Es por esto que la FNC impulsará y fortalecerá la articulación con las entidades competentes y las alianzas con el sector público y privado para que su implementación sea una realidad efectiva y sostenible en el tiempo.



SOSTENIBILIDAD

La Política requiere que se aseguren, por parte de la FNC y en alianza con los demás sectores e institucionalidad involucrada, recursos técnicos, financieros, administrativos, institucionales y humanos necesarios para su implementación.

ENFOQUES DE LA POLÍTICA

Con base a las recomendaciones establecidas por la CPEM (2018) para la construcción y formulación de política pública para las mujeres, a continuación se describen los principales enfoques que ha incorporado la política para la equidad de la mujer cafetera.

Al aplicar los enfoques aquí descritos, se espera que desde el sector cafetero se logre superar las desigualdades de género y los estereotipos sobre las mujeres, potenciando el desarrollo económico y social del gremio.

ENFOQUE DE GÉNERO: Constituye una herramienta de análisis, observación y visibilización de las desigualdades que se presentan en las relaciones entre hombres y mujeres, y su incorporación posibilita orientar las transformaciones culturales, económicas, políticas, sociales e individuales en la definición del ser hombre y ser mujer y que históricamente han presentado brechas, tendientes hacia la desigualdad de la mujer en el goce y acceso pleno de sus derechos.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS: Se basa en el reconocimiento de los principios, valores y normas universales, propios de la dignidad, la vida, libertad, igualdad y todos aquellos ligados al desarrollo integral de la persona. Su aplicación está centrada en el reconocimiento de preservar, respetar y hacer efectivo el disfrute de los derechos para todas las personas.

La presente política hace énfasis en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, para la transformación de las relaciones de poder y para corregir las desigualdades, producto de la situación histórica de discriminación hacia ellas.

ENFOQUE TERRITORIAL: Está centrado en el reconocimiento de la diversidad del territorio nacional y sus diferencias, necesidades y características particulares. Se relaciona de forma directa con el tener en cuenta las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales, y la forma como se construyen sus relaciones comunitarias (CPEM, 2018).

ENFOQUE DIFERENCIAL: Parte de la necesidad de reconocer cómo un evento impacta de manera diferente o de formas específicas a cada individuo. Se traduce en reconocer la diversidad desde lo étnico, social, cultural, raza, ciclo de vida, discapacidad, género o víctima del conflicto en el país.

ENFOQUE INTERSECCIONAL: Este enfoque reconoce que en las mujeres históricamente confluyen múltiples factores, lo que hace que el riesgo de ser víctima de alguna discriminación o vulneración en alguno de sus derechos y de forma simultánea sea proporcionalmente más alto que en los hombres, lo que requiere acciones integrales de respuesta por parte de los actores e instituciones competentes para mitigar los riesgos identificados.



LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA



En este apartado se expondrán los lineamientos de la política, los cuales están compuestos por ocho estrategias que, a su vez, incluyen objetivos y ejes de acción. Lo anterior, con base en el análisis de brechas, la participación de hombres y mujeres líderes gremiales, colaboradores de la institucionalidad cafetera e instituciones públicas y privadas relacionadas con el sector cafetero.

ESTRATEGIA 1

TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y REDEFINICIÓN DE ROLES DE GÉNERO EN EL SECTOR CAFETERO

Con el objetivo de contribuir a la transformación cultural de los hogares cafeteros para que hombres y mujeres puedan tener una participación más equitativa en los roles reproductivos y productivos.

EJES DE ACCIÓN

1. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA FOMENTAR RELACIONES EQUITATIVAS EN LA FAMILIA CAFETERA

Promover relaciones humanas más equitativas en los hogares cafeteros, mediante acciones de sensibilización y comunicación.

