

DOCUMENTO DE VISIÓN PARA ENFOQUES TRANSFORMADORES EN MATERIA DE GÉNERO E INCLUSIÓN EN LA AGRICULTURA Y LA SILVICULTURA

GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO - AGRICORD MAYO DE 2025





























Este documento ha sido elaborado como guía para las Agri-agencias (AA) en su búsqueda por promover la equidad de género y la inclusión de otros grupos vulnerables o marginados en los diferentes programas y proyectos de la alianza.

Basándose en la rica experiencia de las AA, este texto de visión tiene por objeto orientar a las AA para que sean más conscientes de la incorporación de la perspectiva de género y los enfoques transformadores, y de cómo incorporar enfoques más ambiciosos en el trabajo que realizan con las membresías de las organizaciones de agricultores y agricultoras (FO).

Miembros del Grupo de Trabajo sobre Género de AgriCord: Agathe Henry (Afdi), Astrid Vreys (Trias), Chamsyatou Mama Gao (AgriCord), Ellyn Cassou (ACODEA), Faith Wayua (We Effect), Jenny Öhman (FFD) y Stephanie Mosengo (AHA).

Agradecimientos a Lukas Hadasch y Katja Vuori por revisar el documento.

Editora: Chamsyatou Mama Gao

Revisión de traducción: Astrid Vreys

Validada en mayo de 2025 por la Asamblea General de AgriCord

Copyright: ©AgriCord 2025

I. PRÓLOGO

En AgriCord Alliance, nuestra fortaleza reside en la diversidad de personas, organizaciones, regiones y realidades. Sin embargo, a pesar de toda esta diversidad, compartimos un compromiso unificador: apoyar a las organizaciones de agricultores y agricultoras en la construcción de un futuro rural más justo, inclusivo y sostenible. Este texto sobre la visión de género representa un paso fundamental en ese camino, una expresión colectiva de la ambición, el coraje y la responsabilidad necesarios para transformar verdaderamente la forma en que abordamos el desarrollo en la agricultura y la silvicultura.

La equidad de género y la inclusión social no son complementos opcionales de nuestro trabajo, sino principios esenciales que definen el éxito y el impacto de todo lo que hacemos. Como demuestra este documento, el camino desde la incorporación de la perspectiva de género hasta el cambio transformador requiere algo más que ajustes técnicos. Nos exige afrontar los desequilibrios de poder, las normas culturales y las barreras estructurales profundamente arraigadas que siguen marginando a las mujeres, los jóvenes, las comunidades indígenas, las personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos.

Las historias, estrategias y estudios de casos que figuran en este documento de visión son poderosos recordatorios de que el cambio ya se está produciendo, impulsado por la dedicación de nuestras Agri-Agencias y socios de FO. Estos esfuerzos no solo tienen por objeto empoderar a las mujeres para que participen más plenamente en la agricultura. Se trata de re-imaginar los sistemas para que la equidad, la dignidad y la justicia se integren en el tejido mismo de nuestro trabajo.

enfoque transformador en materia de género. No es un camino fácil. Exige que reflexionemos internamente tanto como actuamos externamente. Nos invita a reconocer nuestras propias posiciones, a cuestionar nuestras suposiciones y a comprometernos con el aprendizaje continuo. Pero se ajusta a nuestros valores y nos permite crear conjuntamente un impacto duradero con nuestras organizaciones de agricultores y agricultoras asociadas.

Que esta visión sirva no solo como marco de referencia, sino como una llamada a la acción. Una llamada a seguir aprendiendo unos de otros, a seguir siendo valientes en nuestra defensa y a construir un futuro en el que la equidad de género no sea un objetivo al que aspiramos, sino una realidad que cultivamos juntos y juntas. \$9



Katja Vuori, directora ejecutiva de AgriCord

II. RESUMEN

Este documento de visión de AgriCord describe una hoja de ruta estratégica y transformadora para promover la equidad de género y la inclusión social en la agricultura y la silvicultura. Sirve de marco orientativo para las Agri-agencias (AA) de AgriCord y sus organizaciones de agricultores/as (FO) asociadas, y muestra un cambio desde la integración básica de la perspectiva de género (GM) hacia un enfoque más transformador en materia de género (GTA) que tiene como objetivo alterar de manera fundamental las dinámicas de poder, las normas y las desigualdades estructurales.

La visión se basa en cinco pilares esenciales de transformación.

En primer lugar, **la formación y el desarrollo de capacidades**, donde la educación se convierte en una herramienta de empoderamiento. A través de ejemplos como los programas de alfabetización funcional para mujeres rurales en Chad y las escuelas agrícolas inclusivas en Madagascar, el documento muestra cómo el acceso al conocimiento permite a las mujeres y las niñas asumir roles de liderazgo y reclamar su espacio en la toma de decisiones de la comunidad.

En segundo lugar, la visión destaca **el empoderamiento económico**. Proyectos desde Nepal hasta Ruanda muestran cómo el apoyo a las mujeres con servicios financieros adaptados, cadenas de valor sensibles al género y cooperativas inclusivas les ayuda a liberarse de la dependencia económica y a afirmar su capacidad de acción. No se trata de meros ajustes, sino de cambios audaces en la forma en que los mercados y las instituciones prestan servicios a las mujeres rurales.

En tercer lugar, el documento hace hincapié en la necesidad de **fortalecer las organizaciones de agricultores/as desde dentro**. Al fomentar el liderazgo inclusivo, integrar la perspectiva de género en las estructuras de gobernanza y crear espacios seguros para las mujeres y los jóvenes, las organizaciones de agricultores y agricultoras pueden convertirse en motores de la equidad. En lugares como Colombia y Honduras, los comités de género y los procesos de liderazgo ya han comenzado a remodelar las culturas institucionales.

En cuarto lugar, el relato se centra en **el acceso a los derechos**. Ya sea defendiendo la participación política en Benín, garantizando la tenencia de la tierra para las mujeres desplazadas en Uganda o consiguiendo la baja por maternidad remunerada para las mujeres rurales en Macedonia del Norte, estas historias demuestran que los derechos no son abstractos. Son la base sobre la que las mujeres construyen una vida más segura y justa y el medio a través del cual avanzan comunidades enteras.

Por último, la visión culmina en un **viaje hacia la transformación**. Reconoce que no se logrará una equidad genuina sin abordar las raíces de la desigualdad: el patriarcado, las masculinidades nocivas y las formas interseccionales de discriminación. Un ejemplo destacado de la República Democrática del Congo muestra cómo involucrar a los hombres como aliados, replantearse la masculinidad y abordar la violencia de género puede provocar no solo un cambio de comportamiento, sino también profundos cambios culturales.

RESUMEN

A lo largo del documento, AgriCord insiste en que la transformación comienza en casa. No solo se espera que las Agri-Agencias (AA) promuevan la equidad de género hacia el exterior, sino que también la reflejen internamente, en sus valores, estructuras y prácticas diarias. Cada AA, compuesta por personas comprometidas, lleva en su interior la semilla del cambio. Ese cambio debe nutrirse mediante una reflexión honesta, un diálogo valiente y una acción coherente.

Esta visión es una invitación a reimaginar lo que pueden ser la agricultura y la silvicultura cuando se pone la equidad en el centro, un sector inclusivo, resiliente y justo en el que todas las personas, independientemente de su género o procedencia, puedan prosperar. A través de este viaje colectivo, AgriCord pretende no solo hacer crecer los cultivos y las comunidades, sino también fomentar la justicia.



III. ÍNDICE

	PRÓLOGO	
	RESUMEN	
	NDICE	
IV.	ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	VII
V. <i>A</i>	ALGUNAS DEFINICIONES	VIII
VI.	ACERCA DE AGRICORD	IX
	NTRODUCCIÓN	
2. [DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO HACIA CAMBIOS TRANSFORMA	DORES 6
2.1	. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES	9
	2.1.1. ALFABETIZACIÓN	
2	2.1.2. NIÑAS EN FORMACIÓN AGRÍCOLA Y RURAL	11
2.2	. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO	13
2.3	. FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES E AGRICULTORAS	23
2	2.3.1. DESARROLLO ORGANIZATIVO	23
2	2.3.2. LIDERAZGO FEMENINO	29
2	2.3.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	30
2.4	. ACCESO A LOS DERECHOS	33
2	2.4.1. DERECHOS POLÍTICOS	33
2	2.4.2. DERECHOS SOCIALES	36
2	2.4.3. DERECHOS CULTURALES	38
2	2.4.4. JUSTICIA CLIMÁTICA	38
2.5	. HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE GÉNERO	43
2	2.5.1. MASCULINIDADES	43
2	2.5.2. INTERSECCIONALIDAD	47
3. 1	METODOLOGÍAS Y MARCOS DE REFERENCIA	49
4. (CONCLUSIÓN: LAS AGRI-AGENCIAS COMO AGENTES DE CAMBIO	52
4.1	. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LAS MUJERES	52
4.2	. ENFOQUE TRANSFORMACIONAL: DESAFÍO A LAS BARRERAS ESTRUCTURALES	53
5. I	REFERENCIAS	54
	O 1. LISTA DE VERIFICACIÓN	
ΔNFX	O 2 FIEMPLOS DE ORIETIVOS E INDICADORES	56

IV. ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AA Agri-agencias

ACODEA Agencia de Cooperación al Desarrollo de la Agricultura

Afdi Agricultores franceses y desarrollo internacional ASFF Técnicas agrícolas y servicios de asesoramiento

AHA Academia Andreas Hermes

ANAF Asociación Nacional de Agricultoras Beninesas

APEFE Agencia de Cooperación Internacional Integrada en las Relaciones

Internacionales de la Federación Valonia-Bruselas y Valonia

ARUDIFA Asociación de Agricultores del Distrito de Arua

ASEC Cooperativa de Emprendedores Sociales de Amritpur Ltd.
ASOPEP Asociación de Productores Ecológicos de Planadas
BFDC Federación de Cooperativas Lecheras de Bicol

CAFESCOR | Cafés especiales Corquin

CNCPRT Consejo Nacional de Concertación de Productores Rurales del Chad

CPF Ineza Cooperativa de Progreso y Finanzas de Ineza

RDC República Democrática del Congo

DRRM Reducción y gestión del riesgo de desastres

UE Unión Europea

FFT Transformación centrada en los agricultores
FQRT Equipos de respuesta rápida para agricultores

FECOFUN Federación de Usuarios Forestales Comunitarios, Nepal

FFD Desarrollo Alimentario y Forestal de Finlandia

FFFA Asociación Finlandesa de Piscicultura

FO Organización de agricultores

FUPRO Federación de Sindicatos de Productores de Benín

GE Equidad de género

GM Integración de la perspectiva de género
GTA Enfoque transformador de género

GBV Violencia de género

OIT Organización Internacional del Trabajo
LAPA Plan de Acción de Adaptación Local
NFF Federación Nacional de Agricultores
NTFP Productos forestales no madereros
PAFO Organización Panafricana de Agricultores

SACCO Cooperativas de ahorro y crédito

SOFEPADI Solidaridad femenina para la paz y el desarrollo integral

SSA Alternativas de asentamiento y vivienda

USSIA Unión de Pequeñas Industrias EE. UU. Estados Unidos de América

ZODFA Asociación de Agricultores del Distrito de Zombo

V. ALGUNAS DEFINICIONES

Enfoque transformador de género: Un enfoque transformador de género busca examinar, cuestionar y transformar activamente las causas subyacentes de las desigualdades de género arraigadas en instituciones sociales discriminatorias. Como tal, este enfoque tiene por objeto abordar las relaciones de poder desiguales y basadas en el género y las normas, actitudes, comportamientos y prácticas discriminatorias de género, así como las políticas y leyes discriminatorias o que ignoran el género, que crean y perpetúan las desigualdades de género. De este modo, se pretende erradicar las formas sistémicas de discriminación por motivos de género mediante la creación o el fortalecimiento de relaciones de género equitativas e instituciones sociales que apoyen la equidad de género¹.

