

# SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA DE MUJERES RURALES FRENTE A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS AÑOS 2022 Y 2023

Universidad Pedagógica Nacional UPN

Especialización en pedagogía 2024

Martha Lucia Ruiz Zubieta



## Contenido

Introducción.....	3
Punto de partida.....	4
¿Para qué se quiere sistematizar?.....	4
Delimitación de la experiencia.....	5
Línea de tiempo.....	6
Eje de sistematización.....	8
Fuentes de información.....	8
Metodología.....	8
Reconstrucción.....	9
Descripción de la experiencia:.....	9
Taller: Los seis (6) superpoderes:.....	9
Taller Lídera:.....	12
Taller Día de la familia:.....	13
Esquema.....	15
Visión de la implementadora.....	15
Análisis de la información.....	18
Primer grupo: Mujeres líderes gremiales.....	18
Análisis de las respuestas Mujeres líderes gremiales.....	22
Segundo grupo: Hombres participantes.....	23
Análisis de las respuestas Hombres participantes.....	26
Tercer grupo: Mujeres caficultoras de base.....	27
Aprendizajes logrados.....	30
En cuanto a la Metodología:.....	30
En cuanto al papel del Implementador(a) o Docente:.....	31
En cuanto a los espacios no educativos:.....	31
En cuanto a la Política de Equidad de Género:.....	32
En cuanto a las necesidades:.....	32
En cuanto al Enfoque o Perspectiva epistemológica.....	33
Socialización con la comunidad:.....	34
Referencias:.....	34

## Introducción.

En la comunidad donde se desarrolla esta sistematización, se implementan distintos proyectos productivos, los cuales incorporan generalmente un componente social, el cual puede estar relacionado con la equidad de género, el empalme generacional, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Para el desarrollo de estos componentes, se realizan procesos pedagógicos enfocados en la sensibilización y capacitación de las comunidades beneficiarias en distintos temas que se considera, contribuyen a su bienestar.

Es así como, se construyó la “política de equidad de género (PEG)” en la cual se plasman ocho (8) líneas estratégicas que orientan las actividades que se realizan para alcanzar la equidad de género en la población rural con la que se trabaja. Estas líneas estratégicas son; (1) transformación cultural, (2) educación, (3) autonomía, (4) liderazgo, (5) vida libre de violencias, (6) salud, (7) mejoramiento de viviendas, y (8) incorporación de la equidad de género en la institución (FNC 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, en los años 2022 y 2023, previa aprobación de presupuesto para la implementación de la PEG, se empezaron a desarrollar estrategias metodológicas educativas como talleres, conferencias, charlas y espacios de encuentros, en los que se presentaba una parte teórica de un tema específico sobre la equidad de género y se desarrollaba una parte práctica para promover el aprendizaje de quienes participaban. Este tipo de actividades se enmarcaron dentro de la educación no formal, al ser estrategias educativas y estructuradas, adelantadas por la institución que desarrolló la experiencia y por la autora del presente trabajo.

La experiencia abarca un grupo de treinta 30 personas, en las cuales se incluyen mujeres rurales, mujeres líderes gremiales y hombres que han participado en metodologías de equidad de género en los años 2022 y 2023, de quienes se recoge su percepción a través de entrevistas y conversaciones informales que se dieron dentro del desarrollo de la experiencia, en la que la autora participó como implementadora, adicionalmente se toma como propuesta o ruta metodológica las preguntas orientadoras desarrolladas por Oscar Jara (2011) con el fin de generar un aprendizaje o conocimiento que permita comprender críticamente la experiencia y “orientarla hacia el futuro con una perspectiva transformadora” Mejía (2015), para así mismo aportar a la mejora en la implementación de la política de equidad de género (PEG).

Es por esto que, en el presente documento de sistematización, se presentan las percepciones de las personas que participaron en la experiencia dada por tres (3) metodologías educativas sobre equidad de género, se reconstruye cada metodología realizada incluyendo una línea de tiempo, se comparan y analizan críticamente las respuestas de los participantes, teniendo en cuenta su contexto, su visión de “equidad de género” y se propone una reflexión crítica al proceso vivido.

## Punto de partida.

La experiencia sistematizada, consiste en la implementación de metodologías de equidad de género con un grupo de treinta (30) personas; diez (10) mujeres rurales, diez (10) mujeres líderes gremiales que son mujeres cultivadoras de café, y que han sido elegidas en su región para representar a la comunidad dentro de los órganos de decisión de la Federación Nacional de Cafeteros y diez (10) hombres, quienes participaron durante el periodo 2022 y 2023, en los talleres que se adelantaron con el fin de enseñar sobre equidad de género. Para esto, se cuenta con registro fotográfico de las actividades adelantadas, documentos donde se plasmaron las actividades metodológicas a realizar, encuestas de percepción aplicadas una vez terminaba el taller, opiniones recibidas de los asistentes, la instrucción de la aplicación de determinados temas según la política de equidad de género (PEG), así como con la participación de la autora como tallerista.

## ¿Para qué se quiere sistematizar?

El propósito que se plantea con esta sistematización, es generar aprendizajes desde los participantes de la experiencia implementada, conocer los aspectos positivos o negativos de ella, para ser tomados en cuenta en la mejora de las metodologías y en la implementación de la política de equidad de género (PEG), ya que como menciona Oscar Jara (2011) la utilidad que se genera desde la sistematización, puede ir desde (...) *“descubrir aciertos, errores, formas de superar obstáculos y dificultades o equivocaciones, de tal forma que los tomamos en cuenta para el futuro”* hasta, *“aportar a un nivel de teorización que ayude a vincular la práctica con la teoría”* incluyendo la *“formulación de propuestas de mayor alcance basadas en lo que sucede en el terreno”*. Oscar Jara (2011)



## Delimitación de la experiencia.

La experiencia que se sistematizó, forma parte de la política de equidad de género (PEG) que implementa la Federación Nacional de Cafeteros; ha tenido lugar desde el año 2022 y consiste en la capacitación a mujeres rurales (principalmente), a través de talleres metodológicos con el fin de trabajar asuntos relacionados a la equidad de género, el liderazgo y el bienestar de la familia cafetera. Dichos talleres se denominaron LIDERA, DIA DE LA FAMILIA CAFETERA, y SEIS SUPER PODERES.

Este primero, fue una estrategia que respondió a la necesidad de incrementar la participación efectiva de mujeres en las instancias gremiales de la FNC en el contexto de las elecciones cafeteras del 2022. Por su parte, el día de la familia cafetera, tuvo como objetivo contribuir a la transformación cultural y redefinición de roles de género a través de actividades de integración familiar, dinámicas que fomentaron la comunicación y la armonía del hogar y el taller de los seis (6) super poderes, presentó seis (6) capacidades que se deben tener en cuenta para lograr la equidad de género.

En el año 2022 se realizaron 15 talleres Lidera, donde participaron 1015 mujeres de 15 departamentos cafeteros. Para el 2023 se realizaron 17 talleres de la metodología “Día de la familia cafetera” en los cuales participaron 1087 familias y, en este mismo año, se realizó el taller 6 super poderes, contando con la participación de 920 mujeres en 15 departamentos cafeteros.

Todas las metodologías que se describirán fueron construidas por un equipo integrado por 3 profesionales de distintas disciplinas académicas, (Nutrición, Economía y Administración Pública), quienes identificaron la “necesidad” de abordar estas temáticas y elaboraron una estrategia metodológica que incluía actividades teóricas y prácticas y que respondían a las orientaciones de la política de equidad de género.

Dicho equipo social, también se encargó de poner en práctica las estrategias, reuniendo, de manera presencial, grupos de 45 personas en promedio, e implementando la metodología diseñada en una jornada de 4 horas para cada una.