ACCIONES

- > Desarrollar un programa de capacitación dirigido a fortalecer las relaciones armónicas en la familia con enfoque de género.
- > Implementar una estrategia de comunicación y sensibilización orientada a la deconstrucción de la cultura machista en las familias cafeteras y en la organización, desde un lenguaje no sexista e incluyente.

2. LA ECONOMÍA DEL CUIDADO EN LOS HOGARES CAFETEROS

El trabajo no remunerado que se realiza en el hogar representa un aporte importante para el proceso productivo; no obstante, es invisibilizado y no remunerado. De este modo, se hace necesario reconocerlo, redistribuirlo y remunerarlo.

ACCIONES

- > Promover programas de apoyo a la redistribución de funciones en el hogar, con el objetivo de liberar tiempo para la mujer caficultora.
- > Revisar esquemas de reconocimiento, a nivel familiar e institucional, de las labores de cuidado en el hogar desarrolladas por las mujeres cafeteras.

ESTRATEGIA 2

ACCESO A LA EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL PARA LAS MUJERES CAFETERAS

Con el objetivo de disminuir la brecha de acceso a la educación formal y no formal, en condiciones de igualdad para las mujeres y con enfoque territorial. Dentro de la estrategia se buscará reconocer los vacíos y necesidades de acceso, permanencia y financiación de la educación formal y no formal para las mujeres, de modo que desde la FNC, y en articulación con las entidades del Estado, se implementarán los siguientes cuatro ejes de acción:

1. ACCESO A EDUCACIÓN FORMAL E IDENTIFICACIÓN DE DEMANDA REGIONAL

Disminuir la brecha en el acceso a la educación formal en el sector y propender por garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en la educación.

ACCIONES

➤ Definir la demanda requerida por las mujeres cafeteras y gestionar con oferta público-privada a nivel territorial.

➤ Facilitar el acceso a programas de educación media para adultos y programas acelerados de convalidación.

➤ Gestionar programas de formación y certificación de competencias.

➤ Incluir y coordinar en la programación de la mesa sectorial de café del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de forma anual, las demandas de la mujer cafetera, así como crear nuevos programas y actualizaciones en temáticas que mejoren las competencias requeridas por ella.

➤ Facilitar el acceso a programas de formación técnica y tecnológica mediante modalidades virtuales o semipresenciales, así como el enlace con la oferta en territorio.

➤ Facilitar el acceso a programas de formación profesional mediante modalidades virtuales o semipresenciales, así como el enlace con la oferta en territorio.

➤ Facilitar el acceso a cursos de posgrado o perfeccionamiento para la mujer cafetera.

➤ Gestionar mecanismos de financiación y/o promoción pública-privada para apoyar la educación formal para la mujer cafetera.

2. ACCESO A EDUCACIÓN NO FORMAL/IDENTIFICACIÓN DE DEMANDA REGIONAL

La educación no formal posibilita el desarrollo y la cualificación del capital humano. Garantizar el acceso de las mujeres a la oferta de educación no formal contribuye a perfeccionar sus capacidades en el sector.

ACCIONES

- > Apoyar y gestionar con socios estratégicos la formación complementaria en temáticas demandadas por las mujeres cafeteras en el territorio.
- > Apoyar y gestionar programas propios de la FNC para atender las demandas de la mujer cafetera, aumentando su participación.
- > Implementar programas de formación continua en tecnologías de la información y comunicación.
- > Gestionar mecanismos de financiación y/o promoción pública-privada para apoyar la educación no formal para la mujer cafetera.

3. FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO DE EXTENSIÓN DE LA FNC

El Servicio de Extensión de la FNC es reconocido a

nivel nacional como una de las mejores plataformas de acceso al conocimiento y transferencia tecnológica para las y los productores de café del país. No obstante, es necesario fortalecer sus capacidades para que pueda desarrollar sus acciones con enfoque de equidad de género.