Incorporación de la perspectiva de género: Las conclusiones acordadas en 1997 por el ECOSOC² (citadas por ONU Mujeres)³ definieron la incorporación de la perspectiva de género como: «El proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y a todos los niveles. Se trata de una estrategia para que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es lograr la equidad de género».

Interseccionalidad: La interseccionalidad permite comprender que los seres humanos están moldeados por la interacción de diferentes ubicaciones sociales, como la etnia o la raza, el género, la clase, la identidad indígena, la sexualidad, la geografía, la edad, la discapacidad/capacidad, la situación migratoria, la religión y otras. Estas interacciones se producen en el contexto de sistemas y estructuras de poder interconectados, como la legislación, las políticas, los medios de comunicación, los gobiernos estatales, las instituciones religiosas y otros. Estos procesos contribuyen a las bases sistémicas interdependientes de privilegio y opresión derivadas del colonialismo, el imperialismo, el racismo, la homofobia, la discriminación por discapacidad y el patriarcado.⁴

Masculinidad: Las masculinidades se refieren a las diversas formas en que se expresa y se entiende la masculinidad en diferentes culturas, contextos y períodos históricos. El concepto reconoce que no existe una forma única y universal de masculinidad, sino múltiples masculinidades que pueden variar significativamente. Los aspectos clave de las masculinidades incluyen atributos y comportamientos, construcción social, interseccionalidad, dinámicas de poder. ⁵

¹ https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/fldf225f-46bc-4fdf-9e62-47f113b607b9/content

² GMS.doc

³ Cómo trabajamos: Coordinación del sistema de las Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género | ONU Mujeres — Sede

⁴ Manual sobre la incorporación de la perspectiva de género para lograr resultados en materia de equidad de género.pdf (unwomen.org)

⁵ Masculinidades | RW Connell | Taylor & Francis eBooks, Obras de referencia

VI. ACERCA DE AGRICORD

AgriCord se fundó en 2002 como una alianza mundial de agencias agrícolas. En la actualidad, contamos con 13 Agri-Agencias miembros, mandatadas por organizaciones de agricultores de países de África, Asia, Canadá, Europa y América Latina. La misión de AgriCord es promover y fortalecer las organizaciones de agricultores y las cooperativas de agricultores familiares mediante un enfoque entre pares, dentro de una asociación a largo plazo.



























AgriCord moviliza y gestiona el apoyo financiero de gobiernos, donantes y organizaciones de desarrollo, y lo canaliza hacia las organizaciones de agricultores del Sur Global. AgriCord actúa como intermediario entre los socios financieros y los socios ejecutores, con la función de gestionar programas complejos, coordinar la creación conjunta de conocimientos y apoyar los esfuerzos de promoción de las organizaciones de agricultores.

Las Agri-Agencias están actualmente activas en 53 países con 65 oficinas nacionales. En la actualidad, AgriCord gestiona seis programas en el Caribe, América Latina, África subsahariana, Asia sudoriental y las islas del Pacífico. Todos estos programas son ejecutados conjuntamente por organizaciones de agricultores a nivel subnacional, nacional, regional y continental y las Agri-Agencias y, cuando procede, con el apoyo de institutos de investigación, actores del sector privado y otros socios técnicos.

Las Agri-agencias prestan servicios de asesoramiento y apoyo técnico a las organizaciones de agricultores para:

- Desarrollar capacidades organizativas y de gestión.
- Fortalecer y ampliar los servicios técnicos y económicos a los agricultores miembros
- Promover sistemas de producción sostenibles, incluyendo, por ejemplo, la agroecología, la agrosilvicultura y la agricultura regenerativa.
- Aumentar la sensibilización y las capacidades de los agricultores y las organizaciones de agricultores en materia de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos
- Mejorar las competencias del personal, los líderes y los miembros en materia de presión política y defensa de intereses
- Formular y aplicar estrategias sobre la inclusión de género y de los jóvenes
- Desarrollar las competencias de las organizaciones de agricultores para liderar la investigación y la innovación en colaboración con el sector privado y de investigación.

En general, el trabajo de AgriCord contribuye a la transformación de los sistemas alimentarios, la resiliencia climática, la inclusión de los jóvenes y el género, y los ODS en general (especialmente los ODS 1, 2, 5, 8, 13 y 17).



1. INTRODUCCIÓN

El camino hacia la equidad de género en el desarrollo agrícola es complejo y multifacético. Está influenciado por una variedad de puntos de partida, enfoques y experiencias en todas las organizaciones. Una guía ambiciosa para este viaje es el Enfoque Transformador de Género (GTA). Va más allá de las intervenciones sensibles al género para desafiar y transformar las estructuras, normas y relaciones de poder subyacentes que perpetúan la desigualdad en las diferentes esferas de la vida, desde el contexto familiar hasta la toma de decisiones políticas.



En la alianza AgriCord, nuestra visión es seguir avanzando más allá de la concienciación y la integración básicas en materia de género y trabajar en pro de un Enfoque Transformador de Género (GTA). Este enfoque no solo aborda las disparidades de género, sino que busca activamente cambiar las relaciones de poder que oprimen a las mujeres, los jóvenes y los agricultores marginados. Para AgriCord, adoptar el GTA es una necesidad, ya que nuestro trabajo se esfuerza por lograr un crecimiento social, económico y medioambiental sostenible e inclusivo, la seguridad alimentaria y la mejora del bienestar de los agricultores y sus familias.

Reconocemos que los puntos de partida de las AA miembros de la alianza varían. Algunas llevan mucho tiempo incorporando las consideraciones de género y el Enfoque Transformador de Género en su trabajo, mientras que otras se encuentran al comienzo de este camino.

La norma mínima que se espera que adopten todos los miembros al implementar nuestros programas conjuntos es la incorporación de la perspectiva de género (GM). La GM implica integrar el género como una cuestión transversal en todas las políticas, programas e intervenciones agrícolas. Sin embargo, esto es solo la base; el verdadero objetivo es crear un cambio sistémico a través de acciones transformadoras en materia de género.

Este documento sirve de inspiración para la reflexión interna tanto dentro de una AA como a nivel de la alianza. También proporciona ideas y mejores prácticas para el personal estratégico y programático dentro de las AA. El objetivo de este documento es estimular un diálogo significativo dentro de la Alianza, al tiempo que sirve como una poderosa herramienta de comunicación externa para destacar el compromiso de la alianza AgriCord con la equidad y la justicia de género. Los casos presentados en este documento proceden de diversos países: Filipinas, República Democrática del Congo, Chad, Madagascar, Nepal, Ecuador, Uganda, Ruanda, Togo, Zambia, Honduras, Colombia, Benín y Macedonia.







INTRODUCCIÓN

El objetivo de alcanzar finalmente un enfoque transformador de género a nivel de alianza se puede resumir en cuatro áreas clave:

- 1. Alentar a las AA a dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género (GM) y la equidad de género (GE) como partes integrantes de sus estrategias, reconociendo que esto es esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios.
- 2. Reconocer que cada AA puede encontrarse en diferentes etapas de incorporación de la perspectiva de género en su trabajo, y que esta diversidad puede aprovecharse como una oportunidad de aprendizaje dentro de la alianza.
- 3. Facilitar **el aprendizaje entre pares** compartiendo ejemplos y experiencias del mundo real, ofreciendo información sobre lo que ha funcionado, los retos que quedan por delante y sugiriendo cómo podemos avanzar colectivamente.
- 4. Invertir en procesos internos de cambio: el cambio sistémico comienza con las personas. Solo podemos llevar a los demás tan lejos como hayamos llegado nosotros mismos. Comprender nuestros límites, fronteras, suposiciones y privilegios a través de la autorreflexión continua y la conversación honesta es fundamental para convertirnos en agentes de cambio que promuevan un marco transformador en materia de género.



En AgriCord, nos comprometemos a crear un futuro en el que la agricultura sea un motor de desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible. Para lograrlo, creemos que un enfoque transformador en materia de género e inclusión no solo es beneficioso, sino esencial. Requiere replantearse cómo se aborda el desarrollo agrícola, cómo se pueden transformar las estructuras, los sistemas y las mentalidades, centrándose en atender las diversas necesidades de las mujeres, los hombres y los grupos desfavorecidos, como las personas mayores, los jóvenes, las personas con discapacidad y las minorías étnicas.



Nuestra visión se basa en el entendimiento de que ni la agricultura ni la silvicultura son sectores neutrales. Las normas sociales, los roles de género y las desigualdades sistémicas afectan, entre otras cosas, a la forma en que se distribuyen los recursos, quién participa en la toma de decisiones y quién se beneficia de las intervenciones agrícolas o forestales. Un enfoque transformador en materia de género e inclusión tiene por objeto corregir estos desequilibrios, garantizando que todas las personas, independientemente de su género o condición social, tengan las mismas oportunidades de prosperar. En esta visión, la equidadde género y la inclusión social ya no son cuestiones periféricas, sino pilares fundamentales de cualquier estrategia de desarrollo.



PAÍSES PRESENTADOS EN LOS CASOS

2. DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO HACIA CAMBIOS TRANSFORMADORES

La incorporación de la perspectiva de género (IPG) es una forma de empezar a trabajar en pro de la equidad de género. Significa garantizar que el género se tenga en cuenta en todos los ámbitos del desarrollo agrícola, en lugar de tratarse como una cuestión secundaria. Esto incluye aspectos como las cadenas de valor, el empoderamiento económico y el acceso a los recursos. A través de la IPG, las consideraciones de género se integran en todos los aspectos del diseño, la ejecución y la evaluación de los programas.

