

## Conclusiones del Grupo de Mujeres Caficultoras reunidas en el El Managua del Proyecto SETEM Mesoamérica 2010

### "SENTIR POR UN MOMENTO QUE TENEMOS LIBERTAD"

Sobre cómo la reunión de 14 mujeres caficultoras de Mesoamérica sirve para corroborar que la visión y estrategias del movimiento feminista y de mujeres siguen estando vigentes y cómo podemos mejorar lo ya hecho.

14 productoras de café de 4 países y 5 diferentes procedencias étnicas reunidas en Managua convocadas por SETEM y el Movimiento de Mujeres Flores del Café (MMFC) para intercambiar experiencias sobre su participación en las organizaciones productoras de café de Comercio Justo (CJ) dentro del sistema FLO.

Y su encuentro se convierte en un lugar para que cada una de ellas cuente la tristeza y el orgullo de ser mujer caficultora.

Tristeza porque esa fue la palabra más repetida cuando expresaron cómo se sienten ante la falta de reconocimiento de las organizaciones hacia su aporte.

Tristeza también porque muchas han vivido en primera persona la violencia de género y porque algunas de ellas se sienten aisladas en su lucha para visibilizar y promocionar a las mujeres y sus derechos.

Orgullo nacido del encuentro. Encontrarse y compartir las hace reconocerse y sentirse parte de un movimiento global, el de las mujeres en busca de su emancipación.

Reconocerse en las manos, los ojos y las vidas campesinas de las otras mujeres caficultoras y compartir la esperanza de un futuro en igualdad con los hombres hace que surja una explosión de testimonios sinceros y que provienen del corazón. Y nos da la oportunidad de escuchar a Margarita, campesina indígena mesoamericana, diciendo que durante este encuentro en Managua en agosto de 2010 *"sentimos por un momento que tenemos libertad"*.

Muchas de estas mujeres tienen limitados movimientos durante el resto del año. Para la mayoría es la primera vez que dejan su país y gran parte de ellas apenas nunca abandona su comunidad pues para poder hacerlo han de pedir permiso a su esposo o venir acompañadas de algún familiar.

Durante 5 días de reflexión grupal se analizaron las causas y consecuencias de la baja presencia de las mujeres en las organizaciones productoras de café de CJ, especialmente en cargos de toma de decisión y se elaboró un documento con propuestas para superar esta situación.

Fueron 5 días de análisis común que comenzaron con un taller vivencial de Género en el que se vivieron los conceptos de Autoestima, Liderazgo y Empoderamiento. Se presentaron diferentes estudios y datos que muestran que el aporte de las mujeres caficultoras al proceso productivo del café es tan importante como el de los hombres. Aprendimos que sólo en la recolección del grano en Nicaragua las mujeres aportan un 70% de toda la mano de obra. Mientras que las cifras indican que en Guatemala realizan al menos el 40%.

Sin embargo únicamente ocupan un 3% de los cargos directivos lo que minimiza su incidencia en las decisiones que toma la comunidad.

Además la contribución de las mujeres a la economía se extiende también a la economía familiar y del cuidado. Se sintieron orgullosas de ser las guardianas de la soberanía alimentaria en sus comunidades y familias.

A pesar de esta gran inversión de tiempo y esfuerzo raramente reciben ingresos por su trabajo en el cafetal pues es considerado como apoyo a la finca familiar y por lo tanto no tienen control para decidir sobre el uso de los beneficios económicos que el café produce dentro del sistema de CJ.

Fue necesario dedicar una jornada a hacer visible y valorar apropiadamente el trabajo invisibilizado de la mujer caficultora.

El encuentro continuó con la realización de un Diagnóstico Participativo cuyo objetivo era encontrar qué factores causan la baja participación en las organizaciones productoras de base y de 2º nivel y, de ellos, cuáles podemos empezar a trabajar para mitigar sus efectos.

## Conclusiones del Grupo de Mujeres Caficultoras reunidas en el El Managua del Proyecto SETEM Mesoamérica 2010

Esta tabla muestra las 4 principales razones encontradas.

**Tabla 1: Causas de la poca presencia y participación de las mujeres caficultoras en las organizaciones productoras.**

1ª. ORGANIZACIONES PRODUCTORAS DE CAFÉ	2ª. ACTITUDES PERSONALES DE LAS MUJERES	3ª. ACTITUDES DE LOS HOMBRES	4ª. ACCESO A RECURSOS
No nos dan el derecho a participar	Tristeza te paraliza	Machismo	No poseer tierra
No toman en cuenta nuestras opiniones e intereses	No se animan, son tímidas.	No nos dan libertad.	No tener crédito
Hay desigualdad	Falta de autoestima	Los hombres no nos dejan participar.	
Se apoya más a los hombres	Creer que no se vale	Se ríen de nosotras, nos hacen de menos.	
Son machistas. Las organizaciones están hechas por hombres pensadas para los hombres.	Miedo a participar		
No nos hacen espacio	No hay espíritu de superación		
Algunos estatutos limitan la participación.			