ACCIONES

- > Fortalecer el Servicio de Extensión con enfoque de género y considerando las demandas de formación identificadas para la mujer cafetera.
- > Incrementar las visitas de los servicios de extensión a hogares con jefatura femenina en el sector cafetero.
- > Revisar los lineamientos de los servicios de extensión para que estén orientados a la capacitación integral de las y los productores cafeteros.

ESTRATEGIA 3

AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

Con el objetivo de incrementar el acceso de las mujeres a la propiedad y a los recursos productivos (tierra, asistencia técnica, financiación, tecnificación y capacitación) con un enfoque de sostenibilidad y competitividad.

EJES DE ACCIÓN

1. GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE LAS MUJERES CAFETERAS

Se promoverán acciones para la gestión, financiación e implementación de proyectos que favorezcan el desarrollo de las iniciativas de las mujeres cafeteras.

ACCIONES

- Promover alianzas específicas con el sector público y privado para la implementación de proyectos y emprendimientos de la mujer cafetera (gestiones, convenios, acuerdos).
- Acompañar y capacitar a las mujeres para facilitar su acceso a convocatorias a programas y proyectos.

- Gestionar mecanismos de promoción pública-privada para apoyar proyectos y emprendimientos para la mujer cafetera (fondos, incentivos, becas).

- Sistematizar experiencias e iniciativas para la mujer cafetera en desarrollo de negocios y emprendimientos en diferentes áreas como cafés especiales, pasillas, servicios ambientales, viveros, huertas case-ras, productos derivados del café, etc.

2. PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA LA GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

ACCIONES

- Diseñar programas de formación para la formulación de proyectos dirigidos a la mujer cafetera.
- Diseñar programas de formación para la administración de los recursos financieros dirigidos a las familias cafeteras.
- Transferir conocimiento en implementación de proyectos productivos, con base en la investigación e innovación, dirigidos a mujeres cafeteras (por ejemplo: nuevos materiales a partir de derivados del café, pasillas, valor agregado al café, nuevas formas de comercialización, desarrollo de productos y procesos, viveros).

3. FORTALECIMIENTO DE LA LÍNEA DE PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CAFÉ DE MUJERES

Fortalecer la inclusión y participación de las mujeres en la cadena de valor del café, para que permita un reconocimiento de su aporte y el mejoramiento de sus ingresos.

ACCIONES

- Impulsar el acceso a tecnologías (conocimiento e infraestructura productiva) para el proceso productivo del café.
- Capacitar a las mujeres en procesos de transformación de café.
- Diseñar e implementar metodologías para la co-creación de ideas de negocio en productos, procesos y servicios para la mujer cafetera.
- Diseñar un programa e instrumentos de comercialización y mercadeo de productos de café para la generación de ingresos para la mujer cafetera.
- Desarrollar un programa de inserción de las mujeres cafeteras en las compras públicas.

4. PROMOVER EL TRABAJO COLECTIVO DE LOS ESQUEMAS ASOCIATIVOS, EL TRABAJO EN RED Y EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Fortalecer la asociatividad por parte de las mujeres del sector cafetero, para aportar de forma significativa en el desarrollo de modelos empresariales.

ACCIONES

- Desarrollar programas de capacitación y fortalecimiento de asociatividad y cooperativismo.
- Impulsar la Red Nacional de Mujeres Cafeteras e intercambios de buenas prácticas productivas, sociales y ambientales en el sector desarrolladas por mujeres.

5. MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE LA MUJER CAFETERA EN EL ACCESO A LA TIERRA

Que las mujeres tengan un mayor acceso a los activos les permite nivelar el ejercicio de poder en cuanto a las decisiones sobre los mismos, la negociación sobre los bienes en sus familias y asegurar recursos para su vejez.

- Hacer un inventario de los requerimientos y el estado de procesos de las mujeres cafeteras en cuanto a temas de tierras.

- Promover la práctica de propiedad mancomunada en el sector cafetero.
- Facilitar el acceso a programas y proyectos mediante esquemas de acompañamiento y capacitación para la participación en los instrumentos existentes.