La GM exige el uso de una **perspectiva sensible al género** en el análisis de las cadenas de valor agrícolas y forestales, reconociendo los distintos roles, necesidades y desafíos de las mujeres, los hombres y otros grupos marginados dentro del sector. Sin esta perspectiva, la cadena de valor perpetúa las desigualdades existentes, permitiendo que ciertas personas se beneficien de manera desproporcionada del trabajo y los recursos de los participantes más débiles, a menudo invisibles. En muchas cadenas de valor, observamos que el poder se concentra en manos de unos pocos, lo que a menudo da lugar a la explotación de grupos marginados como las mujeres, las juventudes y las y los pequeños agricultores.

Cuando se aplica un enfoque sensible al género a las cadenas de valor, queda claro cómo las desigualdades estructurales dentro de los sistemas agrícolas y forestales oprimen a los grupos vulnerables. Sin embargo, los enfoques sensibles al género por sí solos no son suficientes. Para lograr avances significativos, las AA no solo deben identificar cómo las políticas y prácticas agrícolas afectan de manera diferente a hombres y mujeres, sino también trabajar para cambiar las relaciones de poder en favor de resultados más equitativos.

A lo largo del trabajo de la alianza, observamos numerosos ejemplos de cómo abordar las desigualdades de género conduce a un desarrollo agrícola más inclusivo y sostenible. Los estudios de caso incluidos en este documento ilustran la importancia de pasar de la integración básica de la perspectiva de género a enfoques transformadores.

Un enfoque transformador en materia de género en el desarrollo agrícola va más allá de abordar las necesidades inmediatas o garantizar la inclusión. Su objetivo es cuestionar y desmantelar los sistemas de poder y desigualdad profundamente arraigados que perpetúan las disparidades de género. A diferencia de los enfoques centrados en las mujeres, que se centran en satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres, o de la incorporación de la perspectiva de género, que integra las consideraciones de género en las estructuras existentes, un enfoque transformador busca un cambio sistémico abordando los desequilibrios de poder, las normas culturales y las barreras estructurales.

DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS CAMBIOS TRANSFORMADORES

En un enfoque transformador en materia de género, aplicamos una **perspectiva interseccional** para comprender que las identidades sociales, como ser mujer, negra o estar en desventaja económica, no existen de forma aislada. Estas identidades a menudo se cruzan de manera que crean experiencias únicas de marginación y poder. Reconocer estas intersecciones es esencial para diseñar estrategias que aborden las causas fundamentales de la desigualdad, en lugar de solo los síntomas.

La posicionalidad complementa esta perspectiva al destacar que nuestras identidades están moldeadas por contextos sociales y culturales, que no son fijas, sino fluidas y relacionales. La posicionalidad nos invita a reflexionar sobre cómo nuestros propios antecedentes, privilegios y perspectivas influyen en la forma en que entendemos el mundo y nos relacionamos con los demás. Al ser conscientes de nuestra propia posicionalidad, podemos apreciar mejor la diversidad de experiencias dentro de las comunidades rurales con las que trabajamos y ser conscientes de cómo nuestros puntos de vista y acciones afectan los resultados de nuestro trabajo.



Esta visión requiere una acción integral en ámbitos interconectados: el desarrollo organizativo, el liderazgo de las mujeres, la participación y todo el espectro de derechos políticos, económicos, sociales y culturales, al tiempo que se incorpora la justicia climática como componente fundamental. A diferencia de otros enfoques, una visión transformadora en materia de género para un desarrollo agrícola inclusivo y sostenible busca cambiar los sistemas de poder subyacentes que perpetúan la desigualdad. Reconoce que el verdadero progreso requiere no solo integrar las consideraciones de género en los marcos existentes, sino también reimaginar estos marcos para dar prioridad a la equidad y la justicia en todos los niveles. Este enfoque garantiza que la agricultura se convierta en un motor de cambio sistémico, fomentando comunidades resilientes, inclusivas y sostenibles en todo el mundo.



2.1. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

El empoderamiento de las mujeres en la agricultura y la silvicultura requiere iniciativas específicas y transformadoras que aborden las desigualdades profundamente arraigadas. Cuando se diseñan como acciones independientes y sensibles al género, estos esfuerzos pueden hacer frente directamente a las barreras únicas a las que se enfrentan las mujeres y las niñas, especialmente en los contextos rurales, al tiempo que promueven el desarrollo inclusivo y el cambio sostenible. Los siguientes capítulos y casos ilustran cómo la inversión en la alfabetización, la educación y la capacidad de liderazgo de las mujeres puede fortalecer su papel dentro de las organizaciones de agricultores y remodelar las estructuras de gobernanza y toma de decisiones.

2.1.1. ALFABETIZACIÓN

La alfabetización limitada sigue siendo una barrera importante para la participación de las mujeres en la toma de decisiones, especialmente en las zonas rurales. Las escasas habilidades de alfabetización también limitan las posibilidades de las mujeres de beneficiarse de las oportunidades económicas y crear sus propios negocios. El caso de la alfabetización funcional para las mujeres miembros de organizaciones de agricultores en Chad demuestra cómo la integración de la alfabetización con la formación técnica y en liderazgo mejora el empoderamiento de las mujeres, aumenta su participación en la gobernanza de las organizaciones y cambia las percepciones generales de la sociedad.

CASO 1: ALFABETIZACIÓN FUNCIONAL PARA LAS MUJERES MIEMBROS DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES/AS EN CHAD (AFDI)

Los hombres solíamos menospreciar a nuestras esposas y no las involucrábamos en la gestión de los bienes familiares. Ahora, gracias a la formación, ya no las menospreciamos.

Marido de una alumna 🤧

En Chad, la tasa de alfabetización es significativamente más baja entre las mujeres rurales que entre los hombres: un 14 % frente al 47 % de los hombres. Para abordar las desigualdades de género y la baja alfabetización entre las mujeres en Chad, Afdi se asoció con tres organizaciones locales de agricultores (FO), miembros de la FO nacional CNCPRT, para implementar un programa de alfabetización funcional destinado a empoderar a las mujeres para que asuman roles de liderazgo.

El programa se centró en la creación conjunta de una metodología de alfabetización accesible, vinculándola a la formación técnica, económica y de liderazgo.

El enfoque incluía la sensibilización, el desarrollo de herramientas y la creación de entornos de postalfabetización para apoyar el aprendizaje continuo. Se impartió formación en técnicas agrícolas y servicios de asesoramiento (ASFF) junto con clases de alfabetización, mientras que se reforzaron las FO en áreas como la promoción, el desarrollo institucional y la participación en las políticas públicas.

Se formó a más de 2245 mujeres y 1002 de ellas recibieron certificados de alfabetización. Además, se equipó a 88 agricultores relevistas para facilitar las herramientas ASFF, lo que permitió apoyar a más de 1600 mujeres.

Antes, solo los niños iban a la escuela, las niñas se ocupaban de las tareas domésticas, pero con la llegada del proyecto ahora van a la escuela con los niños y su nivel supera al de ellos.

Inspector de alfabetización 99



El proyecto también formó a mujeres líderes para que desempeñaran funciones de promoción y liderazgo. Todas estas actividades aumentaron la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la educación, y dieron lugar a cambios significativos en las actitudes sociales. Las lecciones aprendidas pusieron de relieve la importancia de prestar un mayor apoyo a las y los facilitadores y a las y los agricultores enlaces para garantizar el impacto sostenibilidad a largo plazo.

Después del proyecto, soy capaz de tomar algo y convertirlo en un producto terminado, venderlo y ganar dinero; por ejemplo, antes no era consciente del valor de las semillas de karité. Ahora es una fuente de ingresos.

Alumna

2.1.2. NIÑAS EN FORMACIÓN AGRÍCOLA Y RURAL

En muchas zonas rurales, las niñas se enfrentan a barreras sistémicas para acceder y completar la educación, especialmente en los programas de formación agrícola y rural. Las normas de género profundamente arraigadas, las responsabilidades domésticas y las limitadas estructuras de apoyo las empujan a abandonar la escuela prematuramente.

Garantizar que las niñas no solo se matriculen, sino que también prosperen en estos programas es esencial para fomentar la equidad de género y empoderar a la próxima generación de mujeres agricultoras y emprendedoras rurales. Mediante la creación de entornos de aprendizaje inclusivos, el abordaje de los retos específicos a los que se enfrentan las alumnas y la participación de las principales partes interesadas, las instituciones de formación agrícola pueden desempeñar un papel transformador a la hora de romper los ciclos de exclusión y allanar el camino para oportunidades más equitativas en las comunidades rurales.



CASO 2: MEJORAR EL ACCESO Y LA RETENCIÓN DE LAS NIÑAS EN LA FORMACIÓN AGRÍCOLA: LA EXPERIENCIA DE LA ESCUELA SUPERIOR FEKAMA, MADAGASCAR (FERT)

En las escuelas agrícolas de Fekama, el 30 % de los estudiantes matriculados son niñas, pero el 40 % de ellas abandonan antes de completar su formación. Para abordar esta situación, se llevó a cabo un estudio sobre «El bienestar de las niñas en la formación».



LAS NIÑAS EN LA FORMACIÓN AGRÍCOLA Y RURAL

Esto condujo al desarrollo de un plan de acción respaldado por los representantes electos de Fekama, la organización de agricultores Fifata, socia de Fekama, y los equipos técnicos de Fekama.

El plan se centró en fomentar un entorno de aprendizaje más inclusivo mediante la mejora del apoyo a las y los estudiantes, la mejora de las condiciones de los internados y el fomento de que las niñas prosiguieran sus proyectos profesionales. Las sesiones de sensibilización y los diálogos entre los estudiantes y el personal crearon un clima de confianza, lo que redujo las tasas de abandono y los conflictos dentro de la escuela. Las actividades extracurriculares desempeñaron un papel fundamental en el fortalecimiento de la cohesión social, mientras que iniciativas como la celebración del Día Internacional de la Mujer fomentaron la participación activa de las niñas en los eventos escolares.

Las mujeres líderes rurales son la fuerza motriz del desarrollo agrícola. 99

(Fert) Clarisse, presidenta de CEFFEL



Como resultado, la tasa de abandono escolar entre las niñas disminuyó, los conflictos se redujeron y la vida escolar se volvió más inclusiva. La experiencia pone de relieve la importancia de comprender la psicología de los adolescentes y fomentar un enfoque educativo de apoyo. De cara al futuro, será esencial una mayor participación de los padres para garantizar el éxito a largo plazo. Es necesario cuestionar las normas sociales que obstaculizan la educación de las niñas. Esta iniciativa demuestra que, con intervenciones específicas y un compromiso colectivo, es posible abordar de manera eficaz las disparidades de género en la educación rural.

2.2. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

Los derechos económicos son otro elemento crucial, ya que las mujeres que se dedican a la agricultura a menudo se enfrentan a barreras sistémicas para acceder a la propiedad de la tierra, al crédito y a la participación en el mercado. Un enfoque transformador desafía estas desigualdades promoviendo reformas en la tenencia de la tierra, estableciendo servicios financieros inclusivos y creando cadenas de valor que dan prioridad al empoderamiento de las mujeres. Mientras que los enfoques centrados en las mujeres pueden centrarse en mejorar el acceso de estas a los recursos, los enfoques transformadores abordan los factores estructurales —como las leyes y prácticas discriminatorias— que crean estas barreras en primer lugar.