## Línea de tiempo.

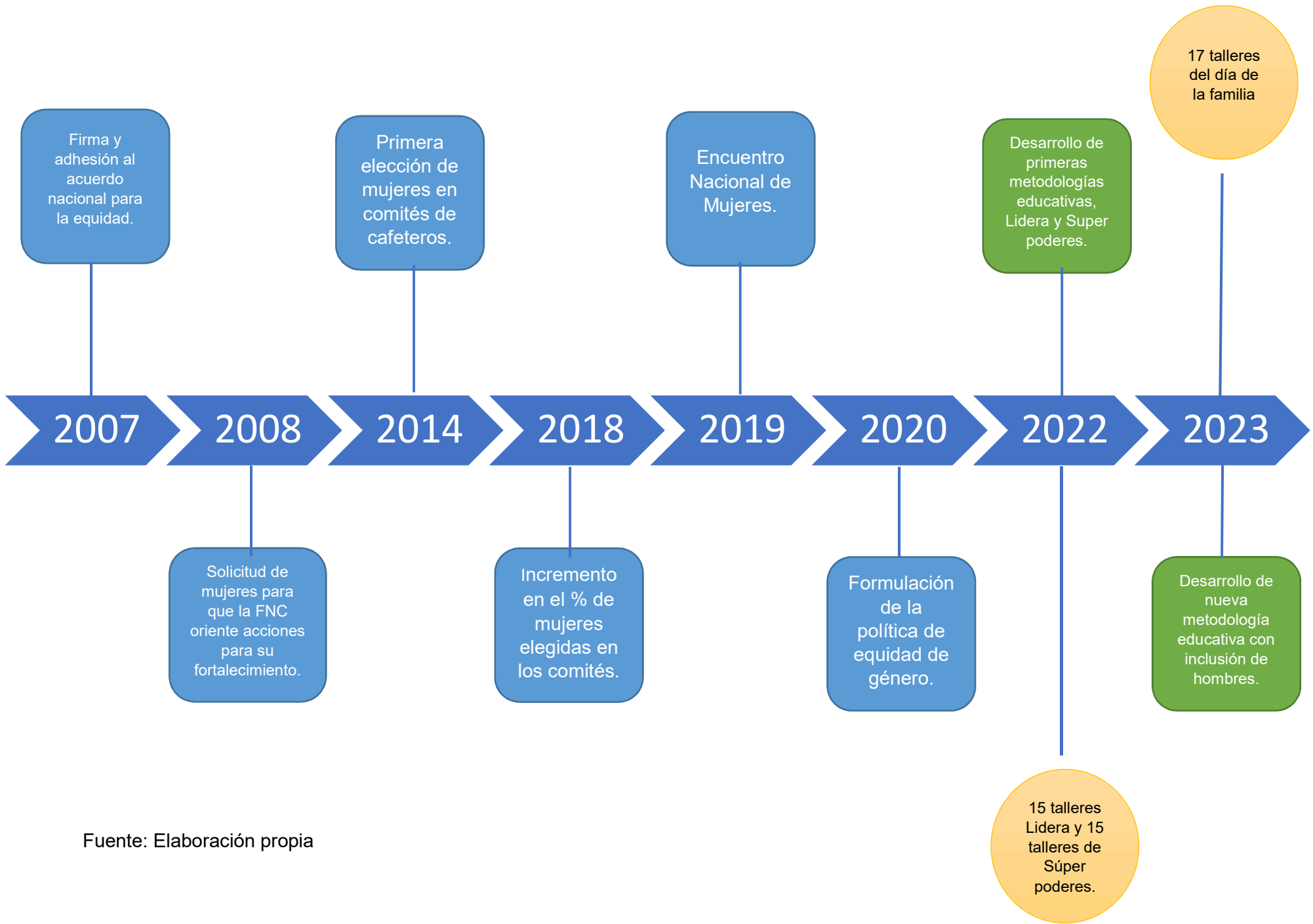
Las mujeres cumplen otra serie de actividades que también aportan a la cadena del cultivo del café. Además de desarrollar labores de cuidado como la preparación de alimentos, el cuidado de los hijos o de familiares, etc., realizan actividades en la producción del café, como, la recolección y selección de los granos, el despulpado, la implementación de buenas prácticas de bioseguridad, la siembra de otros alimentos, se ocupan del manejo de las finanzas del hogar, entre otros, por lo que la Federación Nacional de Cafeteros FNC notó un potencial en esta población, además de su posible contribución a través de los votos, en las elecciones cafeteras que son determinantes para el gremio cafetero.

Por lo anterior, gestionó un acercamiento con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2007), quien le propuso a la FNC unirse al acuerdo nacional para la equidad, adicionalmente, un grupo de mujeres caficultoras realizó una solicitud para que la FNC orientara sus acciones incluyendo el fortalecimiento de las mujeres (2008), por lo que se inició la construcción del programa mujeres cafeteras, que en (2015) pasó a denominarse programa de equidad de género.

Durante estos años (2007 a 2015) se adelantaron acciones en pro de la inclusión de la mujer caficultora en los espacios de decisión con los que cuenta la FNC (comités de cafeteros a nivel departamental y municipal) contando en (2014) con la primera elección de mujeres en comités municipales y departamentales, y en (2018) con un aumento de esta representación, pasando de 8% a 16%; adicionalmente, se promovió su participación en convocatorias de proyectos productivos. No obstante, fue hasta (2019) que se dio inicio a la conformación de un “encuentro nacional de mujeres” el cual tuvo como resultado la proposición de crear una “política de equidad de género” (PEG), a partir de un diagnóstico y análisis de las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

Dentro de la construcción de esta política (2020) se priorizaron ocho (8) líneas estratégicas que dirigen las acciones que se deben realizar para alcanzar la equidad de género en el gremio caficultor; dentro de estas acciones, se decidió implementar metodologías educativas con el fin de enseñar “equidad de género” y temas de liderazgo (2022), contando con la participación de grupos de mujeres caficultoras de base, junto con mujeres caficultoras líderes gremiales. Posteriormente, en el (2023) se decidió implementar otra metodología educativa en pro del bienestar de la familia cafetera por lo que se incorporó la participación de hombres, en su mayoría compañeros de las mujeres que ya venían participaban de la experiencia.

A continuación, se presenta la línea de tiempo de la experiencia sistematizada, desde la construcción de la política de equidad de género PEG que les dio origen.



Fuente: Elaboración propia

## Eje de sistematización.

El eje de sistematización es la equidad de género, dado que este concepto atraviesa a toda la experiencia que se desarrolló, es decir que, se pretende indagar la forma en qué es entendida la “equidad de género” por los participantes de la experiencia, dado que las metodologías adelantadas surgieron con el fin de “contribuir al cierre de brechas de género que impactan el bienestar de la familia cafetera”.

## Fuentes de información.

Para la sistematización de la experiencia se cuenta con encuestas realizadas al finalizar cada metodología implementada, también se cuenta con documentos (actas de reuniones) donde se plasmó la construcción de la política de equidad de género, se cuenta también con la descripción de cada metodología (ficha), con registro fotográfico de la experiencia y con la participación de la autora como tallerista o implementadora de la experiencia. Adicionalmente, se realizaron entrevistas a treinta (30) participantes, para contar con su testimonio sobre la experiencia desarrollada y se plasmaron algunas de las opiniones recibidas durante el desarrollo de las metodologías.

## Metodología.

Si bien la sistematización no cuenta con una ruta metodológica específica, se tuvo en cuenta las orientaciones teórico – prácticas para la sistematización creadas por Oscar Jara (2007) en los cinco tiempos que propone; “el punto de partida, las preguntas iniciales, la recuperación del proceso vivido, las reflexiones de fondo y los puntos de llegada” Jara (2007).

Adicionalmente, se realizaron entrevistas a treinta (30) participantes, dentro de los que se encuentran, diez (10) mujeres caficultoras de base, diez (10) mujeres líderes o representantes gremiales y diez (10) hombres que participaron en la experiencia desarrollada en el periodo 2022 y 2023 (talleres educativos).

Las entrevistas son semiestructuradas dado que se quiso contar con la percepción de los participantes, frente a los aspectos positivos y negativos de la experiencia, y con los que se intentó identificar si los participantes se perciben de otra manera después de participar en la experiencia, si consideraban importantes los temas que se abordaron, ¿cuál era su visión de equidad de género?, además de indagar si era viable nutrir la metodología con temas más complejos sobre equidad de género.

A partir de las respuestas recibidas en las entrevistas, se estableció un análisis respecto a los puntos más relevantes que mencionaron las mujeres y hombres, por tanto, de sus respuestas se extrajeron puntos en común en los cuales se ahondó, logrando así establecer aprendizajes en distintos aspectos.

## Reconstrucción.



### Descripción de la experiencia:

#### Taller: Los seis (6) superpoderes:

Desde el área de Desarrollo Social, de la FNC, surgen estrategias metodológicas que buscan contribuir a la mejora de algunos aspectos del proyecto de vida de las mujeres cafeteras y sus familias. Por esto, se adelantó una metodología con la cual se presentaba la visión que la FNC tiene sobre la equidad de género, sus objetivos, líneas de acción y la historia o el contexto que generó la construcción de esta política.

A esta metodología se le llamo “los seis (6) super poderes” con los que cuenta una mujer caficultora, y consistió en presentar las seis (6) capacidades que debe fortalecer una mujer para lograr la equidad de género; Autonomía, Resiliencia, Liderazgo, Empatía, Sororidad y Cooperación.

Para su implementación se iniciaba presentando un video sobre la PEG, posteriormente se desarrollaba una actividad “rompe hielo” que, generalmente incluía además de la presentación de cada participante, una dinámica de adivinanzas y premios.

Adelantada esta primera parte, se compartía el cuento de “Blunquimelfa” de la autora Adela Bash (2008) con el cual se relacionaban algunos asuntos vividos por las mujeres, que se van adhiriendo a la mente y que no les dejan expresarse libremente. Por ejemplo, algunos imaginarios que se tienen sobre lo que deben ser o hacer, lo que está bien visto o no, lo que pueden o no pueden hacer, los miedos transmitidos, las tristezas o culpas etc., también se solicitaba a las participantes ideas para “sacudirse” de esos imaginarios, que se repiten cotidianamente y que llegan a desencadenar situaciones de violencia.

El desarrollo de este proceso, permitió la reflexión y la autocrítica para reconocer las prácticas culturales que no deben ser aceptadas por las mujeres, además de ser un espacio

de escucha, en el que se compartían experiencias vividas, sin juzgamiento de ningún tipo, también se fortalecía la confianza y el apoyo entre el grupo de mujeres.

Posteriormente, se realizaba la explicación de cada concepto o “super poder”, presentando algunas características y ejemplos, seguido de una actividad para poner en práctica este término.

Por ejemplo, el poder de la **empatía**, se definía como la capacidad de comprender las emociones y los sentimientos de los demás y se realizaba una actividad denominada “no hacerle a los demás, lo que no quiero que me hagan” que consistía en asignar una acción para que la realizara otra participante, por lo que generalmente se proponían acciones graciosas, bromistas, a personas tímidas, pero antes de llevarla a cabo se mencionaba que esa acción iba a ser realizada por la persona que la designó, con el fin de promover de manera divertida el “no hacerle a los demás, lo que no quiero que me hagan”.

Para el caso de la **autonomía**, se definía como la capacidad de hacer o tomar decisiones sin intervención o influencias externas, para lo cual es determinante fortalecer la autoestima, la seguridad en sí mismo y la confianza, por esto se desarrollaba una actividad en la que se construía una lista de elogios entre y para cada participante.