6. DESARROLLAR PROGRAMAS DE CONSERVACIÓN Y PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA APROVECHAR LOS INSTRUMENTOS VERDES EXISTENTES

Fomentar que las empresas cafeteras tengan prácticas sostenibles, buscando reducir el impacto ambiental y aprovechando los ingresos y/o beneficios adicionales que traen para las mujeres los negocios y/o acciones asociadas al cuidado del medio ambiente.

ACCIONES

- Capacitar y formar en producción sostenible, mitigación de cambio climático y negocios verdes.
- Consolidar un programa piloto de café sostenible y negocios verdes dirigido a mujeres.
- Aprovechar los mecanismos de mercado, con corresponsabilidad de todos los actores de la cadena de valor, para reflejar en el precio pagado los costos de la sostenibilidad.
- Gestionar el programa de estufas ecoeficientes.

7. ACCESO Y FORMACIÓN EN TIC

Los desafíos en materia de tecnologías de la información y la comunicación no solamente están dados por la falta de infraestructura y conectividad, sino también por la ausencia de conocimientos en temas digitales.

Superar estos desafíos es una oportunidad para mitigar las brechas existentes en el acceso a la educación, la creación de empresas y empleos innovadores, el acceso a mercados, la realización de trámites ante las instituciones del Estado, mejorar la comunicación cotidiana entre las comunidades y el acceso a información.

ACCIONES

- Facilitar el acceso a conectividad y tecnologías de la información.
- Gestionar programas de alfabetización digital y tecnologías de la información especializada.
- Gestionar el desarrollo de herramientas TIC desarrolladas por y para mujeres cafeteras que beneficien el negocio (apps de gerencia de la finca, de gestión de trabajadores, de trazabilidad, de gestión de riesgos climáticos).
- Desarrollar herramientas informáticas para el acceso a capacitación e información sobre ofertas,

convocatorias e impulso de procesos y proyectos en el sector cafetero.

- Promover estrategias de socialización de las herramientas digitales que facilitan el acceso a los derechos de las mujeres ofertados por el sector público y privado.

ESTRATEGIA 4

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER CAFETERA EN ESCENARIOS DE POLÍTICA PÚBLICA Y TOMA DE DECISIONES

Objetivo: Impulsar y fortalecer la participación, liderazgo y representatividad de las mujeres cafeteras en espacios de política pública y toma de decisiones desde lo local y lo nacional. El derecho a la participación de la mujer se ha visto limitado por condiciones sociales estructurales y factores culturales que han relegado su participación solo a los espacios privados. Sin embargo, los derechos de las mujeres y las decisiones sobre el acceso a los mismos y su bienestar también se discuten en los espacios públicos, de allí la necesidad de que se propenda por generar acciones tendientes a movilizar su participación y el liderazgo en los diferentes escenarios de toma de decisiones.

EJES DE ACCIÓN

1. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER CAFETERA EN ESCENARIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fortalecer la participación de las mujeres cafeteras en escenarios públicos y privados permite que las mujeres tengan más herramientas para visibilizar y gestionar sus intereses en estos espacios de toma de decisiones.

ACCIONES

- Promover la construcción de agenda pública de la mujer cafetera y facilitar la interlocución con las instituciones competentes para la inclusión y respuesta en acciones concretas.
- Identificar los escenarios y acompañar a la mujer cafetera en escenarios de política pública y toma de decisiones.
- Implementar la escuela de formación y liderazgo de las mujeres cafeteras.
- Desarrollar instrumentos y materiales de formación a nivel nacional y regional.

2. FORTALECER LA REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER CAFETERA

Se ha pensado que la sola participación de la mujer

ya es una acción que propende por garantizar sus derechos; sin embargo, la participación no necesariamente significa que las mujeres puedan ser parte de los procesos de toma de decisiones. En esta medida, la representatividad refuerza su participación y con ello aumenta su posibilidad de incidir en la toma de decisiones.

