



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

## **POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANTIOQUIA**

### **INTRODUCCIÓN**

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. Tiene como misión propiciar el bienestar del asociado mediante el desarrollo sostenible de la caficultura en lo económico, social y ambiental, como parte de este bienestar se reconoce especialmente el fortalecimiento de procesos que favorezcan la equidad, la participación, la no discriminación y la dignificación del trabajo.

Para el logro de esos objetivos es indispensable tener en cuenta las relaciones humanas, en especial, aquellas correspondientes al género, “cuando hablamos de género estamos hablando no sólo de mujeres, si no de mujeres y hombres, y más concretamente de las relaciones de poder que existen entre ambos, basadas en las históricas construcciones sociales que asignan roles, características y expectativas distintas a las personas en función de su sexo biológico, y de la valoración que culturalmente se atribuye a lo considerado femenino frente a aquello que se considera masculino.” CLAC, Política de equidad de género 2016.

Teniendo en cuenta lo anterior, en esta Política se presenta de forma general el objetivo y las acciones a través de las cuales se trabaja con el enfoque de Género en Desarrollo, a partir del cual se reconoce la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, para lograr reducir la brecha existente entre hombres y mujeres, posibilitando una participación equitativa en todos los espacios, especialmente, en los de toma de decisiones.

### **CONTEXTO**

El Observatorio de Asuntos de Género de la presidencia de la República en el 2008, conceptualiza a la mujer cafetera como:

“La mujer cafetera es dinamizadora del relevo generacional, es el centro del hogar, fortalece el arraigo de sus hijos e hijas a la tierra y concentra mano



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

de obra al mejorar las condiciones de trabajo de la población recolectora en época de cosecha. De igual modo, participa en los procesos para la certificación en aras de garantizar la sostenibilidad de la calidad del café y un mayor ingreso a la familia cafetera. En este sentido, da seguimiento al cumplimiento de normas socialmente responsables y verifica el compromiso ambiental de su producto. Este cuidado meticuloso le brinda mejores opciones de comercialización y optimiza su desempeño como mujer empresaria cafetera.”

Partiendo de esta definición y el proceso de diagnóstico realizado durante el año 2019 de forma participativa por La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. se rectifica que las mujeres caficultoras asumen principalmente el rol del cuidado del hogar con las múltiples tareas que ello implica y el bajo reconocimiento que socialmente tiene al no estar ligado con la generación de ingresos de forma directa, así mismo el proceso de acompañamiento y cuidado de los niños y niñas del hogar son unas de las labores que las mujeres han asumido históricamente.

Así mismo el hombre mantiene un rol principal como proveedor del hogar y se destaca que en el entorno rural para el hombre hay mayores oportunidades de empleo y generación de ingresos que para la mujer, debido al carácter manual y físico de las actividades, esto también se asocia a que a los niños y a las niñas se les realiza una división de tareas en el hogar diferente con tendencia a que los varones acompañen al padre o abuelo mientras trabaja para que pueda ir aprendiendo sobre las etapas necesarias en la producción del café, fortaleciendo el empalme generacional, mientras las niñas suelen más apoyar las labores domésticas y de cierta forma se les hace más conscientes sobre los peligros que pueden haber al estar sola en el campo.

Con lo anterior, es claro decir que en el panorama nos encontramos con una situación de inequidad que ha sido histórica en el país, la reforma constitucional de 1945 le concedió la ciudadanía a la mujer, pero le reservó el derecho del sufragio y la posibilidad de ser elegidos solo a los hombres y es nueve años después, en 1954, que le concedió a la mujer el derecho al voto y a ser elegida; con la modernidad han venido construcciones de nuevos roles sociales que han favorecido los procesos de dignificación de la mujer, porque históricamente ha estado en una situación de desventaja con respecto a los hombres, sin embargo,



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

en la ruralidad muchos de estos patrones culturales se conservan y se enfrenta el gran reto de las dificultades de acceso no solo de educación e información, sino también de poca presencia estatal.

Dentro de las familias cafeteras podemos percibir un equilibrio en la distribución de los roles del hogar y una aceptación con estos modelos históricos, así como la tolerancia y el respeto para aceptar otras formas de relaciones, pese a ello, en el año 2019 sólo el 17.3% de las personas asociadas eran mujeres mientras el 82.7% era hombres, así mismo, aunque 67.4% del total general de personas asociadas son mayores de 50 años, encontramos que contrario a lo que se podría pensar, en el caso de la mujeres asociadas el 72% son mayores de 50 años, un 6% más con relación a los hombres.

Cuando hablamos de inequidad, esta aplica para ambos géneros porque nos encontramos ante situaciones que no son equitativas o justas para una de las dos partes, aunque como se mencionó anteriormente, es claro que históricamente y aún en la actualidad el rol que la mujeres ha desempeñado no le ha posibilitado una participación activa en las organizaciones, también se debe aclarar que el rol del género que se le ha asignado al hombre ha implicado también menor participación en esferas como la educación y una mayor participación en escenarios de conflicto.

Analizando la información del año 2019, encontramos que aunque el 64% de los asociados solamente han cursado la primaria, en los niveles de educación secundaria y superior las mujeres han tenido una participación superior con respecto a la de los hombres en un 9.12%; otra cifra importante es que en análisis con respecto al estado civil 20,6% de la mujeres asociadas indican ser viudas, mientras que sólo el 2.3% de los asociados hombres indican el mismo estado civil, encontrando una diferencia del 18.3%, esto se puede explicar desde los procesos de conflicto armado que ha tenido el departamento de Antioquia, donde la situación implicaba un grado de afectación diferente para hombres que para mujeres, siendo representado en que el tema de reclutamiento forzado, secuestro y homicidio se daba principalmente para los hombres.