Para el poder de la **resiliencia**, se hacía un símil entre una plantita de café, la cual resiste fuertes vientos, lluvias, cosechas, pesticidas etc., y, sin embargo, continúa su ciclo por 20 años. Con la vida de las mujeres, se fomentaba la idea de no sucumbir ante la adversidad, de reconocer los logros que se han alcanzado, por mínimos que parezcan y de sobreponerse en medio de las tormentas que trae la vida.



Para esto se desarrollaba una actividad con tres (3) sobres, en el primero se anotaban los logros que en el transcurso del tiempo ha alcanzado cada participante, en el segundo, se anotaban las personas que les han apoyado y/o acompañado para alcanzar esos logros, y

en el tercero, se anotaban las experiencias o sueños que querían realizar. Esta actividad permitía a las mujeres revisar las anotaciones de cada sobre cuando se sintieran desmotivadas o sin aliento para seguir adelante.

En cuanto al poder de la **Sororidad**, se explicaba desde el concepto de hermandad que debe existir entre mujeres, la necesidad de apoyarnos unas a otras, dejando de lado la “competencia” con la que frecuentemente se actúa. Para propiciar el desarrollo de esta capacidad, se solicitaban ideas sobre ¿cómo ayudar o apoyar a otra mujer como yo? y se utilizaba una madeja de lana para ir tejiendo una red de apoyo.

Esta actividad permitía conocer experiencias en común entre las mujeres y, desde ellas mismas, conocer la forma en que superaron distintas situaciones, en algunos talleres era común escuchar situaciones de violencia intrafamiliar, por lo que se invitaba a participar a un funcionario de las comisarías de familia o de la secretaría de la mujer para que orientara a la participante, o se ponía a disposición de las participantes las rutas de atención para este tipo de violencias.

Para el super poder del **liderazgo**, se retomaban temas enseñados en otro taller denominado “Lidera” del cual se hablará más adelante, y principalmente se buscaba fortalecer el carácter para responder a situaciones que obstaculizaban el ejercicio de un liderazgo determinante, como miedo al hablar en público, acciones que no son liderazgo, no saber delegar tareas, el trabajo en equipo, entre otros.

Por último, para el super poder de **colaboración**, se desarrollaba una dinámica de cierre, activa y divertida, que permitía cooperar para lograrla, este ejercicio en grupo consistía en trasladar el agua de un vaso amarrado con cuerdas a otro vaso, por lo que se requería de la colaboración mutua de los equipos que se formaran.



## Taller Lidera:

Este taller se desarrolló bajo un acróstico formado con la palabra LIDERA que indicaba buenas prácticas en el desarrollo del liderazgo, las cuales eran enseñadas bajo un objetivo de adquirir conocimiento, mejorar la actitud y aplicar lo aprendido bajo una metodología teórica - práctica.

L, correspondía a libérate de los temores, aquí se daban a conocer las implicaciones del temor en el desarrollo del liderazgo, las participantes debían mostrarse interesadas en identificar sus temores y despojarse de ellos y una vez identificados, debían plantear acciones para gestionarlos. En la parte práctica se desarrollaba un ejercicio de meditación guiada, en la que se visualizaba a una mujer elocuente, preparada y capaz de conquistar a un público.

I, correspondía a identificar tu propósito, en este apartado se buscaba dar a conocer la importancia de tener un propósito que trascendiera al beneficio personal, por lo que las participantes debían encontrar un propósito en su comunidad diferenciándolo de uno propio. La actividad práctica consistía en plasmar ese propósito que se quería lograr para la comunidad, utilizando témperas o dibujos, los cuales se exponían en una galería de arte improvisada en el taller.

D, el apartado d, significa diagnosticar el liderazgo, aquí se daban a conocer los diferentes niveles de liderazgo, planteados en el libro “Los 5 niveles del liderazgo” de John C. Maxwell (2012) y se guiaba a las participantes para que identificaran el nivel en el que se encontraban. La parte práctica consistía en identificar en una cartelera, el nivel al que se debía avanzar y escribir en una hoja alguna estrategia que debía realizar para alcanzarlo. Posteriormente esa hoja era guardada en una carpeta, y en el siguiente taller se validaba si había sido posible realizar dicha actividad.



E, de elegir una estrategia, en este espacio se promovía el proceso necesario para plantear una estrategia a partir del plan de acción y se reconocía la diferencia entre el propósito y la estrategia. En la parte práctica, se realizaba una lluvia de ideas para lograr el propósito identificado en la actividad 2, por grupos.

R, de rodéate de un equipo, consistía en fomentar la cultura de trabajo en equipo en el liderazgo y la generación de redes de apoyo. Para esto, las participantes debían plantear una propuesta de equipo de trabajo con base en sus principios y valores, mencionando las personas que elegirían y por qué las elegirían, esta actividad se realizaba en grupos.

A, de avanza y comunica, consistía en explicar los requisitos para participar en las elecciones cafeteras: requisitos, inhabilidades, calendario electoral, se contaba con una líder que exponía los retos que enfrentó para ser líder, además de su proceso para generar un aprendizaje entre pares.

El taller tenía una duración total de 4 horas y en él participaron 1015 mujeres pertenecientes a los municipios y departamentos cafeteros donde tiene injerencia la FNC.

### Taller Día de la familia:

Cubierto el interés de apoyar las elecciones cafeteras, se decidió realizar el taller “Día de la familia cafetera” dado que se priorizó trabajar para contribuir a la transformación cultural y a la re - definición de los roles de género. Este taller, convocó a la familia cafetera total, siendo un cambio significativo, dado que en el taller Lidera, y en el taller de Los seis super poderes solo participaron mujeres.

Su objetivo se enfocó en identificar acciones para mejorar las relaciones al interior de la familia, por lo que, en él, debían participar mínimo dos miembros de cada familia, incluyendo la mujer, se conservó la misma metodología teórico práctica y se incluyó el aprendizaje de herramientas para la comunicación no violenta, y el manejo de conflictos familiares.

Dentro de los temas abordados en el taller, se mencionaban cuatro 4 componentes; principios para la vida, reconocimiento del otro, uso del tiempo en familia y comunicación no violenta.

El componente de principios para la vida, se desarrolló a partir de la comparación de una situación irreal (historia) con algunos principios importantes que debe tener en cuenta la familia para relacionarse de manera más efectiva. Se abordaron temas como “perdonar así no quiera, agradecer así no esté acostumbrado, decir la verdad así haya consecuencias, tratar con amabilidad a todos los integrantes, compartir de manera intencionada a pesar de sentir que no se tiene tiempo”. La actividad práctica consistía en terminar una historia irreal, de la cual se daban algunas pistas.

Posteriormente se reunían los integrantes de cada familia y respondían algunas preguntas tomadas de un estudio del psicólogo Arthur Aron (1997) que fomenta la cercanía y permite conocer un poco más a la otra persona. Algunas de las preguntas que debían responder

las familias eran: 4 Cosas positivas que me gustan de mi compañero; ¿Qué cosa valoran de su familia y cree que la hace única?

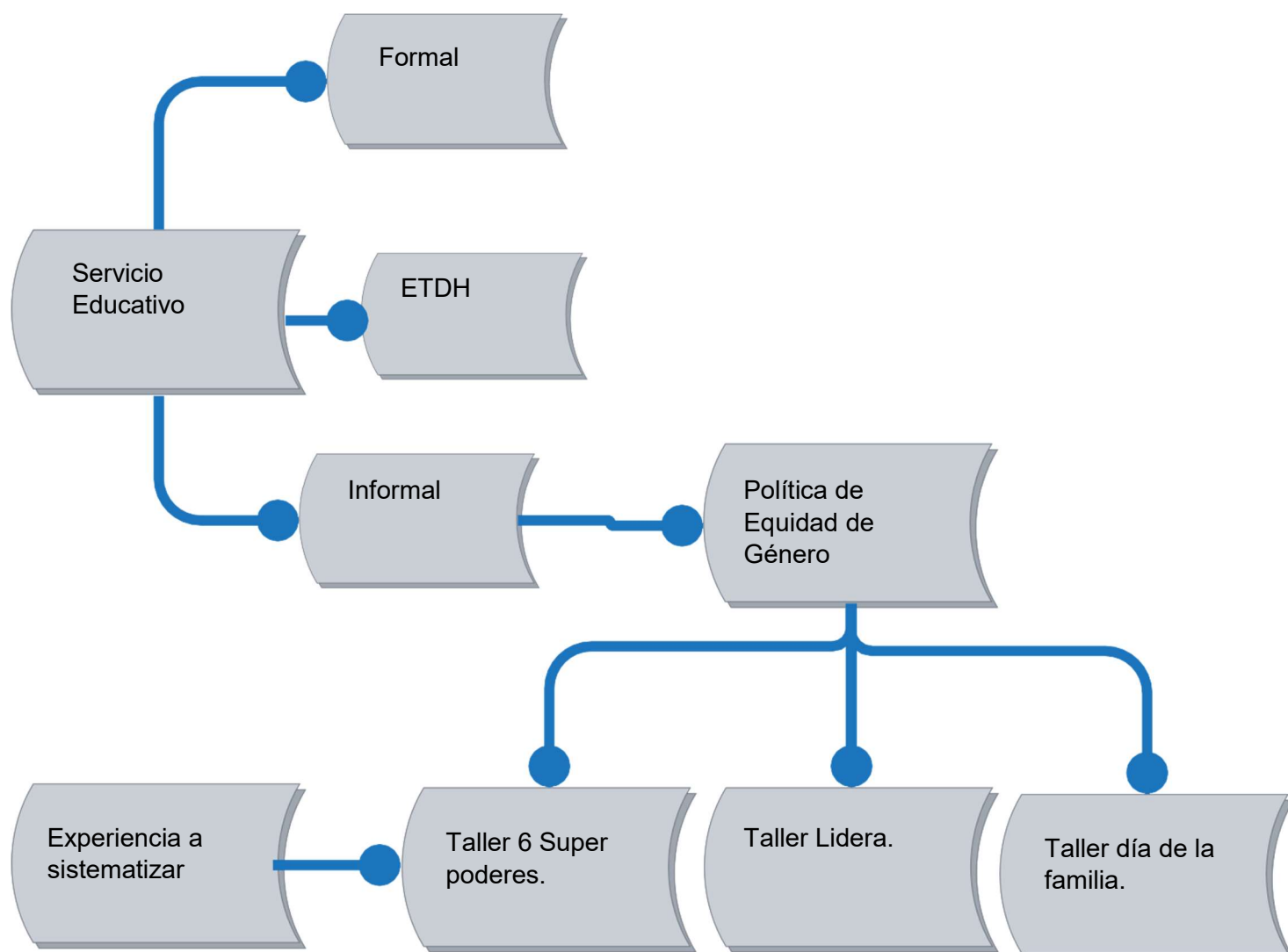
En el tercer componente se solicitaba a cada participante ideas creativas para compartir en familia. A través del juego tingo, tingo, tango debían responder: ¿cuáles actividades pueden hacer en familia para compartir el tiempo libre? Estas respuestas, no podían repetirse.