ACCIONES

- Establecer lineamientos frente a la representatividad de la mujer en los diferentes escenarios de toma de decisiones de la FNC y escenarios regionales y nacionales de toma de decisiones.

ESTRATEGIA 5

VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS Y ACCESO A LA JUSTICIA

Con el objetivo de impulsar acciones que aporten a una vida libre de violencias contra las mujeres y acceso a la justicia, para coadyuvar en la protección integral de sus derechos.

EJES DE ACCIÓN

1. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Visibilizar y desnaturalizar todo acto de violencia o discriminación contra las mujeres dentro del hogar y en los espacios públicos.

ACCIONES

- > Facilitar el acceso a programas y capacitaciones dirigidas a mujeres y hombres para promover una vida libre de violencias.
- > Promover espacios de formación en masculinidades no violentas y corresponsables.
- > Diseñar e implementar estrategias de comunicación orientadas a la prevención e identificación de las violencias basadas en género (VBG), rutas de acceso y normativa relacionada (Ley 1257 de 2008).

ESTRATEGIA 6

ACCESO A LA SALUD INTEGRAL Y LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Con el objetivo de impulsar acciones para la promoción, el acceso y la salud integral de las familias cafeteras, teniendo en cuenta que presentan distintas barreras para el acceso a los servicios de salud y desde un enfoque diferencial.

EJES DE ACCIÓN

1. SALUD INTEGRAL

La salud de las familias cafeteras es un aspecto fundamental en su bienestar. Los problemas de salud de

la familia suelen tener una mayor afectación en las mujeres, teniendo en cuenta que ellas usualmente asumen los roles de cuidado y que este tipo de condiciones afectan el mantenimiento o el desempeño de las labores productivas y con ello sus ingresos.

ACCIONES

- > Estrategia de comunicación y prevención para el embarazo en adolescentes en articulación con las entidades territoriales de salud.
- > Facilitar el acceso a programas y capacitaciones dirigidos a promover estilos de vida saludable.
- > Articular con las entidades territoriales de salud y con actores privados jornadas descentralizadas de atención en salud en el sector rural.
- > Promover estrategia de seguridad alimentaria y nutricional desde la comunicación, formación y sensibilización.
- > Promover las buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque diferencial.

ESTRATEGIA 7

TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD CAFETERA

Con el objetivo de fomentar acciones en la institucionalidad cafetera para incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de la FNC y en la estrategia de valor.

Los ciclos de planeación e implementación y los presupuestos no son neutrales al género (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2018), de ahí la importancia de identificar y comprender cómo la toma de decisiones en las organizaciones incide de forma directa en disminuir o incrementar las brechas entre hombres y mujeres. Tomar las medidas afirmativas desde la FNC para que desde la implementación de la presente política se puedan establecer indicadores, criterios y estrategias claras y contundentes en el sector cafetero que tiendan a disminuir las desigualdades en el sector cafetero.

EJES DE ACCIÓN

1. FORMACIÓN PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Para el logro de una organización con prácticas en equidad de género se hace necesario que las perso-

nas de la organización adquieran competencias en perspectiva de género para incorporarlas en el planear, el hacer, analizar y en la mejora de los procesos y programas al interior de la FNC.

ACCIONES

Promover actividades de formación y sensibilización interna en equidad de género, tendencias sobre el tema y normativa vigente, así como la generación de espacios de reflexión, diálogo e intercambio de ideas, de forma que dicho enfoque se incorpore progresivamente a la cultura y funcionamiento de la FNC y las familias cafeteras.

2. PLANEACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA EN EL SECTOR CAFETERO

Incorporar el enfoque de género en los procesos de planificación, implementación, seguimiento y comunicación de la FNC.