Profundizando un poco más respecto a la caficultura y sus labores, podemos decir entonces que en su mayoría han sido realizadas por los hombres aunque siempre



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

se ha considerado como un trabajo en equipo, puesto que generalmente la mujer en el hogar se encarga de procesos muy importantes especialmente en el tema de la calidad del café, como lo es el secado y la selección del grano; pero hay un proceso del cual la mujer no ha participado mucho que es la venta del café, entre los motivos por los que se da esto están: que la venta generalmente implica cargar y descargar los bultos del café, en muchos casos las mujeres no bajan al pueblo para evitar los gastos asociados al transporte y evitar dejar la casa sola o cuando bajan para optimizar el tiempo en el pueblo ellas se encargan de hacer las vueltas y de mercar mientras el hombre hace la venta del café.

Paradójicamente, aunque el hombre es quien recibe el dinero de la venta del café, las mujeres son en su mayoría quienes tienen mayor formación y disponibilidad para realizar las cuentas o llevar el registro de los costos, esto también ha implicado que para las mujeres haya una relación de dependencia económica con respecto a los hombres teniendo en cuenta las oportunidades de acceso al empleo.

## **OBJETIVOS Y ACCIONES**

Con base en el contexto de la zona y comprendiendo la importancia de promover en las empresas cafeteras que la igualdad entre hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones, reconocimiento por las labores realizadas y remuneración justa, a través de:

- Promover, facilitar e incentivar la participación de las mujeres en el gremio cafetero, favoreciendo el acceso a espacios de toma de decisiones.
- Acompañar a las familias caficultoras sobre equidad de género, reconocimiento de roles de género y sus variaciones y el trabajo en equipo dentro de la empresa cafetera, posibilitando la aceptación de nuevos roles y favoreciendo los procesos de empatía y tolerancia.
- Sensibilizar a las empresas cafeteras, especialmente aquellas que realizan contratación de forma permanente o con gran cantidad de trabajadores, sobre la importancia de implementar medidas que brinden seguridad y comodidad a la mujeres, así como sobre la no discriminación.



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

- Brindar mayores oportunidades para el desarrollo de emprendimientos realizados por grupos o colectivos de mujeres con facilidades de crédito y apoyo sobre temas de emprendimiento y marketing.
- Implementar un comité de género que cuente con la participación de cinco mujeres asociadas (una por zona), un representante de los Promotores Sociales, Líder del Proceso de Gestión Social y miembro del Consejo de Administración, donde se determinen las necesidades específicas respecto a los temas de género y el enfoque con el cual se deben hacer, así mismo, se socializa con ellos las acciones que se llevan a cabo.
- Realizar un seguimiento y control sobre las acciones emprendidas, especialmente en el tema de indicadores, para lograr tener una caracterización sociodemográfica sobre las condiciones de vida, especialmente aspectos de edad, educación, estado civil y cantidad de hijos.

## **ENFOQUE CORPORATIVO**

Las medidas anteriormente expuestas son aplicables principalmente para productores y productoras asociados o trabajadores; pero se reconoce que hay otro grupo de interés sobre el cual es importante brindar condiciones de equidad de género y es el grupo de los colaboradores de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda., este grupo comprende a Administradores de punto de servicio de compra de café, auxiliares de punto de servicio de compra de café y miembros de todas las áreas internas de la cooperativa, es aplicable para cada uno de ellos mientras se encuentran en horario laboral y/o desempeñando sus funciones, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo.

Con este grupo se ha manejado un proceso de acompañamiento desde el Comité de convivencia que es el órgano encargado de dar atención y se ha logrado consolidar un ambiente de trabajo sano y seguro en general, por lo tanto las estrategias correspondientes surgen para hacer un acompañamiento pedagógico y generar canales de atención preventivos.



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. y sus colaboradores se encuentran comprometidos con el objetivo de reducir la brecha existente entre hombres y mujeres favoreciendo espacios seguros especialmente para las mujeres, quienes se han encontrado con mayor frecuencia en situaciones de acoso y/o abuso sexual o laboral; los objetivos que promueve la Política de equidad de género en este ámbito son:

- Socializar el conducto regular y brindar recomendaciones con respecto al manejo de situaciones de acoso laboral o sexual.
- Consolidar el sistema de recepción de sugerencias en el cual se puedan proponer espacios, medidas o alternativas que permitan mejorar la sensación de seguridad y confianza en el entorno relacionados con temas de género.
- Generar un sistema de reporte anónimo a través de la intranet de forma que se puedan dar a conocer situaciones de acoso o alertas tempranas para ser atendidas por el comité de convivencia, este canal se presenta como segunda opción, pero no es el adecuado para una agresión directa, surge de entender que en muchos casos las víctimas de acoso sexual no se sienten cómodas o seguras hablando sobre el tema por temor a los prejuicios.
- Fomentar un lenguaje respetuoso con los compañeros y compañeras y prevenir el uso de lenguaje sexista y comentarios peyorativos que refuercen roles de género, el lenguaje tiene un impacto fuerte en la forma de relacionarnos.
- Ningún cargo o puesto de trabajo tiene una condición de requerimiento en cuanto a género, no existen los trabajos de hombres ni los trabajos para mujeres, por este motivo, se asignan según las capacidades, antigüedad y formación, en caso de sentir que algún puesto en específico tiene esta situación se puede realizar el reporte ante el Comité de convivencia.
- Incluir en la campaña de comunicaciones el tema de equidad de género para generar mayor consciencia especialmente sobre el acoso sexual.
- Evaluar de forma periódica los canales de comunicación corporativos, el Comités de convivencia y el Seguridad y Salud en el Trabajo.