Y en la última parte, se mencionaba la comunicación no violenta. Se explicaba ¿qué es la comunicación asertiva? ¿cuáles son las habilidades emocionales? ¿cómo manejar los sentimientos y emociones, la tensión y el estrés? En la parte práctica, se trabajó por grupos, a los que se les asignaba una frase para transformarla o plantearla de un modo no agresivo. Por ejemplo, se entregó la frase ¡Soy el/la único que hace el oficio en esta casa! La reconstrucción de la frase final debía ser “me siento cansado. Necesito apoyo con estas tareas” entre otras.

En el desarrollo de este taller, se fomentó también la demostración de afecto entre la misma familia, a través de la presentación del libro Los cinco lenguajes del amor de Gary Champman (1992).



## Esquema.



## Visión de la implementadora

Como se puede observar, los talleres descritos se realizaron con el objetivo de contribuir a la equidad de género en el sector cafetero, no obstante, éstos han permitido otro tipo de acercamiento de la FNC a la población caficultora, al ser espacios de conversación y distracción de las labores cotidianas de los caficultores, además de espacios de aprendizaje y de generación de confianza. Sin embargo, se han dejado de lado temas más robustos y estructurados que son necesarios en la búsqueda de la equidad de género.

Temas como las violencias de género, la igualdad salarial, los derechos sexuales y reproductivos, entre otros, no han sido contemplados, ni mencionados y se ha optado por brindar estrategias para mejorar las relaciones familiares. Esto, puede deberse posiblemente a algunos comentarios que se recibieron en el desarrollo de las metodologías, los cuales se presentarán a continuación.

En un receso de uno de los talleres, un hombre realizó una pregunta hacia la tallerista, en la que preguntaba “¿por qué se hacía tanto alboroto con el tema de equidad de género?, que, ¿qué era lo que estaba pasando?” Posteriormente, pero en el desarrollo de la misma metodología, se escuchó otro comentario, en el que se mencionó “que los hombres se sentían excluidos ya que “ahora” se hacían muchas cosas para las mujeres”.

Ante esto, la tallerista respondió que la equidad de género es un tema en tendencia mundial, importante y necesario, dado que las mujeres representan la mitad de la población en Colombia y el tema de la equidad les permitía tener oportunidades en la misma medida que los hombres.

Estos comentarios, hacen notar que existe una tensión hacia lo que se proyecta como equidad de género, ya que es vista como un “favorecimiento” a las mujeres y los temas desarrollados son subestimados, o considerados poco necesarios. Por tanto, podría decirse que algunos de estos comentarios fueron tenidos en cuenta, dado que, al siguiente año, la metodología del taller cambió y se empezó a incluir a mujeres y hombres.

En otra ocasión, cuando se dictaban los talleres que daban a conocer la política de equidad de género, junto con algunas herramientas para fortalecer en las mujeres la autonomía, el liderazgo, la empatía, la sororidad etc., se decidió invitar a participar solo a mujeres, sin embargo, una de las participantes acudió al taller con su esposo; el señor fue bienvenido y manifestó que “quería conocer los temas de los que se iba a enterar su esposa”; realizada una parte del taller, el señor se retiró y su esposa continuó participando. Lo anterior permite evidenciar una situación de control, por parte del esposo, respecto a lo que “se considera” debe o no conocer una mujer.

Así mismo, en otro momento de desarrollo de los talleres, se notó que una mujer que había sido invitada, no había asistido; por lo que al finalizar el taller se le llamó y se le preguntó sobre el ¿por qué? de su ausencia, ante esto, la mujer participante respondió que no le gustaba el taller, dado que, en él, “se le estaban abriendo los ojos a las mujeres para que fueran infieles”.

Estas dos situaciones, también permiten hacer inferencias sobre la visión de algunas mujeres frente a la equidad de género y al ejercicio de su autonomía y de su libertad. De igual manera permite ver las relaciones de poder entre hombres y mujeres que permanecen en los imaginarios de la sociedad, en este caso rural, además de evidenciar una lógica en la que se relaciona la libertad y la autonomía con la libertad sexual.

En cuanto al taller enfocado en el liderazgo, se comentaron situaciones en las que las mujeres participantes expresaron haber sido excluidas de reuniones gremiales y haber recibido de otros compañeros, comentarios en los que les desanimaban y les

manifestaban que “la FNC llevaba más de 90 años dirigida por hombres, fue fundada por hombres, los que la idearon fueron hombres, y los que trabajan en ella son también hombres, por lo que ven poco probable que una mujer llegara a integrar un cargo en una instancia directiva”. También manifestaron haber recibido comentarios que mencionaban que las mujeres “solo llenan los cargos” y “son elegidas por obligación”, porque se debe cumplir una cuota, más no por mérito.

Estas situaciones se consideran machistas, ya que menosprecian el trabajo que adelantan las mujeres para ser representantes en el gremio, además de invisibilizar las acciones con las cuales han contribuido al fortalecimiento de la FNC.

Ahora bien, cuando se implementó el taller del Día de la familia, con el objetivo de incluir la participación de los hombres, su convocatoria presentó un reto, ya que asistían otros integrantes de la familia que principalmente eran mujeres, los pocos hombres que asistían mencionaban que los temas que se trataban eran “femeninos”, se percibía una tensión dada la baja participación y/o interacción de los hombres quienes se mostraban distraídos o poco interesados en los temas abordados.

En el desarrollo de este taller, también se presentó el comentario de una participante, en el que mencionó que ya no se hablaba de equidad, sino solo de temas de “auto ayuda” que no se ha avanzado de manera práctica y que nos quedamos en teorías y no hemos pasado a la acción”.

Con estos últimos comentarios, se puede ver que la metodología de los talleres tiene oportunidad de ser mejorada, de integrar aspectos más prácticos que respondan a los intereses de quienes participan y les permitan aplicar lo aprendido en la cotidianidad.

También se recibieron sugerencias frente al alcance de los talleres, ya que generalmente quienes participan son las mismas personas, esto debido a los costos de desplazamiento que supone asistir a los talleres, por lo tanto, se invita a las personas que vivan más cerca del punto donde se realiza.

Es por esto que, para la sistematización de la experiencia se decidió realizar entrevistas en las que se recogieran los aspectos positivos y negativos de la experiencia, y con los que se intentaba identificar si los participantes se perciben de otra manera después de participar en los talleres, si consideraban importantes los temas que se abordaron, cuál era su visión de equidad de género, además de indagar si era viable nutrir la metodología con temas más complejos.

Cabe anotar que, con el grupo de hombres se debió realizar una modificación en las preguntas, con el fin que sus respuestas se detallaran de mejor manera y permitieran el análisis.

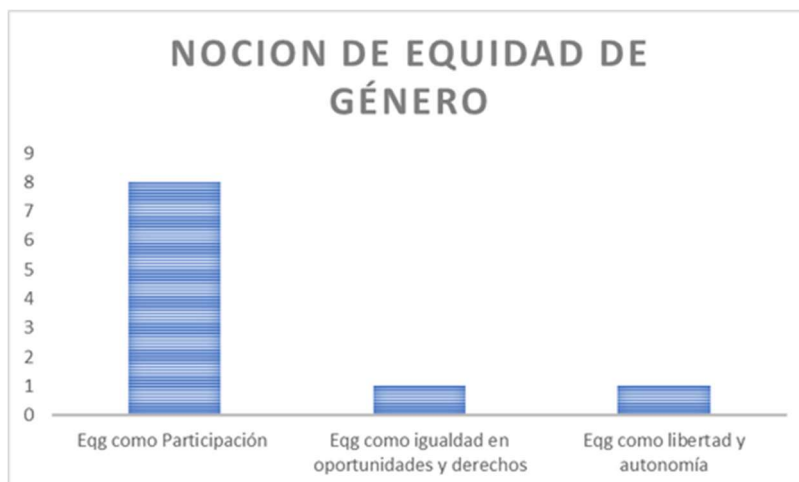
## Análisis de la información.

### Primer grupo: Mujeres Líderes gremiales



El primer grupo de mujeres entrevistadas, fue el de las líderes gremiales, quienes hacen parte de la institucionalidad de la FNC, a través de los comités departamentales que es el máximo órgano de gobierno gremial a nivel departamental, sus principales funciones son organizar y promover el gremio en cada Departamento, velando por la correcta y oportuna prestación de los servicios de la FNC a los productores de café, así como gestionar programas y acciones que beneficien a las comunidades donde son elegidas, cada 4 años, por voto directo de los productores de café. En su mayoría han desarrollado cargos de representación en juntas comunales, asociaciones o grupos comunitarios.