ACCIONES

> Planeación con perspectiva de género: Revisar los principales programas de la FNC y promover acciones que incorporen el enfoque de género en la presupuestación y definición de acciones y estrategias.

> Implementación de la política: Articulación con instancias regionales encargadas de mujeres y género en los departamentos cafeteros para la implementación de la política. Creación del Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género en la FNC con participación de las instituciones del gremio.

- > Seguimiento de la política: Diseñar estrategia de seguimiento e indicadores de medición sobre la implementación y avances de la política pública.
- > Comunicación: Estrategias de comunicación de la política con lenguaje no sexista e incluyente en el gremio cafetero.

ESTRATEGIA 8

MEJORAMIENTO DE VIVIENDA

Con el objetivo de impulsar acciones para el mejoramiento cuantitativo y cualitativo de las viviendas. De acuerdo con las cifras del Sistema de Información de Hogares Cafeteros, los hogares con jefatura femenina presentan un porcentaje más alto de déficit cualitativo de vivienda, en comparación con otros tipos de hogares. Es decir, las brechas de género descritas anteriormente pueden estar incidiendo en las condiciones habitacionales de los hogares con jefatura femenina; por ello, implementar acciones que busquen mejorar estas condiciones es parte de la estrategia de equidad de la FNC.

EJES DE ACCIÓN

1. GESTIÓN DE RECURSOS PARA MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE VIVIENDA

ACCIONES

- > Definir la situación de las condiciones habitacionales de las mujeres cafeteras.
- > Promover alianzas con el sector público y privado para implementar proyectos que mejoren las condiciones de vivienda de los hogares de las mujeres cafeteras.
- > Revisar oportunidades para facilitar el acceso de las mujeres a programas de acceso a vivienda rural.
- > Apoyar y gestionar programas propios de la FNC para atender las demandas de la mujer cafetera en cuanto a sus condiciones de vivienda.

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



La FNC propone dar seguimiento a la incorporación de la equidad de género en todos los niveles de la organización promoviendo sistemas de seguimiento y evaluación periódica del proceso. En consecuencia, se constituirá un Comité de Equidad de Género en la organización¹.

La FNC destinará los recursos y el tiempo necesarios para realizar las tareas encomendadas a este comité, las cuales son:

- Velar por que se conozca la política de equidad de género en la estructura organizacional de la FNC y con todos aquellos grupos de interés con los que se relaciona, así como por que puedan tener acceso a cualquier otra información o de especial relevancia en el campo de la equidad de género.
- Velar por y fomentar el cumplimiento y la aplicación de la política de equidad de género.
- Facilitar los mecanismos y rutas para que cualquier persona del gremio pueda plantear sugerencias o propuestas de mejora en asuntos relacionados con esta política.
- Realizar un seguimiento y evaluación periódica de la situación y de los avances logrados en la implementación de la política con miras a la mejora continua.

¹ Funciones propuestas por la ANDI, en Cerrando brechas: equidad de género para el sector empresarial.

NORMOGRAMA EQUIDAD DE GÉNERO



A continuación, se menciona la normativa nacional e internacional que sustentó la construcción de esta política.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas - Firmada en San Francisco, Estados Unidos, el 26 de junio de 1945. Entrada en vigor: 24 de octubre de 1945, de conformidad con el artículo 110.
- Consenso de Brasilia - XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 16 de julio de 2010.
- Consenso de Quito, alcanzado por los gobiernos de los países participantes en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras y mecanismos para el adelanto de las mujeres del más alto nivel, reunidos en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la OEA, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belém do Para, Brasil.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración del Milenio - Asamblea General de Naciones Unidas, 13 de septiembre de 2000.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer - Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos - Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, adoptado el 17 de julio de 1998.
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y abierta a la firma el 10 de diciembre de 1999.
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, aprobada en su sesión 4213ª, el 31 de octubre de 2000.