CASO 3: MUJERES POR EL EMPRENDIMIENTO EN NEPAL (FFD)

En los distritos de Chitwan y Dang, en Nepal, la silvicultura y la piscicultura son sectores dominados por los hombres, en los que el poder de decisión y el acceso a los beneficios directos están en manos de los hombres. Los roles tradicionales, los bajos niveles de educación y la falta de servicios específicos limitan las oportunidades de las mujeres en estos sectores. Los riesgos climáticos y no climáticos agravan la inseguridad de los medios de vida y, en particular, las mujeres de los grupos marginados corren el riesgo de quedar fuera de las redes de seguridad. Las mujeres de Nepal se enfrentan a varias desigualdades y a la violencia. Las causas son diversas, pero la mayoría de estos resultados se deben a la posición socialmente inferior que se asigna a las mujeres.

Food and Forest Development Finland (FFD) ejecuta el proyecto en Nepal en colaboración con la Federación de Usuarios Forestales Comunitarios (FECOFUN), la Cooperativa de Mujeres Piscicultoras Sundardeep, FinLit Nepal y la Cooperativa Forestal ASEC. FECOFUN es el principal socio de FFD responsable de la coordinación local, la experiencia y la promoción en Nepal. FinLit, Sundardeep y ASEC ejecutan las actividades del proyecto junto con sus miembros y redes. El socio gemelo, la Asociación Finlandesa de Piscicultura (FFFA) y FFD apoyan a los socios del proyecto con servicios de tutoría entre pares y asesoramiento técnico.

El proyecto se planificó junto con las organizaciones de pescadores, prestando especial atención a las tematicas de género y clima a lo largo de todo el proceso.

El marco de resultados y los indicadores se elaboraron prestando especial atención a la mejora del espíritu empresarial de las mujeres y la creación de actividades generadoras de ingresos para ellas.

Los socios del proyecto tenían roles de género distintos: la FFD y el socio de hermanamiento aportaron sus conocimientos sobre cuestiones de género y aplicaron enfoques transformadores en materia de género, mientras que la FECOFUN lideró los esfuerzos locales de transformación de género, incluidas las actividades de prevención de la violencia de género. En la contratación del personal del proyecto también se dio prioridad a las mujeres.



En la parte del proyecto dedicada a la piscicultura, FFD colaboró con tres cooperativas y cinco grupos en Chitwan y Nawalparasi, incluidos grupos de mujeres y mixtos. El proyecto abordó los roles y las normas de género ayudando a las mujeres a organizarse, fomentando su participación en las reuniones y sensibilizando sobre los derechos de las mujeres. A medida que las mujeres ganaban independencia y aumentaban sus ingresos, sus contribuciones se consideraban una fortaleza para el hogar, no una amenaza.

Muchas mujeres comenzaron a dedicarse a la piscicultura para el consumo de sus propias familias y a vender pescado fresco, y ahora han ampliado sus negocios a la venta de pescado seco y en escabeche. El proyecto también empoderó a las mujeres, dándoles una voz más fuerte y una mayor conciencia de sus derechos. Varias mujeres participan ahora activamente en la Asociación de Pesca de Nepal, defendiendo los derechos de las pequeñas productoras en la piscicultura.

En el componente forestal comunitario del proyecto, FFD se asoció con la cooperativa forestal ASEC y sus 10 grupos de usuarios forestales comunitarios. Dada la larga rotación de los árboles de sal (*Shorea robusta*) antes de que puedan ser talados para obtener madera, el proyecto se centró en los productos forestales no madereros (PFNM) y en las actividades generadoras de ingresos para las mujeres. Se creó una empresa de platos de hojas de sal, que proporciona ingresos a las mujeres mediante la recolección y venta de hojas a la empresa. Según las directrices de la empresa, al menos la mitad de los miembros del comité y un porcentaje específico de los empleados deben ser mujeres. Además, se impartió formación sobre la producción de especias, con planes de ampliar la empresa a la producción de especias. El proyecto también creó varios fondos rotatorios para apoyar las actividades generadoras de ingresos de las mujeres.

Las mujeres han adquirido nuevas habilidades, como técnicas de secado de pescado y comercialización. La piscicultura climáticamente inteligente no solo ha proporcionado alimentos nutritivos a nuestras familias, sino que también está proporcionando ingresos a las mujeres.

Sra. Shanti Mahato, miembro de la Cooperativa de Mujeres Pescadoras de Sundardeep



Estamos muy contentas con la nueva empresa de platos de hoja de sal, donde las mujeres tienen la oportunidad de obtener sus propios ingresos en diversas etapas de la producción. Las fuentes de ingresos propias son un paso importante hacia la igualdad. 99

Sra. Bishnu Pandey, miembro del grupo de usuarios forestales, vicepresidenta del comité ejecutivo de ASEC

CASO 4: DESARROLLO ORGANIZATIVO INTEGRADO: LA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN ARTESANAL «TEJEMUJERES» EN AZUAY, ECUADOR (TRIAS)

La cooperativa Tejemujeres, en Azuay (Ecuador), se enfrentó a una serie de retos que obstaculizaron su crecimiento y el empoderamiento de sus miembros. Compuesta principalmente por mujeres mayores de 50 años, la cooperativa se enfrentó a oportunidades limitadas para las generaciones más jóvenes, barreras para acceder a los mercados nacionales e internacionales y un liderazgo no reconocido entre sus miembros. A estas dificultades se sumaron las presiones económicas sobre las familias y la migración de los jóvenes en busca de mejores oportunidades. A pesar de estos obstáculos, Tejemujeres obtuvo reconocimiento por su compromiso con la preservación de la identidad cultural y la artesanía, ofreciendo una plataforma prometedora para fomentar los derechos económicos de las mujeres y el desarrollo organizativo.



El apoyo de Trias tenía como objetivo abordar estos retos empoderando a las personas y fortaleciendo la capacidad de la cooperativa mediante un enfoque transformador. Esto incluía el desarrollo del liderazgo, el fomento de la participación de los jóvenes, la diversificación de los productos y los mercados, y la implementación de prácticas sostenibles desde el punto de vista medioambiental. Los cambios se centraron en los niveles individual y colectivo, con el objetivo de mejorar el empoderamiento personal e impulsar políticas organizativas que promuevan la equidad de género y la sostenibilidad.

La intervención siguió el modelo de gestión socioempresarial sudamericano, basado en años de sistematización del desarrollo organizativo del equipo de Trias en la región. Este modelo integra estrategias de gobernanza y empresariales, al tiempo que da prioridad a la inclusión de género.

Tejemujeres ilustra el potencial del desarrollo organizativo integrado para promover los derechos económicos, la sostenibilidad medioambiental y la equidad de género, al tiempo que se preserva el patrimonio cultural.

Trias

Entre 2018 y 2021, la cooperativa se sometió a un importante proceso de fortalecimiento organizativo mediante una serie de talleres modulares e iniciativas de desarrollo de capacidades. Estos talleres abarcaron temas como el liderazgo, la fiscalidad, la planificación empresarial y las técnicas de tejido ecológico. También incluyeron la sensibilización sobre el género y la inclusión, y promovieron los derechos de las mujeres y los debates sobre la masculinidad. Este enfoque integral garantizó que las y los miembros, los artesanos y los jóvenes adquirieran las habilidades necesarias para abordar los retos operativos y aprovechar las nuevas oportunidades.

El modelo socioempresarial de la cooperativa implementó políticas internas para garantizar una distribución equitativa de los excedentes y facilitó el acceso de los miembros y los jóvenes a puestos de liderazgo y oportunidades de producción. La contratación de profesionales mejoró la gobernanza y la eficiencia operativa, mientras que las vinculaciones con actores claves, diseñadores y formadores ampliaron las conexiones con el mercado. Estos esfuerzos tuvieron un impacto directo en 34 personas de la membrecía de la cooperativa, 209 artesanas y 12 jóvenes, que iniciaron colectivamente dos nuevas líneas de producción centradas en la identidad y la sostenibilidad medioambiental.

Los resultados de esta iniciativa fueron transformadores. La cooperativa integró a 15 miembros jóvenes, garantizando su participación activa en comités, puestos de liderazgo y el desarrollo de líneas de productos innovadoras. Las ventas aumentaron significativamente, de 76 800 a 145 000 dólares anuales, y la cooperativa alcanzó su punto de equilibrio



EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

Se comercializaron con éxito dos nuevas colecciones de productos con diseños ecológicos y se establecieron acuerdos con tres compradores internacionales en Estados Unidos y Alemania. La cooperativa también colaboró con 70 artesanas de Azuay, lo que aumentó los ingresos de la membrecía y las trabajadoras.

Entre las principales lecciones aprendidas se encuentran la importancia de alinear la artesanía tradicional con las demandas del mercado contemporáneo, involucrar a los jóvenes en el liderazgo y la innovación, y formar alianzas estratégicas para entrar en nuevos mercados. Surgieron retos, en particular a la hora de diferenciar las funciones de liderazgo de las responsabilidades técnicas y de aumentar el número de miembros. Estos se abordaron mediante herramientas de gestión interna claras y demostrando las ventajas de incorporar a nuevas personas en la membrecía, a menudo más jóvenes.





De cara al futuro, la cooperativa tiene como objetivo establecer mecanismos legales para facilitar la afiliación de las artesanas y reconocer formalmente al comité juvenil dentro de su estructura. El éxito de Tejemujeres ilustra el potencial del desarrollo organizativo integrado para promover los derechos económicos, la sostenibilidad medioambiental y la equidad de género, al tiempo que se preserva el patrimonio cultural.

CASO 5: ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS CADENAS DE VALOR - NILO OCCIDENTAL, UGANDA (TRIAS)

Entre 2017 y 2021, Trias Uganda colaboró con ARUDIFA, ZODFA y dos cooperativas de ahorro y crédito (SACCO) en la subregión del Nilo Occidental para abordar las desigualdades de género en las cadenas de valor agrícolas. Las mujeres, aunque desempeñan un papel crucial en la agricultura, se enfrentaban a obstáculos como el acceso desigual a los recursos, la pesada carga de trabajo doméstico y el limitado poder de decisión. Trias facilitó un proceso para comprender mejor las desigualdades a las que se enfrentaban los diferentes grupos de género. Mediante el análisis de género, estas organizaciones identificaron las limitaciones específicas del contexto y elaboraron planes de acción de género integrados en sus planes operativos anuales, con presupuestos y sistemas de seguimiento claros. Estos planes tenían por objeto mejorar el acceso de las mujeres a la financiación y los servicios, los puestos de liderazgo y el empoderamiento económico.