El siguiente paso fue analizar, a través de una serie de criterios, cómo cada una de estas causas limitan la participación de las caficultoras y qué hay que hacer para disminuir las resistencias al cambio y lograr así una mayor Equidad de Género en las organizaciones.

Cada causa responsable de la poca participación recibe una puntuación en función de 3 criterios fundamentales. Finalmente las puntuaciones se suman logrando identificar la causa priorizada para la intervención.

El análisis quedó como vemos en la siguiente Tabla.

**Tabla 2: Matriz de Priorización.**

CAUSAS	GRAVEDAD ¿Cuál es la causa más grave? ¿Cuánto daño ocasiona a las mujeres y en la comunidad?	CAPACIDAD ¿qué posibilidades de solución tenemos? Indica las posibilidades de las mujeres para dar solución al problema con los recursos existentes.	BENEFICIO ¿Cuánto nos beneficia su solución? Indica el nivel de provecho o utilidad que aporta la solución al problema.	PUNTUACIÓN TOTAL
<b>1ª. Organizaciones.</b>	7			7
<b>2ª. Actitudes de las Mujeres.</b>		12		<b>12</b>
<b>3ª. Actitudes de los Hombres.</b>			7	7
<b>4ª. Acceso a los recursos.</b>	5		4	9

## Conclusiones del Grupo de Mujeres Caficultoras reunidas en el El Managua del Proyecto SETEM Mesoamérica 2010

Los resultados del análisis arrojan varias conclusiones interesantes.

Para empezar las mujeres caficultoras consideran que los problemas más graves que limitan su participación en igualdad son la Estructura de las Organizaciones cafetaleras y la falta de Acceso a Recursos. Además piensan que el cambio de Actitud de los Hombres sería la barrera que, de romperse, más beneficios traería para conseguir una mayor participación de las mujeres en las organizaciones.

Si embargo, y puede parecer paradójico, eligen las Actitudes de las Mujeres como intervención a priorizar. Esto se explica porque las caficultoras por unanimidad reflejaron que sólo se ven con capacidad (entendida como tener acceso a los recursos para solucionar un problema) para intervenir en la modificación de sus propias actitudes y con ello contribuir en parte a solucionar el problema de la poca participación.

Esta Matriz evidencia que las mujeres productoras de café dentro del sistema de CJ se sienten solas en la lucha por la Equidad de Género en sus organizaciones y piensan que no tienen posibilidad de incidir en las causas estructurales de la desigualdad (acceso a recursos y estructura de las organizaciones).

También se visibiliza la falta de recursos, dentro las organizaciones productoras y sus Redes de apoyo, destinados al trabajo de cuestionamiento de las relaciones de Género y de promoción de la Igualdad, así como la necesidad de proyectos dirigidos a la consecución de los intereses estratégicos de las mujeres caficultoras.

Por otra parte este análisis hecho en Managua viene a corroborar desde los grupos de base las dos líneas de intervención que la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing 1995 marcó para la promoción de la Equidad de Género en el Desarrollo: el Empoderamiento y el Mainstreaming

El Empoderamiento, como estrategia destinada a fortalecer la confianza y capacidad de las mujeres para el cambio desde lo individual y lo colectivo, trabaja la autoestima y la formación de lideresas y fomenta el trabajo en red para aumentar la incidencia política. Es la estrategia que las productoras de café reunidas en Managua han elegido para cambiar las actitudes de las mujeres.

El Mainstreaming, como maniobra para atajar las causas estructurales de la desigualdad, en este caso la falta de acceso a recursos y el androcentrismo de las organizaciones cafetaleras, pretende que las organizaciones promuevan el trabajo de Género de manera transversal en cada una de sus intervenciones.

Ambas estrategias, quince años después de Beijing, son todavía necesarias si de lo que se trata es de conseguir mayor participación de las mujeres caficultoras en las organizaciones productoras y en sus redes de representación.

Para seguir el camino recién empezado hacia la igualdad de Género en estas organizaciones, adoptando el Empoderamiento y el Mainstreaming como banderas, las mujeres caficultoras elaboraron un documento final, que llamamos el Documento de Managua, en el que articularon el análisis de su situación con las principales propuestas de cambio.

Estas propuestas fueron presentadas allí mismo a las delegaciones de cada organización presente en el Encuentro, quienes se comprometieron a tenerlas en cuenta y trabajar en lo posible para que se hagan realidad. Aquí os presento el documento de Managua.