NORMATIVA NACIONAL

Resoluciones

- Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Resolución 1895 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se asignan recursos para la financiación de las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

LEYES

- Ley 731 de 2002 por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 985 del 26 de agosto de 2005, por la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.
- Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penal y de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1413 de 2010, por la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1542 del 5 de julio de 2012, por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.

- Ley 1773 del 6 de enero de 2016, por la cual se crea el artículo 116a, se modifican los artículos 68a, 104, 113, 359 y 374 de la Ley 599 de 2000, y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004.

DECRETOS

- Decreto 164 Mesa Interinstitucional (enero 25 de 2010), por el cual se crea una comisión intersectorial denominada “Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.
- Decreto 2733 del 27 de diciembre de 2012, por el cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.
- Decreto 2734 del 27 de diciembre de 2012, por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.
- Decreto 4463 del 25 de noviembre de 2011, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.
- Decreto 4796 del 20 de diciembre de 2011, por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4798 del 20 de diciembre de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal y de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 4799 del 20 de diciembre de 2011, por el cual se reglamentan parcialmente las leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008.
- Decreto 2145 del 20 de diciembre de 2017, por el cual se adopta el Plan de Revisión, Evaluación y Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales y se crea el Comité Interinstitucional de seguimiento al Plan.

BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS



Banco Mundial. (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development.

Banco Mundial e Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias [IFPRI en inglés]. (2010). Gender and Governance in Rural Services: Insights from India, Ghana, and Ethiopia.

Bernal, O. (2016). Hacia la sostenibilidad cafetera: Un análisis de política pública. Universidad de los Andes. u728495.pdf (uniandes.edu.co)

Buvinic, M. (1991). La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe. Serie Mujer y Desarrollo, 8. CEPAL.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1999, 19 ene.-5 feb.). Informe de 20° período de sesiones [A/54/38/ Rev.1, párr. 12]. Naciones Unidas, Nueva York, EE.UU.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1999). Recomendación General No. 24: La mujer y la salud.

Confecoop. (2009). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer [CPEM] e Instituto Republicano Internacional [IRI]. (2018). Orientaciones para la construcción de políticas públicas para la igualdad de oportunidades para las mujeres en entidades territoriales. Presidencia de la República de Colombia.

Croppenstedt, A., Goldstein, M., & Rosas, N. (2013). Gender and agriculture: inefficiencies, segregation, and low productivity traps. The World Bank Research Observer, 28(1), 79-109.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing [aprobada en 16ª sesión plenaria]. (1995, 4-15 de septiembre). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). Encuesta Nacional de Calidad de Vida.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019, 2020). Gran encuesta integrada de hogares.

Departamento Nacional de Planeación. (2018). Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer - Guía para la Inclusión del Enfoque de Género para las Mujeres en el Ciclo de Planeación de las Políticas Públicas.

Food and Agriculture Organization [FAO]. (2011). Women in Agriculture. Closing the gender gap for development. State of food and agriculture 2010-11. <http://www.fao.org/3/a-i2050e.pdf>

Igualdad de género en el sector cafetero [Informe]. (2018, 9-13 de abril). 121º periodo de sesiones del Consejo Internacional del Café, CDMX, México.

Melesse, M. B., Dabissa, A. & Bulte, E. (2017). Joint Land Certification Programs and Women's Empowerment: Evidence from Ethiopia. *The Journal of Development Studies*, 1-19.

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2019). Situación de las mujeres rurales en Colombia 2010-2018. <https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/direcciones/Documents/Situacion%20de%20las%20mujeres%20rurales%20en%20Colombia%202010-2018.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text=%22Transversalizar%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero,y%20en%20todos%20los%20niveles>

Organización Mundial de la Salud. (s. f.). Género. <https://www.who.int/topics/gender/es>

Relatoría del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (2005). Plataforma de Acción de Beijing.

Unesco. (2005). Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>





Política de **equidad de género**
para la **mujer caficultora**



Federación Nacional de
Cafeteros de Colombia