Una intervención significativa fue la introducción de productos financieros sensibles al género, como el préstamo EVA (basado en el flujo de caja, con garantía solidaria y normas definidas por el grupo) para las mujeres y el préstamo Ama-ecora para los y las jóvenes. Estos préstamos se diseñaron para superar limitaciones clave, como la falta de garantías y las condiciones inadecuadas, permitiendo a las mujeres y los jóvenes participar activamente en las cadenas de valor. En 2021, el 42 % de los prestatarios activos eran mujeres, con más de 29 millones de euros invertidos a través del préstamo EVA. Además, el acceso de las mujeres a los servicios aumentó del 37 % al 44 %, lo que refleja un cambio sustancial en el enfoque organizativo hacia la inclusión.

Más allá de los servicios financieros, las organizaciones se esforzaron por apoyar la agricultura sostenible y el desarrollo empresarial de las mujeres. Estas recibieron formación en buenas prácticas agrícolas, manejo poscosecha y valor añadido, como la producción de patatas fritas y la apicultura.

Acuerdos con organizaciones como la Unión de Pequeñas Industrias (USSIA) proporcionaron oportunidades adicionales de acceso al mercado. Las SACCO también promovieron la sostenibilidad medioambiental mediante la distribución de más de 15 000 plantones de árboles, la incorporación de criterios ecológicos en la evaluación de los préstamos y el desaliento de prácticas nocivas como la producción de carbón vegetal.



Los cambios institucionales consolidaron aún más estos esfuerzos. Se crearon oficinas para mujeres y jóvenes en las cuatro organizaciones con el fin de mantener la agenda de género y supervisar los progresos. Las reuniones periódicas de armonización entre las asociaciones de agricultores y las cooperativas de ahorro y crédito mejoraron la colaboración y el intercambio de conocimientos. Las organizaciones de alto nivel, como la Federación Nacional de Agricultores de Uganda, reforzaron estas iniciativas promoviendo servicios inclusivos y fomentando el liderazgo de las mujeres.

El impacto de estas intervenciones fue significativo. El número de miembros de las cuatro organizaciones pasó de 33 665 en 2019 a 43 106 en 2021, con un notable aumento de las mujeres (de 16 051 a 21 041) y los jóvenes (de 13 162 a 18 884). Además, el 9 % de los miembros obtuvieron beneficios superiores al 15 % por encima del objetivo. El empoderamiento económico de las mujeres y la conciencia ecológica han comenzado a remodelar los roles de género tradicionales, lo que demuestra el valor de centrarse de forma sostenida en la inclusión.

Las recomendaciones clave de esta experiencia hacen hincapié en la importancia de sensibilizar a las partes interesadas, apoyar la formación de grupos de mujeres, mantener un fuerte enfoque en la inclusión y colaborar con los socios para mejorar la sostenibilidad medioambiental. Al combinar el apoyo financiero, técnico y organizativo, Trias Uganda y sus socios demostraron que la integración de un enfoque de género en las cadenas de valor puede crear comunidades agrícolas más inclusivas, resilientes y sostenibles.

66 Al combinar el apoyo financiero, técnico y organizativo, Trias Uganda y sus socios demostraron que la integración de un enfoque de género en las cadenas de valor puede crear comunidades agrícolas más inclusivas, resilientes y sostenibles. 99

CASO 6: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EMPRESARIAS A TRAVÉS DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO (SACCO) EN LA PROVINCIA MERIDIONAL DE RUANDA (AGRITERRA)

Las mujeres emprendedoras de la provincia meridional de Ruanda se enfrentaban a dificultades debido al acceso limitado a los servicios financieros y a la falta de formación empresarial, lo que obstaculizaba su capacidad para hacer crecer sus negocios y limitaba sus oportunidades económicas. La cuestión principal era la necesidad de apoyo financiero y formación empresarial para ayudar a las mujeres a desarrollar sus negocios, mejorar sus conocimientos financieros y contribuir al crecimiento económico local.



El programa Farmer Focused Transformation (FFT) de Agriterra, iniciado en 2019, abordó estos retos colaborando con las cooperativas de ahorro y crédito (SACCO) para proporcionar apoyo financiero y formación. Las beneficiarias fueron mujeres empresarias que gestionaban pequeñas empresas agrícolas. Los objetivos eran empoderar a las mujeres con préstamos a bajo interés y productos financieros personalizados, reforzar el liderazgo de las mujeres en las cooperativas y promover el espíritu empresarial mediante la formación en planificación empresarial, gestión financiera У contabilidad.

Agriterra colaboró con las cooperativas de crédito CPF Ineza y SACCO Impamba para proporcionar préstamos a bajo interés y productos financieros personalizados. La formación se centró en prácticas empresariales sostenibles, gestión financiera y mantenimiento de registros, con un seguimiento continuo para garantizar el crecimiento de las empresas. El objetivo era permitir a las mujeres ampliar sus negocios, mejorar la estabilidad financiera y contribuir al crecimiento económico local, creando un efecto dominó positivo en sus comunidades. El cambio deseado se orientaba tanto al nivel individual como al colectivo, empoderando a las mujeres y reforzando su papel en las cooperativas.

66 Suministro un mínimo de 20 kg de setas al día, a un precio de 2300 RWF por kilogramo. La demanda es muy alta. 99

(AgriTerra) Evelyne Mukabaruta

Entre las principales lecciones aprendidas se encuentra la eficacia de integrar el apoyo financiero con una formación específica. Las mujeres empresarias que recibieron productos financieros y formación empresarial adaptados a sus necesidades experimentaron un crecimiento significativo de sus negocios. La integración del apoyo financiero y la formación específica resultó muy eficaz. Los retos, como el capital inicial limitado, se abordaron aumentando los importes de los préstamos y proporcionando asesoramiento financiero continuo. Se podrían introducir nuevas mejoras ofreciendo préstamos más cuantiosos y mejorando la formación en gestión empresarial.



Crecimiento empresarial

Expansión y estabilidad financiera

Crecimiento económico Contribución a la economía local

Funciones de liderazgo

Fortalecimiento de las funciones en las cooperativas

Entre las buenas prácticas se incluyó la oferta de préstamos a bajo interés adaptados a las mujeres empresarias. La formación integral sobre la contabilidad empresarial y la gestión financiera resultó eficaz. Además, el seguimiento periódico y el apoyo de las cooperativas de ahorro y crédito (SACCO) y Agriterra garantizaron que las empresarias pudieran aplicar y beneficiarse de la ayuda financiera y la formación proporcionadas.



2.3. FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES E AGRICULTORAS

La transformación sostenible en materia de género requiere cambios a múltiples niveles, desde los hogares individuales hasta los marcos institucionales y políticos más amplios. Al abordar las dinámicas de poder en estos niveles interconectados, podemos crear un cambio duradero que no solo empodere a las mujeres, sino que también redefina las estructuras que configuran sus oportunidades y derechos.

Como alianza, trabajamos junto organizaciones de agricultores/as locales, subnacionales y nacionales, y empresas dirigidas por agricultores/as para fortalecer su desarrollo organizativo e impulsar cambios sistémicos a favor de la equidad de género y la justicia social. Esto nos permite analizar y abordar las causas fundamentales de las desigualdades y los deseguilibrios de poder. Estas desigualdades reflejan relaciones de poder históricas y estructurales -como el patriarcado, el capitalismo, la colonialidad, el clasismo, el sexismo, el racismo y otras formas de discriminación— que se entrelazan para crear sistemas opresivos profundamente arraigados en nuestras sociedades.



Dentro de cada organización existe una versión en miniatura de estos sistemas: un pequeño ecosistema con su propia cultura, estrategia y estructura, en el que también se reproducen estas dinámicas de poder. Nuestra visión y nuestro compromiso consisten en abordar no solo los síntomas, sino también trabajar para eliminar las desigualdades y promover la justicia. Este reto, en particular la búsqueda de la justicia de género es esencial para derribar una de las principales barreras que impiden la transformación de las sociedades.

2.3.1. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El desarrollo organizativo es una piedra angular del cambio transformador. Exige el rediseño de las estructuras organizativas para garantizar una representación equitativa y el poder de decisión de las mujeres, al tiempo que se cuestionan las normas y prácticas existentes que refuerzan la desigualdad. Si bien la perspectiva de género incorpora las consideraciones de género en los procesos existentes, un enfoque transformador va más allá al rediseñar estos procesos para dar prioridad activa a la equidad y la inclusión.

Esto implica incorporar presupuestos con perspectiva de género, fomentar sistemas de gobernanza inclusivos e institucionalizar mecanismos de rendición de cuentas y aprendizaje. Un enfoque transformador garantiza que las organizaciones no solo reconozcan las disparidades de género, sino que también trabajen activamente para eliminarlas mediante un cambio sistémico.

CASO 7: FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES, TOGO Y ZAMBIA (AHA)

AHA se ha fijado el objetivo de abordar la cuestión de las mujeres en el programa StäBo de la GIZ «Fortalecimiento de las organizaciones de agricultores». AHA ha estado trabajando con dos organizaciones exclusivamente femeninas en Togo y Zambia. AHA también ha coimplementado un proyecto de liderazgo femenino con la Organización Panafricana de Agricultores (PAFO). Al poner en marcha estas iniciativas, AHA ha aprendido que hay otros aspectos sociales que desempeñan un papel importante y que deben tenerse en cuenta al trabajar con mujeres. Por ejemplo, hay que tener más en cuenta el aspecto familiar y otros aspectos culturales al trabajar con mujeres, y el aspecto cultural desempeña un papel importante cuando se trabaja con mujeres de África y otros países de bajos ingresos.



También se debe tener en cuenta a las mujeres cuando se colabora con organizaciones de agricultores que no son puramente organizaciones de mujeres. Por lo tanto, durante las evaluaciones, se formulan preguntas específicas sobre las mujeres a las organizaciones asociadas cuando estas no están adecuadamente representadas. Estos debates sirven para sensibilizar a dichas organizaciones sobre las temáticas de género.

CASO 8: ENFOQUE INTEGRADO DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA PRODUCCIÓN DE CAFÉ: CAFESCOR, HONDURAS (TRIAS)

CAFESCOR, una asociación empresarial de productores de café de Honduras, se fundó en 2012 con el objetivo de demostrar que la producción de café puede ser estratégica y rentable. Tras crecer rápidamente de 25 a 440 miembros en menos de una década, la cooperativa se enfrentó a importantes retos en materia de desarrollo organizativo y sostenibilidad a largo plazo. Inicialmente centrada exclusivamente en los negocios, carecía de procesos internos claros, estrategias inclusivas y servicios adecuados para sus miembros, en particular para las mujeres y los jóvenes. El liderazgo estaba concentrado en manos de los dos fundadores, y muchos miembros tenían un acceso limitado a la información, la formación o los recursos necesarios para diversificar sus ingresos o adoptar prácticas sostenibles.