Comprobamos	Queremos	Cómo lo haremos/Propuestas
<p>1. Que existe desigualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hay pocas o ninguna</li> </ul>	<p>1.1 Más mujeres participando en los cargos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecimiento de capacidades de las mujeres que están dentro de las organizaciones.</li> <li>▪ Concienciar a hombres que tienen cargos de decisión.</li> </ul>

**Conclusiones del Grupo de Mujeres Caficutoras reunidas en el El Managua del Proyecto SETEM Mesoamérica 2010**

<p>mujer en los liderazgos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se destinan menos recursos para las mujeres.</li> <li>▪ No se visualiza el aporte de las mujeres al proceso productivo del café y a la economía familiar.</li> </ul>	<p>de dirección (hasta llegar al 50%)</p> <p>1.2 Aumentar hasta un 50% el monto de recursos destinados a las mujeres.</p> <p>1.3 Que sea reconocido el trabajo de las mujeres, visibilizando el aporte económico productivo y reproductivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campañas de motivación.</li> <li>▪ Facilitar la incorporación de más mujeres.</li> <li>▪ Incidencia interna a nivel de la organización.</li> <li>▪ Incidir en la formulación de los proyectos con equidad de género.</li> <li>▪ Marco institucional favorable (estatutos, políticas, reglamentos, proyectos con enfoque de género)</li> <li>▪ Planes Operativos Anuales y presupuestos en que se integren recursos y acciones dirigidas a las mujeres.</li> <li>▪ Hacer diagnósticos participativos.</li> <li>▪ Divulgar experiencias exitosas de mujeres y los resultados de los diagnósticos.</li> </ul>
<p><b>Comprobamos</b></p> <p>2. Que las mujeres enfrentan miedos que les impiden avanzar, para mejorar su situación.</p>	<p><b>Queremos</b></p> <p>2.1 Que las mujeres rompan el miedo</p>	<p>Cómo lo haremos/Propuestas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intercambios y encuentros entre mujeres</li> <li>▪ Trabajar la autoestima con las mujeres</li> <li>▪ Escuelas, talleres de formación</li> <li>▪ Motivar a mujeres dando a conocer sus derechos y deberes</li> </ul>
<p><b>Comprobamos</b></p> <p>3. Que los hombres por su formación social, apoyan poco o nada la participación de las mujeres en las organizaciones</p>	<p><b>Queremos</b></p> <p>3.1 Que los hombres se den cuenta de que las mujeres tenemos derecho a participar y nos den libertad para hacerlo</p>	<p><b>Cómo lo haremos/Propuestas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitaciones para que los hombres se den cuenta de la importancia de la participación de las mujeres</li> <li>▪ Talleres de autoestima para que las mujeres para que exijan participar</li> </ul>
<p><b>Comprobamos</b></p> <p>4. Que las mujeres tenemos menos acceso a los recursos, por que socialmente se ha priorizado,</p>	<p><b>Queremos</b></p> <p>4.1 Misma remuneración a las mujeres y hombres</p> <p>4.2 Que mujeres tengan acceso a tierra</p>	<p><b>Cómo lo haremos/Propuestas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizarnos como mujeres para pedir la misma remuneración</li> <li>▪ Repartir la nueva tierra de forma igual, cambio de reglamentos en gobiernos locales.</li> <li>▪ Co-titularidad de la tierra.</li> </ul>

**Conclusiones del Grupo de Mujeres Caficultoras reunidas en el El Managua del Proyecto SETEM Mesoamérica 2010**

<p>a los hombres.</p> <p><b>Comprobamos</b></p> <p>5. Que los equipos técnicos no han sido capacitados para tomar en cuenta a las mujeres productoras</p> <p><b>Comprobamos</b></p> <p>6. Que los gobiernos nacionales y locales, todavía no llevan a la práctica las políticas de género.</p>	<p><b>Queremos</b></p> <p>5.1 Que los equipos técnicos tomen en cuenta a las mujeres</p> <p><b>Queremos</b></p> <p>6.1 Que los gobiernos nacionales y locales lleven a la práctica las leyes</p>	<p><b>Cómo lo haremos/Propuestas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que las organizaciones capaciten a los técnicos para que tomen en cuenta a las mujeres</li> <li>▪ Que se fomente la participación de las mujeres</li> <li>▪ Que la gente se capacite en genero</li> <li>▪ Que se capacite a las juntas directivas en genero</li> <li>▪ Que se contraten mujeres técnicas para el café</li> </ul> <p><b>Cómo lo haremos/Propuestas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar un grupo de mujeres y exigir a los gobiernos que nos escuche</li> <li>▪ Que los gobiernos cumplan con las leyes y que haya un subsidio para las mujeres productoras</li> <li>▪ Organizarnos las mujeres haciendo campañas</li> <li>▪ Pedir apoyo a otras organizaciones para trabajar en red</li> <li>▪ Divulgación de las leyes</li> </ul>
--	--	--

Y cabría añadir, desde el análisis de Managua, una tercera estrategia para promover el cambio. Se trata del trabajo de Género con hombres. Es hora de abordar el hecho de que si los hombres no cuestionan sus actitudes, no reconocen que tienen problemas de Género y no se implican en el cambio, la consecución de la igualdad será un camino difícil y largo (ONU calcula que con los actuales indicadores se tardarán 400 años más).

No deben ser las mujeres caficultoras las únicas que cargen con la responsabilidad de conseguir la igualdad en sus organizaciones.

En Managua demandaron que se trabaje más con los hombres desde el Género y que más hombres se involucren exigiendo además a aquellos que están en cargos directivos y Gerencias que den ejemplo y aseguren que existe voluntad política para iniciar procesos de Equidad de Género y destinen recursos económicos para que se hagan realidad. Sólo así podremos hablar de un café de Comercio Justo con Justicia de Género.