La primera tanda de preguntas, correspondió a la noción que las mujeres líderes tienen sobre la equidad de género, ¿qué entienden por este concepto?, ¿cómo llegaron a entender esto que “entienden”? y ¿cuál es el sentido que le dan? Las preguntas siguientes indagan si ellas mismas consideran que ocurrieron o no cambios en la manera de pensar, hablar o percibirse y las últimas preguntas, corresponden a la apreciación que tienen sobre la metodología de los talleres realizados.

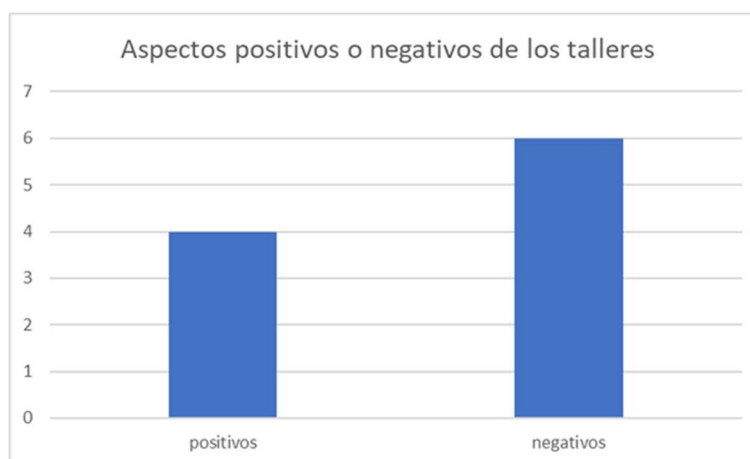


Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Se evidencia que las mujeres líderes gremiales entienden la equidad de género como la participación en las instancias gremiales de la FNC, esto se constata dado que 8 de las 10 entrevistadas, mencionan la equidad de género como “el acceso y la participación en espacios de decisión”, y sugieren que se realicen estrategias que les permitan ingresar a los cargos de la FNC que han sido dirigidos por hombres principalmente, les interesa ser escuchadas y que se les incluya en espacios de decisión.

En cuanto a si han recibido formación sobre equidad de género, distinta a la que se trabaja en la FNC, las diez (10) mujeres afirmaron que sí, al igual que a la pregunta si consideran importante que se enseñe la equidad de género. No obstante, en el momento que se preguntó ¿por qué es importante que se enseñe EQG? las respuestas recibidas fueron diversas refiriéndose principalmente a la necesidad de conocer la situación de inequidad de la mujer y los derechos a los que deben tener acceso.

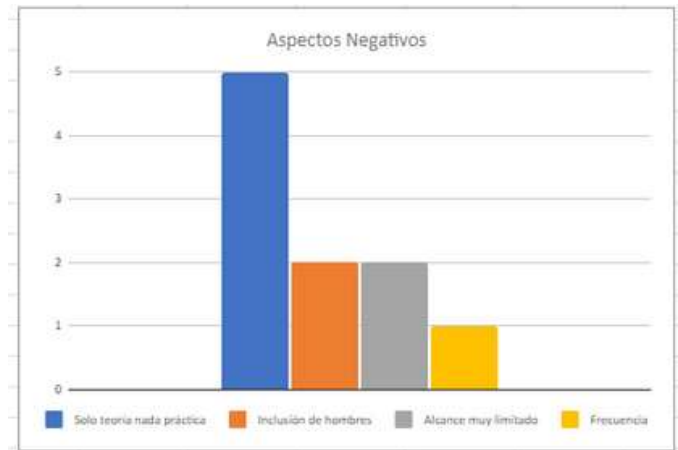
En cuanto a las preguntas sobre la metodología, se preguntó a las mujeres líderes sobre los aspectos positivos o negativos de los talleres, encontrando que seis (6) de ellas resaltan aspectos negativos y cuatro (4) resaltan aspectos positivos.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Dentro de los aspectos positivos se mencionó que en estos espacios logran presentar sus iniciativas, recibir recomendaciones y ser escuchadas por la comunidad.

No obstante, en cuanto a aspectos negativos, cinco (5) de las mujeres mencionaron que en los talleres se aborda solo la teoría sobre equidad y no se ha pasado a la práctica, dos (2) mencionaron que es necesario la participación de hombres en los talleres, ya que con ellos podrían gestionar otros proyectos, (2) que su alcance es muy limitado ya que se suele invitar a participar a las mismas personas, y una (1) mencionó que la frecuencia con la que se realizan los talleres, no es oportuna.



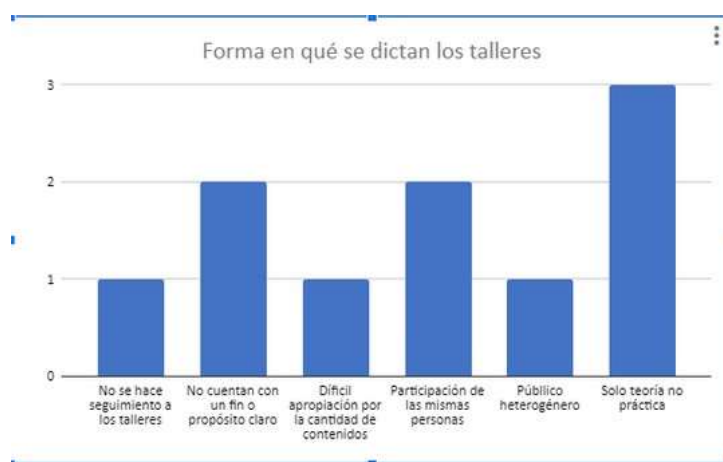
Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Posteriormente se preguntó si consideraban que los talleres tenían aplicación práctica en su vida cotidiana, a lo que cinco (5) lideresas mencionaron que no, dos (2) mencionaron que en algunas cosas y tres (3) mencionaron que sí tiene aplicación práctica. Esta aplicación práctica consistió, según algunas entrevistadas, en actividades que ponen en marcha en su labor como líderes, por ejemplo la construcción de un discurso, la reflexión sobre buenas prácticas en el liderazgo, entre otras.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

En cuanto a si estaban de acuerdo con la forma en qué se desarrollan los talleres, siete (7) mujeres mencionaron no estar de acuerdo y tres (3) de ellas mencionaron estar de acuerdo; correspondiente a las primeras respuestas, se hizo referencia a que los talleres no cuentan con un propósito claro y que en ellos se entrega mucha información por lo que consideran difícil apropiarse de los conceptos trabajados, de igual manera, mencionaron que la información en ocasiones se ha repetido, y que al dictarse a un público heterogéneo, (dadas las edades y los niveles educativos) se hace muy difícil avanzar. Adicionalmente mencionaron que la cobertura no es la mejor, dado que generalmente participan las mismas personas, por lo que sugiere invitar a mujeres que se encuentren en partes más alejadas o crear nuevas estrategias para que estas mujeres reciban la información.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Ante la pregunta, ¿Considera que los temas que se enseñan en los talleres, son los que se deben enseñar en EQG? cinco (5) mujeres mencionaron que sí, dado que los temas que se están abarcando corresponden a la PEG y las otras cinco (5) mujeres mencionaron que se deben realizar temas mucho más prácticos que le permitan a las mujeres participar en cualquier espacio de manera efectiva, para tener mayor representatividad, en los comités Departamentales, Municipales y en el Nacional.

Adicionalmente, se preguntó si sería conveniente incluir temas como violencias de género, lenguaje inclusivo, y derechos sexuales y reproductivos en las metodologías, a lo que las mujeres lideresas mencionaron que “se puede incluir cualquier tema, pero lo que se necesita es pasar a los hechos”.

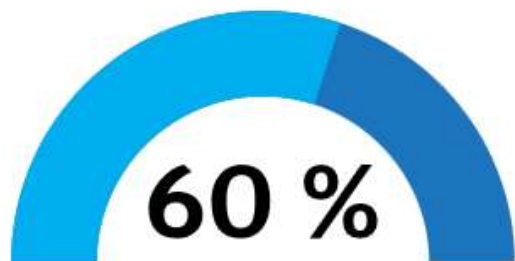
Posteriormente, se indagó sobre ¿cómo ve su esposo o cómo ven en su núcleo familiar el tema de EQG? con el fin de conocer si las mujeres lideresas son apoyadas y motivadas a participar de estos temas, encontrando que a las diez (10) lideresas, sus familias y compañeros les apoyan para que participen en los talleres, asumiendo algunas labores de cuidado. Adicionalmente mencionaron que, en sus hogares, los temas de equidad de

género son vistos con importancia, por lo que en sus actividades promueven que se desarrolle la equidad.

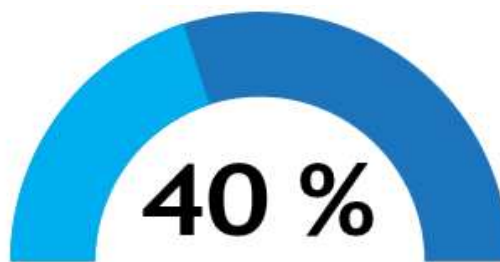
Para finalizar se preguntó si después de participar en la experiencia ¿Ha notado algún cambio en usted? en la forma en que se perciben, piensan o actúan, a lo cual, cuatro (4) mujeres respondieron que no mucho, dado que en los talleres se trataron cosas que ya conocían, cuatro (4) mujeres dijeron que después de los talleres, han reflexionado sobre el papel de la mujer en la familia, en el cultivo, han entendido nuevas nociones sobre sus derechos y, dos (2) mujeres más, mencionaron que más allá de notar un cambio, recibieron la información para replicarla en sus comunidades, por lo que esperan ver cambios notorios en otras mujeres.