Estas deficiencias obstaculizaban la capacidad de la cooperativa para alinearse con su visión y misión cooperativas y amenazaban su sostenibilidad a largo plazo ante la migración generacional y los retos climáticos. Para hacer frente a estos retos, CAFESCOR se asoció con Trias para integrar las perspectivas de género, generacionales, medioambientales y económicas en su estrategia. Juntos, implementaron un proceso participativo de desarrollo organizacional, comenzando con diálogos estratégicos, diagnósticos y evaluaciones de capacidad. Estos sirvieron de base para un plan desarrollado conjuntamente que se centraba en el liderazgo inclusivo, la resiliencia climática y la prestación de servicios sostenibles, en consonancia con los objetivos estratégicos de CAFESCOR. Las acciones incluyeron la creación de estrategias de género y generacionales, escuelas de liderazgo para mujeres, capacitación en agricultura orgánica para jóvenes y la adopción de medidas de sostenibilidad, como el seguimiento de la huella de carbono.

CAFESCOR también mejoró su gobernanza, sus sistemas internos y su acceso al mercado mediante el desarrollo de modelos de negocio inclusivos y sostenibles. Los ciclos regulares de retroalimentación —visitas sobre el terreno, encuestas de satisfacción y seguimiento—permitieron una gestión adaptativa y mejoraron la resiliencia, especialmente para las mujeres y los jóvenes.



El impacto ha sido significativo. Se crearon comités de género y clima, que incluyen cuatro puntos focales (tres mujeres y un hombre), y dos mujeres se incorporaron a la Junta Directiva. Se está aplicando una política de género. Diez mujeres diversificaron sus ingresos mediante el café de especialidad y prácticas resilientes al clima, ganando entre 80 y 100 dólares más por quintal. En 2023, los miembros produjeron 5235 quintales de café pergamino, lo que generó 15,7 millones de lempiras, un 47 % más que en 2022. Un total de 183 mujeres y jóvenes recibieron formación en liderazgo, y 134 miembros recibieron formación en emprendimiento y adaptación al clima.

Trias desempeñó un papel catalizador como facilitador, asesor y financiador. Apoyó a CAFESCOR en la alineación de su desarrollo con el liderazgo inclusivo y la sostenibilidad ambiental. Trias facilitó el aprendizaje entre pares, apoyó la sensibilización y el desarrollo de habilidades (por ejemplo, medición de carbono, escuelas para hombres) y ayudó a conseguir inversiones como secadores solares para empresas dirigidas por mujeres. Al integrar la inclusión en las estrategias de marketing y servicios y financiar parcialmente al personal clave y la formación, se garantizó un impacto duradero dentro de CAFESCOR.

66 Visualizar cambios intencionados y estructurados que promuevan la inclusión de las mujeres requiere trabajar con la organización: pasar de una cultura basada en proyectos a una cultura de creación de procesos sostenibles.

Trias

CASO 9: CREACIÓN DE COMITÉS DE GÉNERO PARA LA INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DEL GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS AGRÍCOLAS: GLOBAL CAFÉS Y ASOPEP, COLOMBIA (ACODEA)

Aunque las mujeres representan casi la mitad de la población rural de Colombia, su trabajo sigue estando infravalorado en comparación con el de los hombres, especialmente en lo que respecta a la propiedad de la tierra y la participación en la toma de decisiones agrícolas. Solo 3 de cada 10 explotaciones agrícolas están gestionadas exclusivamente por mujeres, y más de la mitad de ellas son pequeñas.

Acodea apoyó la integración de las tematicas de género en las cooperativas agrícolas mediante la organización de talleres para institucionalizar la equidad de género de manera transversal, incorporando esta dimensión en todos los aspectos de las operaciones cooperativas. Esto significa no solo considerar la equidad de género como un tema separado, sino como una cuestión transversal que afecta a todas las actividades que se llevan a cabo.



Los talleres se basaron en un diagnóstico de la institucionalización de perspectiva de género y en el desarrollo conjunto de planes acción para impulsar cambios sistémicos. El enfoque se distingue por la participación de directivos de cooperativas nacionales e internacionales que han liderado con éxito procesos de inclusión como expertos homólogos.

Entre los resultados clave se encuentra la creación de comités de mujeres dentro de la Cooperativa Global Cafés y la Asociación ASOPEP. El comité permite a las mujeres ejercer sus derechos de toma de decisiones, defender sus intereses y promover su desarrollo dentro de los órganos de gobierno de las cooperativas. Estos comités se estructuran con marcos normativos, la elección de representantes y planes de trabajo adaptados. Además, el comité de Global Cafés ha implementado una política de género para afianzar sistemáticamente las buenas prácticas en materia de igualdad.

Sin embargo, el reto sigue siendo la sostenibilidad de estos comités y la asignación de presupuestos específicos. Acodea tiene previsto ampliar la innovación midiendo su impacto, mejorando el seguimiento de los planes de acción y apoyando el desarrollo de marcas de café producidas por mujeres.



2.3.2. LIDERAZGO FEMENINO

El liderazgo de las mujeres es fundamental para remodelar los sistemas agrícolas, ya que garantiza que las voces de las mujeres sean fundamentales en la toma de decisiones y el diseño de soluciones. Los enfoques transformadores invierten en el desarrollo de las habilidades de liderazgo de las mujeres, eliminando barreras como el trabajo de cuidados no remunerado y creando entornos en los que las mujeres puedan liderar sin enfrentarse a estigmas ni resistencias. Mientras que un enfoque centrado en las mujeres puede centrarse en formar a las mujeres como líderes, una visión transformadora desafía las barreras estructurales que impiden a las mujeres asumir roles de liderazgo, fomentando una cultura en la que su liderazgo se valora y se normaliza.

CASO 10: LAS MUJERES TOMAN EL CONTROL DE LOS BENEFICIOS DEL CAFÉ ESPECIAL EN GLOBAL CAFÉS COLOMBIA (ACODEA)

Garantizar la presencia sostenida de las mujeres en el liderazgo cooperativo requiere múltiples estrategias. Un enfoque consiste en establecer cuotas de género en los órganos de gobierno, mientras que otro consiste en asignar responsabilidades clave a los comités de mujeres. En la cooperativa Global Cafés, la estrategia elegida fue dar a las mujeres el control total sobre la línea de café de especialidad que producen. Existe una fuerte demanda internacional de café cultivado por mujeres, y por cada libra de este café vendida se genera una prima. Una parte de esta prima va directamente a la productora, mientras que otra parte es gestionada por el comité de mujeres, que supervisa este canal de ventas.



Con estos fondos, el comité invierte en iniciativas que responden a las prioridades identificadas por las mujeres miembros, como la formación en ganadería a pequeña escala, la horticultura doméstica y las becas educativas. Este modelo representa una forma profunda y arraigada de empoderamiento femenino. Al mantener el control sobre la distribución de la prima, las mujeres ganan mayor autonomía para satisfacer sus propias necesidades, al tiempo que apoyan a otras personas dentro de la cooperativa. Esto hace que su participación sea más impactante, motivadora y equitativa.

Esta experiencia demuestra que cuando se confía a las mujeres recursos y poder de decisión, los beneficios se extienden más allá de las miembros individuales para fortalecer a toda la cooperativa. Ofrece un modelo escalable para fomentar la equidad de género en las organizaciones rurales.

2.3.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

La participación de las mujeres debe ser activa y significativa, abordando tanto las barreras que limitan la participación de las mujeres como los sistemas más amplios que marginan sus contribuciones. La incorporación de la perspectiva de género se centra en aumentar la participación e integrar las consideraciones de género en todos los procesos. Los enfoques transformadores se basan en la participación como medio para lograr una mayor equidad y un cambio sistémico, garantizando que las mujeres tengan una influencia real en las políticas, los programas y las prácticas agrícolas.

CASO 11: ENFOQUE DE HERMANAMIENTO PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: PROMOVER EL DIÁLOGO Y GARANTIZAR UNA DEFENSA EFICAZ (FFD)

Food and Forest Development Finland (FFD) emplea una metodología de hermanamiento única para fomentar el aprendizaje mutuo y el intercambio de capacidades entre los expertos agrícolas y forestales finlandeses y sus homólogos de las organizaciones de agricultores del Sur (FO). Este enfoque entre pares es fundamental para los esfuerzos de FFD en la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de sus proyectos.



En 2023, las mujeres representaban el 70 % de los socios finlandeses de hermanamiento de FFD, lo que pone de relieve un fuerte compromiso con la inclusión de género. Esta representación no solo proporciona modelos a seguir para las mujeres de las organizaciones asociadas, sino que también refuerza el mensaje de que las mujeres pueden ser profesionales altamente cualificadas en los sectores agrícola y forestal.

Una evaluación de 2017 de la metodología de hermanamiento de la FFD señaló su éxito a la hora de animar a los socios a reforzar las medidas de equidad de género dentro de sus organizaciones. La evaluación afirmaba que «en muchos proyectos, los proyectos de hermanamiento están dando ejemplo» y «demuestran de manera muy concreta que las mujeres también pueden ser profesionales y expertas altamente cualificadas».

El enfoque de la FFD se ajusta a sus directrices generales en materia de género, que hacen hincapié en la importancia de integrar la perspectiva de género en todos los aspectos de la planificación y ejecución de los proyectos. Al facilitar la colaboración directa entre los expertos finlandeses y las organizaciones de agricultores del Sur global, el modelo de hermanamiento garantiza que las consideraciones de género no sean solo teóricas, sino que se aborden de manera práctica a través del intercambio de experiencias y el apoyo mutuo.



Gracias a la confianza adquirida a través de la formación y la acción colectiva, ahora hay mujeres en puestos de liderazgo tanto en los grupos de usuarios forestales comunitarios, la cooperativa y el comité empresarial, como en el municipio y el consejo regional. ??

Kadel Biddya Raj, coordinador de proyectos, ASEC

Esta metodología ha demostrado su eficacia en diversos contextos, como en Nepal, donde FFD ha prestado apoyo a las mujeres dedicadas a la piscicultura desde 2013. Gracias al hermanamiento, estas mujeres han adquirido conocimientos técnicos, han mejorado sus medios de vida y han reforzado su papel dentro de sus comunidades. El éxito de estas iniciativas pone de relieve el potencial del enfoque de hermanamiento para impulsar un cambio significativo en la dinámica de género en diferentes entornos culturales y socioeconómicos.



2.4. ACCESO A LOS DERECHOS

Garantizar el acceso de las mujeres a los derechos es fundamental para lograr la equidad de género y construir sistemas agrícolas y forestales inclusivos y resilientes. Los derechos no son solo garantías legales, sino que configuran la realidad cotidiana de la vida de las mujeres, desde la participación en la toma de decisiones políticas hasta el acceso a la educación, la atención sanitaria, la expresión cultural y la justicia climática. Un enfoque transformador reconoce que el verdadero empoderamiento requiere algo más que la inclusión en los sistemas existentes; exige replantearse esos sistemas para abordar las desigualdades y los desequilibrios de poder profundamente arraigados. En las siguientes secciones se analiza cómo la promoción de los derechos políticos, sociales, culturales y medioambientales permite a las mujeres no solo reclamar su espacio, sino también liderar el cambio en sus comunidades, instituciones y más allá.

2.4.1. DERECHOS POLÍTICOS

Garantizar los derechos políticos de las mujeres es esencial para fomentar un entorno propicio en el que las mujeres puedan influir en las políticas que afectan a sus vidas y medios de subsistencia. Los enfoques transformadores abogan por el empoderamiento político de las mujeres mediante reformas legales, el desarrollo de capacidades y la movilización de base. La perspectiva de género trabaja para integrar las consideraciones de género en los marcos políticos existentes, mientras que los enfoques transformadores buscan reimaginar estos marcos para promover la equidad estructural y ampliar las oportunidades de participación y liderazgo de las mujeres.

CASO 12: FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES ANALÍTICAS Y DE PROMOCIÓN DE LA ANAF (ASOCIACIÓN NACIONAL DE AGRICULTORAS DE BENÍN) (AFDI)

El caso de la ANAF Benín ilustra las medidas concretas adoptadas para fortalecer las capacidades de promoción de los grupos de mujeres agricultoras. La ANAF, miembro de la FUPRO y socia de la Afdi, trató de mejorar la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones mediante un programa puesto en marcha en 2014 destinado a apoyar las actividades de promoción para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

En 2015, la ANAF solicitó la ayuda de Afdi para organizar un taller participativo con el fin de elaborar un plan de fortalecimiento organizativo y una estrategia de defensa.



En un contexto en el que la agricultura representa el 37,5 % del PIB y el 70 % de los puestos de trabajo en Benín, las mujeres desempeñan un papel central en la cadena de valor, en particular en la transformación artesanal y semi artesanal de los productos agrícolas.

Los objetivos del programa incluían identificar las prioridades de promoción relacionadas con el género, integrar el género en el desarrollo de políticas en curso y proporcionar apoyo continuo para el desarrollo de servicios locales. Las actividades clave consistieron en un taller participativo dirigido por un experto en género y un gestor de proyectos de AFDI, misiones a Francia para intercambiar con organizaciones similares sobre la formación y el papel de las mujeres en la agricultura, apoyo metodológico para las consultas con los miembros y un taller para identificar las prioridades de promoción.

Estas iniciativas reforzaron las capacidades de los líderes de defensa de ANAF, establecieron un plan de acción validado y concertado, dieron lugar a un documento de posición sobre la situación de las mujeres agricultoras y mejoraron la inclusión de las mujeres agricultoras en el memorándum de los agricultores de Fupro. Las lecciones clave pusieron de relieve la importancia de un diagnóstico compartido y un enfoque metodológico adaptado, lo que proporcionó una base sólida para futuras iniciativas.

CASO 13: TENENCIA DE LA TIERRA PARA LAS MUJERES DESPLAZADAS EN UGANDA (WE EFFECT)

La tenencia de la tierra es fundamental para el desarrollo rural sostenible, en particular para las mujeres que se enfrentan a obstáculos sistémicos para garantizar sus derechos. En la región de Gulu, en el norte de Uganda, los esfuerzos de We Effect y su socio local Shelter and Settlements Alternatives (SSA), una red de diferentes actores sociales que trabajan juntos para promover y compartir información y prácticas con miras a la mejora sostenible de los asentamientos humanos, han transformado la vida de las mujeres al abordar los retos de la inseguridad de la tenencia de la tierra. Las mujeres de Uganda desempeñan un papel fundamental en la agricultura, ya que garantizan la seguridad alimentaria de los hogares y obtienen ingresos, pero muchas carecen de documentación legal sobre sus tierras. Esto las hace vulnerables a la explotación y al desplazamiento, especialmente en una región que se está recuperando de un conflicto de 20 años en el que son frecuentes las disputas por la tierra.

We Effect y SSA trabajaron para abordar estos temas mediante un enfoque integral. Juntos sensibilizaron a las comunidades sobre los derechos de las mujeres a la tierra, involucraron a los líderes locales y educaron a las mujeres sobre los procesos legales. Se facilitó el acceso a la asistencia jurídica y los funcionarios de la oficina de tierras inspeccionaron y documentaron los límites de las tierras. Como resultado, 15 mujeres obtuvieron documentación legal, lo que les proporcionó seguridad a largo plazo y protegió sus medios de vida. Por ejemplo, una viuda de Gulu defendió con éxito sus tierras frente a la reclamación de un sobrino, respaldada por sus documentos que probaban la propiedad.



La iniciativa se enfrentó a retos, como normas culturales arraigadas que limitaban a las mujeres a los derechos de uso de la tierra, disputas sobre la propiedad de la tierra tras el conflicto y la resistencia de los funcionarios locales. Estos retos se abordaron mediante un diálogo continuo, la verificación de las reclamaciones utilizando los testimonios de los ancianos y los registros oficiales, y el aprovechamiento de los acuerdos con las autoridades centrales para contrarrestar las demandas adicionales. Esta campaña pone de relieve cómo la garantía de la tenencia de la tierra para las mujeres no solo protege sus medios de vida, sino que también las empodera para desafiar las desigualdades sistémicas y crear un cambio duradero.

2.4.2. DERECHOS SOCIALES

Los derechos sociales, como el acceso a la educación, la atención sanitaria y la protección contra la violencia de género, son fundamentales para la plena participación de las mujeres en el desarrollo agrícola. Los enfoques transformadores abordan estas cuestiones abordando las desigualdades sistémicas, como la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado, y promoviendo políticas que defiendan la dignidad y los derechos de las mujeres. Una visión transformadora integra las cuestiones sociales como elementos fundamentales de los sistemas agrícolas equitativos, yendo más allá de la incorporación de la perspectiva de género al situarlas en el centro, en lugar de considerarlas secundarias.

CASO 14: PERMISO DE MATERNIDAD REMUNERADO PARA LAS AGRICULTORAS DE MACEDONIA DEL NORTE (WE EFFECT)

El permiso de maternidad remunerado proporciona estabilidad financiera a las mujeres rurales, pero también garantiza la continuidad de unos ingresos vitales y necesarios para el bienestar de toda su familia. Salvaguardar la salud de las mujeres embarazadas y lactantes y protegerlas de la discriminación es una condición previa para lograr una equidad genuina, que permita a las agricultoras criar a sus familias en condiciones de seguridad y protección... Estamos muy orgullosos de este logro, ya que las mujeres rurales tienen derecho al bienestar en todas las etapas de su vida, y el embarazo y la maternidad son momentos especialmente vulnerables para ellas y sus familias.

Directora regional Anneli Leina

Las agricultoras de Macedonia del Norte han estado excluidas durante mucho tiempo del permiso de maternidad remunerado, un derecho del que disfrutan otras mujeres trabajadoras del país. Esta laguna en la legislación se puso de manifiesto hace 13 años, cuando una agricultora llegó tarde a una reunión con su bebé, revelando que las mujeres rurales carecían de acceso a tales prestaciones. Aunque las agricultoras contaban con cierta protección social, no tenían derecho a baja por enfermedad ni a permiso parental. Inicialmente, ni la Federación Nacional de Agricultores (NFF) ni las instituciones gubernamentales reconocieron esto como un problema. La NFF prestó especial atención al fortalecimiento de la Red de Mujeres Agricultoras, trabajando en la movilización de un gran número de mujeres agricultoras dentro de la NFF, y ahora la organización cuenta con 240 mujeres agricultoras como miembros. La iniciativa para abordar la cuestión de la baja por maternidad comenzó en 2013 con el fortalecimiento de la Red de Mujeres Agricultoras.

Con el apoyo de We Effect y de un ministro de Agricultura sensible a las cuestiones de género, los esfuerzos de promoción cobraron impulso. La NFF inició una declaración con las autoridades y participó en el proceso de revisión del CEDAW⁶ para impulsar el cambio.

Gracias a los esfuerzos coordinados, se creó un grupo de trabajo que reunió al Ministerio de Agricultura, Silvicultura y Economía Hídrica, el Ministerio de Trabajo y Política Social, el Ministerio de Salud y otros organismos estatales para abordar la cuestión de forma colaborativa. Esto supuso un nuevo modelo de cooperación entre la red de agricultoras y el Gobierno.

«Estamos muy orgullosos de este logro», afirmó la directora regional Anneli Leina, quien añadió que las mujeres rurales tienen derecho al bienestar en todas las etapas de su vida y que el embarazo y la maternidad son momentos especialmente vulnerables para ellas y sus familias.

WeEffect

Entre los argumentos clave se incluyeron la ratificación por parte de Macedonia del Norte de la CEDAW y los convenios de la OIT, así como las aspiraciones del país de adherirse a la UE, haciendo hincapié en la necesidad de alinearse con las normas de la UE. Las campañas públicas, las noticias en los medios de comunicación y los debates parlamentarios contribuyeron a aumentar la sensibilización. Como resultado, se consiguió un permiso de maternidad remunerado de nueve meses para las agricultoras, financiado con cargo al presupuesto estatal. Se espera que la iniciativa aumente el número de agricultoras registradas, lo que les permitirá profesionalizar su trabajo agrícola y acceder a la propiedad de la tierra. Los retos, como la resistencia de los líderes masculinos y la indiferencia inicial de las instituciones, se mitigaron gracias a la defensa persistente, la participación de las partes interesadas y la presión pública. Este logro subraya el poder transformador de las políticas sensibles al género para promover la igualdad y fortalecer las comunidades rurales.

La baja por maternidad remunerada proporciona estabilidad financiera a las mujeres rurales, pero también garantiza la continuidad de unos ingresos a menudo vitales y necesarios para el bienestar de toda su familia. Salvaguardar la salud de las mujeres embarazadas y lactantes y protegerlas de la discriminación es una condición previa para lograr una equidad auténtica, que permita a los agricultores criar a sus familias en condiciones de seguridad y protección.

Directora regional Anneli Leina

⁶ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 que define lo que constituye discriminación contra la mujer y establece un programa de acción nacional para poner fin a dicha discriminación. Los países que ratifican la CEDAW se comprometen a aplicar medidas para promover la equidad de género y proteger los derechos de la mujer.

2.4.3. DERECHOS CULTURALES

Los derechos culturales desempeñan un papel fundamental en el cambio de las normas y en la lucha contra las prácticas nocivas que limitan el potencial de las mujeres. Un enfoque transformador respeta y aprovecha las tradiciones locales, al tiempo que trabaja activamente para cambiar las narrativas culturales que refuerzan la desigualdad. Esto implica involucrar a los hombres y los niños de las comunidades como aliados, promover la visibilidad de las contribuciones de las mujeres a la agricultura y fomentar el diálogo comunitario para remodelar las percepciones sociales sobre los roles de género.