### Análisis de las respuestas Mujeres Líderes gremiales.

Las respuestas anteriores permiten visualizar aspectos a mejorar en la metodología de los talleres, más allá del cambio en temáticas que pueden llegar a considerarse “radicales” en un gremio conservador que está implementando algunos temas de equidad de género, las mujeres líderes proponen que se incluyan temas que permitan poner en práctica lo aprendido. De igual forma, estas respuestas, permiten afirmar que la visión del mundo que tienen las mujeres lideresas, sobre equidad de género, está orientada a la participación en espacios de decisión, a la visibilidad de sus ideas y de sus aportes. Se manifiesta que existe una barrera invisible que les impide alcanzar posiciones de poder y liderazgo dentro del gremio.



El 60 % de las mujeres que participaron en el taller, resaltan aspectos negativos del mismo



Por su parte, el 40% resalta aspectos positivos.

## Segundo grupo: Hombres participantes.



En el desarrollo de los talleres, se invitó a participar principalmente a mujeres, dado que la PEG focaliza a la mujer y busca reconocer su papel en la caficultura, no obstante, el último año (2023) se quiso fomentar la unión familiar por lo que se incluyó la participación de los esposos, compañeros o hijos de las mujeres asistentes.

A pesar de realizar estos talleres con la familia (hombres y mujeres) se continuó evidenciando, mayor participación de las mujeres, en las actividades desarrolladas, e incluso cuando se invitaba a los hombres a participar en alguna dinámica, preferían decirle a su compañera que respondiera o realizara la actividad, en una ocasión se recibió el comentario que los temas realizados en los talleres “eran para mujeres”.

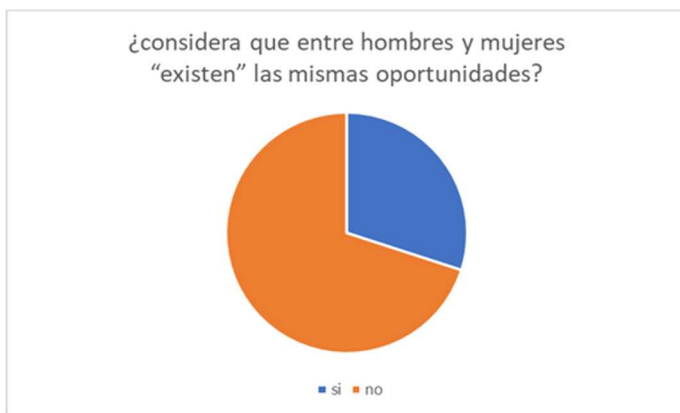
No obstante, se tomó una muestra de diez (10) hombres para conocer su visión sobre la experiencia desarrollada.

Las preguntas realizadas a los hombres, tomaron como base las realizadas a las mujeres, no obstante, fueron ajustadas, con el fin de fomentar las conversaciones entre hombres, dado que en sus respuestas, se evidenció una tensión para reconocer las relaciones de equidad de género, ya que sus conversaciones fueron menos fluidas y en algunos puntos se notó algo de incomodidad al abordar estos temas, adicionalmente se realizaron grupos focales entre dos hombres para que las respuestas fluyeran un poco más.

La primera pregunta, correspondió a ¿considera que entre hombres y mujeres deben existir las mismas oportunidades? a lo cual, los diez (10) hombres entrevistados respondieron sí, no obstante, al contrastar estas respuestas con la segunda pregunta; ¿considera que entre hombres y mujeres “existen” las mismas oportunidades? Se mencionó que las

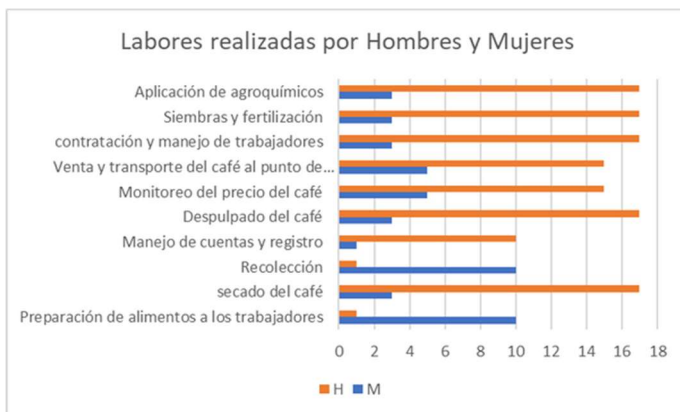
mujeres tienen menos oportunidades de acceso al trabajo o al estudio, dado que “les toca cuidar a los hijos o les toca estar en la casa”.

A partir de estas respuestas es posible ver que los hombres son conscientes de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, sin embargo, hasta el momento no se ejercen actividades que permitan cambiarlas.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Posteriormente se preguntó ¿en su casa quién realiza las labores del hogar y quién las del cultivo? pregunta que también se realizó a las mujeres caficultoras de base, a lo cual, los diez (10) hombres respondieron que las labores del cultivo las realizan ellos, mientras que las labores del hogar las realizan sus esposas.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Lo anterior, permitió ver un pensamiento tradicional, con tendencia machista, en el cual los hombres desarrollan las actividades productivas, mientras las mujeres desarrollan las actividades reproductivas. También puede ocurrir que no es reconocido el aporte de las mujeres a las actividades productivas y por ello no se reconoce, por los hombres, su aporte.

Habiendo iniciado con estas preguntas, se procedió a conocer otros aspectos propios de la experiencia, por lo que se preguntó el motivo por el cual asisten a los talleres, encontrando respuestas como “mi esposa me dijo que viniera” “el extensionista me dijo que viniera”.

Incluso en algunas ocasiones se notó que la asistencia a los talleres se realizaba por el interés de recibir los refrigerios y elementos que se entregan.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

También se preguntó, ¿qué le gusta de los talleres? frente a lo cual se encontraron respuestas tendientes al interés en la parte productiva o comercial que se enseña para esta versión, junto con el taller de EQG. Continuando, se preguntó si los talleres que desarrolla la FNC tienen aplicación práctica, a lo que respondieron sí, pero principalmente en la parte técnica o el cultivo, en cuanto a las “herramientas” que se enseñaron en el taller para tener mejor armonía familiar, se mencionaron algunas, pero no con claridad.



Por último, se preguntó qué ha escuchado sobre “equidad de género”, pregunta a la que algunos de los hombres entrevistados respondieron cosas como:

“La equidad consiste en que hombres y mujeres tienen el mismo valor” “La equidad es la no discriminación a las personas por su identidad de género”.

“La equidad de género es para darle libertad de manejar la sexualidad a las mujeres”.

“La equidad de género es algo que están haciendo forzadamente, por ejemplo, cuando nos obligan a incluir mujeres en las listas de representación gremial o en cargos”.

“La equidad de género es la garantía de un trabajo justo para mujeres y hombres”.

Como se puede ver, estas respuestas evidencian comprensiones negativas sobre la EQG relacionadas con la obligatoriedad de la política y con la libertad sexual, y pocos la reconocen como una oportunidad para transformar las relaciones entre hombres y mujeres.

Posteriormente, se preguntó ‘¿considera que es importante que su esposa participe en los talleres de equidad de género’, a lo que los hombres, mencionaron que;

“Puede ser importante, pero en ocasiones hay otras cosas que hacer” “Sí, es importante que ella asista”.

“Sí es importante, pero se debe poner más práctica también lo que se aprende”

“Sí, pero considero que las mujeres y más las mujeres rurales necesitan proyectos o actividades que les permitan solucionar su día a día con algo más de inmediatez”.

Con estas respuestas, puede identificarse que existe una gran oportunidad en formar a los hombres, dado que no tienen claridad en las nociones y el propósito de la EQG, además al existir algunos imaginarios arraigados en la sociedad rural, se presenta un desenfoque sobre aspectos importantes, por ejemplo, al relacionar la EQG fundamentalmente con la libertad sexual, o con la imposición de incluir a las mujeres en cargos de representación.

## Análisis de las respuestas Hombres participantes.

Al analizar estas respuestas, puede afirmarse que en general, las percepciones de los hombres entrevistados, son superficiales, adicionalmente se percibe falta de interés frente a las actividades que se adelantan, que algunos consideran retrasan las actividades del hogar, y un sentimiento de competencia que puede haber surgido de la desinformación.

De igual manera, se evidencian los imaginarios arraigados en cuanto a las actividades que desarrollan las mujeres versus, las labores que desarrollan los hombres, por ejemplo cuando se menciona que las mujeres son quienes deben asistir a los talleres, porque no son considerados importantes o porque son “temas de mujeres”, mientras son los hombres quienes deben trabajar, y lidiar con las tensiones presentes que se han gestado en torno al reconocimiento de su papel en la caficultura.

No obstante, surge una gran oportunidad para vincular activamente a los hombres, captar su atención y lograr junto con ellos, mayor sensibilización y nuevas estrategias que impulsen las relaciones armónicas entre hombres y mujeres encaminadas a la equidad de género.

### Tercer grupo: Mujeres caficultoras de base.



La última muestra tomada se desarrolló con diez (10) mujeres caficultoras de base, quienes cultivan y producen café de manera directa con el fin de recibir un mejor precio y así mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Este grupo también fue consultado y sus respuestas se presentan a continuación:

A la primera pregunta ¿qué entiende por EQG?, las mujeres cafeteras de base, mencionaron ver la equidad como la oportunidad que les permite contar con autonomía económica, a través de un trabajo justo, remunerado y valorado de acuerdo a su dedicación. La equidad es el espacio que les permite desarrollar directamente actividades para contar con un ingreso y visibilizar las actividades que por mucho tiempo han venido realizando, tanto en el cultivo como en su hogar.

Esta visión se resalta, debido a que es distinta a la de las mujeres líderes gremiales quienes consideran que la EQG les da la oportunidad de contar con un reconocimiento y con el acceso a espacios de decisión, mientras que las mujeres de base, ven la EQG como la oportunidad de generar y controlar sus propios recursos.

Se resalta una ocasión en la que una de las mujeres participantes comentó con desánimo que por mucho tiempo, ha realizado labores en el cultivo, como la selección, recolección, lavado, etc., sin embargo, tan pronto como el café estaba listo para vender, su esposo era quien se encargaba de esto, y no le reconocía económicamente nada por el trabajo que ella había realizado, el tema era tan delicado, que muchas veces se veía obligada a tomar dinero a escondidas de su esposo con el fin de suplir sus gastos básicos o necesidades más urgentes.

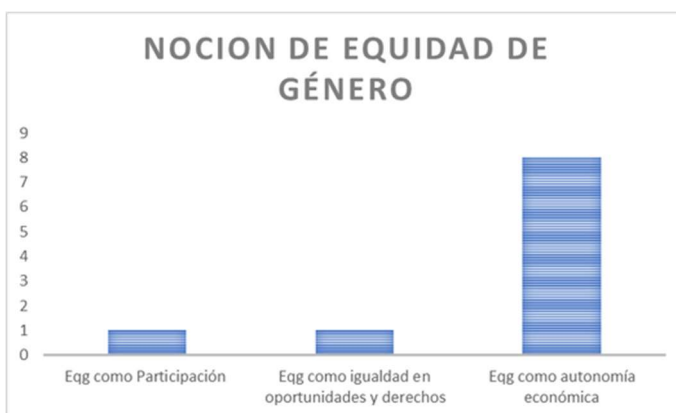
Por eso, mencionaba la mujer participante, le gustan los talleres realizados, debido a que ha tenido el valor de pedirle a su esposo que le permita utilizar una parte de la finca para cultivar, cosechar y vender directamente su café.

La siguiente pregunta fue si ha recibido formación académica en EQG, a lo cual las diez (10) mujeres de base, mencionaron haber recibido solo la formación impartida por la FNC.

En cuanto a si considera importante que se enseñe EQG, las diez (10) mujeres de base mencionaron que sí es importante, principalmente que se formen las mujeres dado que son ellas, quienes, al ser educadas en estos aspectos, educaran a las nuevas generaciones y fomentarán el respeto y la igualdad en la familia y, así mismo, podrán orientar a otras mujeres. Adicionalmente mencionan que es importante que las mujeres tengan otros ingresos propios e independientes y que a través de estos talleres se dan los primeros pasos para que esto se logre.

Respecto a la metodología, se preguntó a las mujeres de base, sobre los aspectos positivos o negativos de los talleres, encontrando que las diez 10 mujeres resaltan aspectos positivos.

Dentro de los aspectos positivos se mencionó que estos espacios les permiten compartir con otras mujeres, aprender de otras mujeres, con naturalidad y familiaridad. Además, fueron un espacio de desahogo en el que lograron expresar las situaciones que viven, con tranquilidad y en confianza.

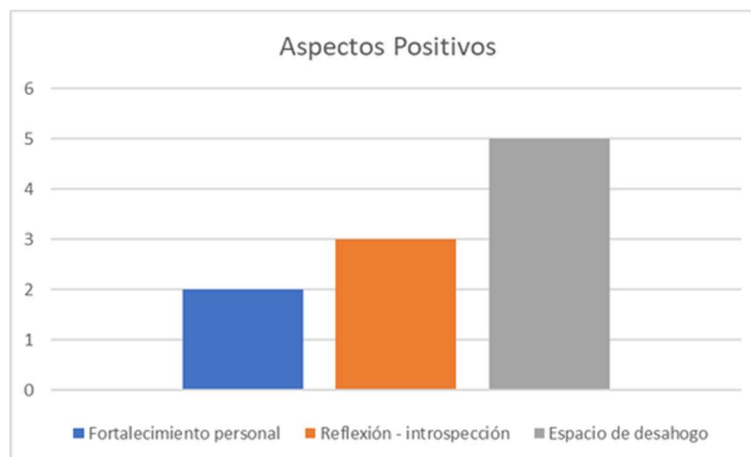


Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Posteriormente se preguntó si considera que los talleres tienen aplicación práctica en su vida cotidiana, a lo que las diez (10) mujeres mencionaron que sí tiene aplicación práctica, consistente en la reflexión que les permite hacer sobre sí mismas, sobre sus capacidades, sobre los logros que han obtenido y sobre su potencial.

En cuanto a si estaban de acuerdo con la forma en qué se dictan los talleres, las diez (10) mujeres mencionaron estar de acuerdo, dado que promueven la participación, son dictados por personas expertas, las motivan a ayudar a otras mujeres. No obstante, algunas mujeres mencionaron que se deben realizar con mayor frecuencia.

Ante la pregunta, ¿Considera que los temas que se enseñan en los talleres, son lo que se debe enseñar en EQG? Las diez (10) mujeres mencionaron que sí, dado que los temas son prácticos y les permiten reflexionar sobre su vida y su papel en la caficultura.



Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

De igual manera, se preguntó si estaría de acuerdo en incluir otros temas en la metodología, como los derechos sexuales y reproductivos, las relaciones de poder entre hombres y mujeres, la atención a violencias, entre otros, a lo cual se mostraron poco interesadas, un poco tensas al hablar al respecto y llegaron a mencionar “no estar preparadas”.

Posteriormente, se indagó sobre ¿cómo ve su esposo o cómo ven en su núcleo familiar el tema de EQG? con el fin de conocer si las mujeres son apoyadas y motivadas a participar de estos temas, encontrando que, no a todas las mujeres se les apoya, ya que de las diez (10) entrevistadas, a tres (3) sus familias y compañeros les han hecho comentarios sobre los talleres, mencionando que son una pérdida de tiempo, y que hay otras labores por hacer y, en ocasiones, se ha tornado un poco difícil la asistencia por el tiempo que deben dedicar en sus hogares en relación con el tiempo que le dedican al taller.

Para finalizar se preguntó si después de participar en la experiencia ¿Ha notado algún cambio en usted? en la forma en que se perciben, piensan o actúan, a lo cual, las diez (10) mujeres respondieron que sí, dado que después de los talleres, han reflexionado sobre su papel, sobre sus capacidades, sobre su deseo de empoderarse económicamente para satisfacer sus propias necesidades, sobre el valor que tienen, sobre la necesidad de compartir sus experiencias con otras mujeres, también de tener la posibilidad de orientarlas, por lo que en efecto se perciben de una manera diferente.

Todo lo anterior, permite considerar la visión de las mujeres cafeteras de base, en la cual se han naturalizado algunos comentarios que les discriminan y que les afectan, pero que, a su vez, les ha hecho motivarse para ser autónomas económicamente.

## Aprendizajes logrados.

### En cuanto a la Metodología:

Efectivamente existe una oportunidad de mejora frente a la metodología desarrollada con los talleres, dado que es importante realizar actividades prácticas que permitan a la comunidad, identificar las tensiones o situaciones que afectan a las mujeres y hombres y el por qué es necesario implementar la equidad de género.

Lo anterior, es debido a que algunas de las estrategias realizadas, según lo referenciado por las participantes, son demasiado teóricas y se quedan en los discursos, dejando de lado las acciones. En este sentido sería importante pensar en el desarrollo de pequeños proyectos que, sin recurrir a mucha teoría, permitan el empoderamiento de las mujeres en acciones específicas dentro de su hogar o comunidad y que, posteriormente, posibiliten la organización de las mujeres de manera más sistemática o en torno a proyectos comunitarios. Esto posibilitaría el paso de la teoría a la acción y permitiría el empoderamiento de las mujeres en acciones específicas.

En este mismo sentido sería importante diseñar estrategias que inviertan el énfasis de la teoría sobre la práctica y vinculen problemas propios de las mujeres y de sus comunidades a los cuales ellas puedan dar solución. Para ello sería importante implementar estrategias de investigación acción participativa. El reconocimiento del saber que las mujeres poseen sobre sus problemas y la capacidad que tienen de hallar solución a los mismos lograría su empoderamiento y el reconocimiento en sus comunidades.

También, se puede hacer uso de recursos didácticos como videos, dibujos, o representaciones en las que se reflejen las tensiones que han sido naturalizadas por la sociedad y que se deben des aprender.

De igual manera, se considera oportuno incorporar en los talleres, metodologías específicas, de acuerdo a las características de los grupos poblacionales con los que se trabaja, (mujeres líderes, mujeres de base, hombres) con el fin de facilitar el aprendizaje y promover una enseñanza adecuada. Esto, teniendo en cuenta que las opiniones dadas por las y los participantes en las entrevistas que muestran que cada grupo posee unas necesidades específicas y que las estrategias deben ser diferenciadas.

Adicionalmente, se debe hacer mayor claridad en el propósito de los talleres, el cual trasciende lo académico, ya que debe verse como un insumo para generar reflexión y comprensión de realidades que viven las mujeres, más que el aprendizaje de conceptos establecidos.

Se resalta también que los talleres han permitido identificar las tensiones puntuales en las que se debe seguir trabajando para lograr una igualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, frente al acceso y participación en cargos directivos, frente a la transformación cultural del machismo, frente a las labores de cuidado, entre otros.

Por otro lado, también es pertinente reconocer que, dentro de la cultura rural, el tema de los derechos sexuales y reproductivos sigue siendo un tabú, por esta razón es necesario generar espacios de diálogo, confianza y reconocimiento entre las mujeres y hombres para que, en etapas posteriores, se puedan trabajar dichos temas sin las resistencias que se generarían actualmente en una sociedad tradicional y machista, los cuales, lejos de provocar cambios positivos, generarían resistencias y fracasos en la implementación de la PEG.

Igualmente se hace necesario vincular otros miembros de la familia como los hijos e hijas. Para ello se considera pertinente trabajar nuevas estrategias, teniendo en cuenta que es un público creciente en la ruralidad y que el trabajo con las nuevas generaciones permitirá prevenir situaciones violentas y la naturalización de las desigualdades entre géneros, así como la concienciación de todos los actores de la comunidad.

### En cuanto al papel del Implementador(a) o Docente:

El papel de docente es determinante en el desarrollo de esta experiencia, por tanto, se considera que se deben implementar nuevas estrategias didácticas que motiven la participación de todos los actores, especialmente de los hombres. Para esto es importante reconocer que los hombres son sujetos activos en la equidad de género, que contribuyen a su implementación desde su rol de esposos, padres, compañeros, hijos etc., por lo que se deben vincular en estrategias específicas, de manera directa, con el propósito de enseñarles que para ellos también hay “ventajas” al lograr una equidad de género.

Adicionalmente existe la oportunidad para los docentes o implementadores de crear una estrategia didáctica desde una perspectiva llamativa para los hombres, resaltando su cotidianidad y la aplicación de la equidad a la realidad.

De igual forma, se debe seguir trabajando con las mujeres para contribuir al desarrollo de su proyecto de vida, independientemente de cuál sea. También el implementador(a) deberá pensar en estrategias para el seguimiento y acompañamiento al proceso de enseñanza, con el fin que la experiencia sea sostenible a través del tiempo.

Se recomienda también a los implementadores, deshacerse de la perspectiva académica para la implementación de la política de equidad de género, y hacerse a una perspectiva subjetiva que logre vincular de manera práctica los problemas y necesidades de las mujeres en el contexto rural, para que la PEG pueda aportar elementos a la solución de problemas y al empoderamiento de las mujeres, más allá de los discursos sobre la igualdad, ya que este no es un asunto teórico sino de relación-acción.

### En cuanto a los espacios no educativos:

Teniendo en cuenta que la educación no solamente se limita a la transferencia de conocimientos y/o al aprendizaje de nuevos conceptos, considero importante, valorar las relaciones e intercambios humanos que se dan en los espacios donde se desarrolla la experiencia, estos espacios han permitido que entre los distintos actores, se establezcan

redes de apoyo, de confianza, el desarrollo de competencias socio afectivas, y la posibilidad que las mujeres cuenten con un espacio de socialización seguro y confiable para expresarse libremente. Por tanto, debe pensarse ¿cómo fortalecer estos espacios?, ¿cómo vincular a otros profesionales interdisciplinarios, para que estos espacios sigan siendo aprovechados?

### En cuanto a la Política de Equidad de Género:

En la recopilación de la experiencia se evidenció que las temáticas desarrolladas, aunque se ajustan a los lineamientos de la PEG, están dejando de lado otros aspectos que permitirían tener un impacto más notorio en el cierre de brechas que afectan a las mujeres cafeteras. Por tanto, es recomendable enfocar los esfuerzos en una implementación efectiva en temas como acceso a la educación, a la salud integral, a la justicia, etc., e impulsar acciones prácticas, con el fin de pasar del discurso a los hechos.

Esto es, complementar los talleres para que las mujeres de base, por ejemplo, participen activamente en el negocio y generen alternativas de ingresos a través de proyectos productivos, venta de café de manera directa, participen en ferias, se formen en emprendimiento y se logre un empoderamiento económico efectivo para ellas. Es importante reconocer que, dentro de la cultura rural, se privilegia la acción más que la reflexión. En este sentido es necesario que, tanto en las metodologías como en las estrategias diseñadas por los implementadores, la teorización y el énfasis en los conceptos pase a un segundo plano y se generen estrategias que, a través de la acción, permitan una apropiación significativa de los sentidos de la política de equidad de género.

### En cuanto a las necesidades:

Al iniciar la sistematización de la experiencia, se planteó la necesidad de fortalecer la metodología de los talleres, con conceptos fundamentales sobre la equidad de género, dado que existe una estructura académica validada, con principios, enfoques y perspectivas que no ha sido tenida en cuenta en el desarrollo de las metodologías, se pensó por ejemplo que era conveniente, en algún momento, conversar sobre derechos sexuales y reproductivos, las violencias basadas en género, la igualdad salarial, el lenguaje inclusivo, las relaciones de poder, etc. Sin embargo, al recoger las percepciones de la experiencia no se logró comprobar que estos temas fueran necesarios o que, en caso de implementación, conllevaran a un cambio significativo.

Se notó que la necesidad de las mujeres líderes es contar con mayor inclusión, reconocimiento, y participación en espacios de decisión que han sido ocupados principalmente por hombres durante más de 95 años. Por esto se deben promover estrategias que les permitan romper los techos de cristal y los obstáculos que les impiden acceder a puestos de alta dirección.

En cuanto a las mujeres de base, se evidenció que tienen la necesidad de empoderarse económicamente, de generar ingresos propios a través de las labores que ellas mismas

realizan en el cultivo del café, por esto desean proyectos que les apoyen tanto en el aprendizaje productivo que requieren para cultivar un buen café, como con su comercialización de manera directa.

En este sentido y teniendo en cuenta otro de los aportes realizados por las mujeres sobre la metodología de los talleres, sería importante pensar en el diseño de estrategias diferenciadas para mujeres líderes y de base que les permita desarrollar proyectos productivos que garantice la independencia económica a las mujeres de base y un proyecto participativo al cual se puedan vincularse las mujeres líderes donde se les aporten herramientas para la gestión, la socialización de sus propuestas, la vinculación de otras mujeres con capacidad de decisión, etc.

Por tanto, la necesidad de fortalecer la metodología, no se orienta a incluir nuevos temas, sino a fortalecer lo que se ha venido trabajando, a hacerle seguimiento, a crear nuevas estrategias para su enseñanza. reconociendo las necesidades de cada grupo y de la comunidad.

### En cuanto al Enfoque o Perspectiva epistemológica.

La presente sistematización se propone a partir del enfoque socio – crítico, con el cual se analizan tres componentes; el primero relacionado con **la comprensión de las realidades**, dado que en la experiencia se evidencia que en las relaciones de género, se han naturalizado ciertas prácticas que reproducen los roles inequitativos entre hombres y mujeres; esto debido a que aunque las mujeres participan activamente de labores del cultivo del café, no tienen un reconocimiento económico ni tampoco moral, adicionalmente, dentro de las entrevistas realizadas, se encontró que las mujeres son las encargadas de realizar principalmente labores del hogar, mientras que los hombres adelantan labores como por ejemplo la comercialización del café. Por tanto, se refuerza la necesidad de formar en equidad de género con el fin de implementar acciones que regulen las “cargas” entre hombres y mujeres cafeteros.

En cuanto al segundo componente, correspondiente al **empoderamiento de los sujetos**, considero que es necesario continuar trabajándolo, debido a que si bien las mujeres se han incorporado a los espacios de representación gremial de la FNC; el sentir de los hombres tiende a ver esta participación, como algo obligatorio, o como un requisito por cumplir, lo cual limita el empoderamiento que están construyendo las mujeres. Adicionalmente, frente a los implementadores que desarrollamos las metodologías, existe la oportunidad de empoderar nuestro quehacer, dado que en la experiencia es más notoria la perspectiva académica de las metodologías, que la perspectiva práctica que considere los pormenores de las relaciones entre los géneros en la vida rural.

Y, respecto a **la transformación de las realidades**, puede considerarse que en algunas familias se reconoce la labor que hacen las mujeres, sin embargo, se deben seguir trabajando estrategias de independencia económica que puedan servir para impulsar la autonomía de las mujeres.

## Socialización con la comunidad:

Se espera presentar los aprendizajes logrados en la sistematización a la comunidad participante (mujeres líderes, mujeres caficultoras de base y hombres), con el fin que éstos reconozcan sus aportes en la mejora de la experiencia sistematizada, en el diseño de nuevas estrategias metodológicas - educativas, y en la generación de capacidades para la solución de problemas, a partir del uso de su saber y de su contexto rural.

De igual manera se pretende hacer énfasis en que siguen existiendo procesos que afectan de manera específica a las mujeres, dado que su empoderamiento económico y su participación, aún están limitados a las decisiones de hombres que no cuentan con una comprensión clara del problema de la desigualdad de género.

Por otro lado, es necesario seguir insistiendo en que la desigualdad entre géneros es un asunto que se ha naturalizado y por ello no se evidencia de manera directa en las relaciones cotidianas. Los hombres no consideran valioso el aporte de las mujeres en el cuidado de los miembros de la familia y la elaboración de alimentos para las personas encargadas del cultivo del café y las mujeres han naturalizado la administración del dinero por los hombres. Por esto, es importante continuar con estrategias encaminadas a aumentar la concienciación tanto de mujeres como de hombres para que se reconozca cómo se pueden transformar y mejorar las relaciones entre ellos mismos.

## Referencias:

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (FNC), 2021. *Política de equidad de género para la mujer caficultora*. Bogotá. p25.

Bash. A, (1988). *El planeta de los aljenfos*. Universidad de Texas.

Chapman, G. D. (1996). *Cinco Lenguajes del Amor*. Estados Unidos. Aron. A (1997). 36 preguntas para enamorarse de cualquiera.

Maxwell, J. C. (2012). *Los 5 Niveles de Liderazgo: Pasos comprobados para maximizar su potencial*. Estados Unidos.

Jara. O, (2011) *Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias*. San José de Costa rica. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.

Mejía. M, (2015). *La sistematización de experiencias en América Latina y el Caribe*. *Revista Docencia N°55*.