2.4.4. JUSTICIA CLIMÁTICA

La justicia climática está intrínsecamente ligada a la equidad de género, ya que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por el cambio climático, pero también son agentes clave de la resiliencia. Un enfoque transformador garantiza que la acción climática dé prioridad a las necesidades y contribuciones de las mujeres, proporcionándoles acceso a tecnologías resilientes al clima, incluyendo a las mujeres en el diseño de estrategias de adaptación y promoviendo políticas climáticas sensibles al género. Esto va más allá de la incorporación de la perspectiva de género, que podría integrar las consideraciones de género en la acción climática, al replantear fundamentalmente cómo se enmarcan y abordan los retos y soluciones climáticos desde una perspectiva de equidad.

CASO 15: FOMENTO DE LA RESILIENCIA ENTRE LOS PRODUCTORES LECHEROS DE CAMARINES SUR, FILIPINAS (TRIAS)

La Federación de Cooperativas Lecheras de Bicol (BFDC), que representa a más de 7000 miembros, implementó estrategias de reducción y gestión del riesgo de desastres (DRRM) en sus planes organizativos y económicos para hacer frente al creciente impacto de los desastres climáticos en los productores lecheros y horticultores. Las mujeres, que desempeñan un papel fundamental en la nutrición y los ingresos familiares, fueron priorizadas en estos esfuerzos debido a su mayor vulnerabilidad causada por el acceso desigual a los recursos y su carga desproporcionada de trabajo de cuidados.

En 2016, la BFDC se asoció con Trias para implementar una trayectoria de DRRM, combinando el desarrollo de capacidades con la planificación práctica de contingencias. Este proceso de tres fases comenzó con la sensibilización sobre los peligros, los riesgos climáticos y la vulnerabilidad, prestando especial atención a la exclusión y la desigualdad. La segunda fase profundizó en la comprensión de los factores de vulnerabilidad, incluidas las dinámicas de poder basadas en el género, para identificar estrategias viables. La fase final se centró en el desarrollo de planes de continuidad empresarial individuales que incorporaran la sostenibilidad ecológica y establecieran redes para el acceso a los recursos.

A lo largo de cinco años, BFDC formó a cinco formadores en DRRM, entre los que se encontraban dos miembros del personal y tres agricultores (uno de ellos era una mujer).

Estos formadores facilitaron la creación de más de 70 planes de continuidad empresarial para agricultores, 49 de los cuales fueron elaborados por mujeres y cuatro por jóvenes. Estos planes esbozaban medidas prácticas para reducir el impacto de los desastres, como la formación de equipos de respuesta rápida de agricultores (FQRT) e es, la vinculación con el apoyo gubernamental y la promoción de prácticas de agricultura ecológica.

El BFDC centró sus esfuerzos de fomento de la resiliencia en varias áreas clave. En primer lugar, dio prioridad al empoderamiento de las mujeres y los jóvenes. Se proporcionó a las mujeres semillas, tecnología y apoyo comercial para el cultivo de hortalizas, mientras que 27 mujeres y 12 jóvenes recibieron formación en redacción de propuestas para ayudar a conseguir recursos gubernamentales. En segundo lugar, se promovió la sostenibilidad ecológica mediante la distribución de semillas de polinización abierta y el fomento de prácticas de agricultura ecológica. Estos esfuerzos mejoraron la seguridad alimentaria y redujeron la dependencia de insumos externos. En tercer lugar, BFDC reforzó el apoyo institucional mediante la colaboración con los gobiernos locales. Esta colaboración dio lugar a la aprobación de 76 proyectos basados en planes de negocio de los agricultores. La acreditación de BFDC ante las oficinas municipales de gestión de desastres también agilizó la ayuda tras los desastres.

La iniciativa dio lugar a varios resultados significativos. Los agricultores experimentaron una reducción de las pérdidas de ingresos, y tanto los miembros como la federación ganaron mayor confianza en la gestión de desastres. Los equipos de respuesta rápida de los agricultores proporcionaron un apoyo mutuo esencial, mientras que la inclusión de los miembros en los registros agrícolas mejoró el acceso a los servicios gubernamentales. La promoción de prácticas ecológicamente sostenibles garantizó la disponibilidad de materiales de siembra, y los servicios para las mujeres y los jóvenes mejoraron significativamente, lo que reforzó su inclusión en la planificación de la resiliencia.

Este caso demuestra la importancia de institucionalizar la gestión del riesgo de desastres dentro de las organizaciones, involucrar a las mujeres y los jóvenes en la toma de decisiones y fomentar las asociaciones con los gobiernos para proporcionar apoyo estructural. Las iniciativas de resiliencia deben adoptar un enfoque holístico, integrando la sostenibilidad ecológica, la seguridad alimentaria y el acceso equitativo al mercado. De este modo, todas las partes interesadas, especialmente las mujeres y los jóvenes, pueden contribuir y beneficiarse de soluciones a largo plazo que aborden eficazmente los retos climáticos.

Las iniciativas de resiliencia deben adoptar un enfoque holístico, integrando la sostenibilidad ecológica, la seguridad alimentaria y el acceso equitativo al mercado. De este modo, todas las partes interesadas, especialmente las mujeres y los jóvenes, pueden contribuir y beneficiarse de soluciones a largo plazo que aborden eficazmente los retos climáticos.

Trias

CASO 16: MUJERES POR LA RESILIENCIA CLIMÁTICA EN NEPAL (FFD)

FFD trabaja en la resiliencia climática en todos los proyectos que co-implementa, utilizando, por ejemplo, el conjunto de herramientas AgriCord Building Resilience. En Nepal (este caso está relacionado con el caso anterior de FFD sobre empoderamiento económico; para más información sobre el proyecto, véase el caso 3), el proyecto «Mujeres por el emprendimiento y la resiliencia: transformación de las cadenas de valor de la piscicultura y los bosques en Nepal» se ha centrado en medidas de adaptación al clima con especial atención a las mujeres. Durante la planificación del proyecto, se identificaron las necesidades de sistemas de alerta temprana de inundaciones, empresas climáticamente inteligentes, prevención de incendios forestales y prácticas de piscicultura climáticamente inteligentes, que se incorporaron adecuadamente al plan del proyecto.



Durante el proyecto, se llevaron a cabo capacitaciones relacionadas con la adaptación al cambio climático, los peligros climáticos y la prevención de riesgos a través de la herramienta AgriCord Building Resilience, partes ly II, utilizando enfoques inclusivos. Sobre la base de los resultados de los talleres de Construcción Resiliencia, se identificaron medidas de adaptación al clima y se clasificaron según su urgencia y relevancia, especialmente para las mujeres, y algunas medidas ya se han implementado.

En Nawalparasi se instaló un sistema de alerta temprana de inundaciones en colaboración con el municipio local, que también cofinanció el sistema. Esta medida de reducción del riesgo de desastres está mejorando la preparación ante desastres y la seguridad económica de los miembros de la cooperativa, sus familias y las aldeas circundantes.

Otra medida de adaptación clave introducida en el proyecto fue la piscicultura en múltiples capas, en la que diversas especies de carpas prosperan a diferentes profundidades del estanque. Esto reduce la vulnerabilidad y aumenta la seguridad económica durante las inundaciones, ya que no todos los peces se encuentran en las capas superiores del estanque, donde pueden ser fácilmente arrastrados por la corriente.



En Dang, la cooperativa ASEC desarrolló el Plan de Acción de Adaptación Local (LAPA) para tres distritos en los que ASEC desarrolla su actividad, en colaboración con el municipio local. Estos LAPA, que son los primeros que se han elaborado en los 19 distritos de toda la ciudad submetropolitana de Tulsipur, servirán de ejemplo a la hora de preparar los LAPA para los demás distritos. El proceso para la elaboración de los LAPA se identificó durante los talleres de desarrollo de la resiliencia, y la información recopilada de los miembros de ASEC durante los talleres ha contribuido ahora a este proceso.



He aprendido mucho, y el concepto de formación de formadores con visitas a granjas y talleres para agricultores inmediatamente después fue muy útil. Estoy deseando volver a mi propia organización y repasar la herramienta con mis compañeros agricultores allí, en mi idioma local y utilizando ejemplos locales adaptados.

Felix Gandaakuu, Acción Comunitaria en Desarrollo e Investigación – CADER (Ghana)

Para la prevención de incendios, el proyecto ha impartido formación, lo que ha llevado a los grupos de usuarios forestales de la comunidad a preparar colectivamente cada año líneas de fuego en sus bosques. Se construyó una presa de control para garantizar el agua para la prevención de incendios y para la fauna silvestre, y el agua de la presa también se utiliza para el riego fuera de temporada, lo que beneficia la generación de ingresos de las mujeres.

66 La herramienta Building Resilience es ideal para evaluar los riesgos climáticos en contextos locales. Como pudimos impartir la formación a los grupos de agricultores nosotros mismos directamente después de la formación de formadores, nos da la confianza necesaria para impartir esta formación también en nuestras propias comunidades.

Oseni Kabiru, Asociación de Mujeres Agricultoras de la Sabana (SWFA, por sus siglas en inglés) (Ghana)



Muchas de las agricultoras de nuestra organización son analfabetas. Después de participar en la semana de formación de formadores sobre resiliencia, me siento segura para impartir la formación a nuestras miembros: con algunos dibujos y explicaciones, la herramienta se puede utilizar tal y como lo hemos hecho hoy, sentadas al aire libre bajo un gran árbol.

Esther Awuni, Cooperativa de Mujeres Agricultoras de Maaltaaba (Ghana)

2.5. HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE GÉNERO

Para lograr una verdadera equidad de género se necesita algo más que aumentar la participación de las mujeres. Se requiere un cambio fundamental en las normas sociales, las mentalidades, los comportamientos y las estructuras de poder. Un enfoque transformador en materia de género cuestiona activamente las creencias profundamente arraigadas que refuerzan las desigualdades, fomentando un entorno en el que tanto las mujeres como los hombres puedan prosperar.

2.5.1. MASCULINIDADES

En las comunidades rurales, los roles de género tradicionales configuran profundamente la vida personal, las estructuras comunitarias y la dinámica organizativa. Estas normas suelen limitar tanto a los hombres como a las mujeres a la hora de participar plenamente en las oportunidades de desarrollo o beneficiarse de ellas. Un enfoque transformador de género busca desafiar y cambiar estas creencias profundamente arraigadas, en particular en torno a las masculinidades, que influyen significativamente en las relaciones, la toma de decisiones y las dinámicas de poder dentro de las familias, las comunidades y la sociedad en general. De esta manera, los hombres toman conciencia de su papel y corresponsabilidad para poder transformarse, pero al mismo tiempo ser libres, ya que también se ven afectados por este orden social. Al mismo tiempo, contribuye a mejorar la salud (física, mental y sexual) y el bienestar de los hombres, reconociendo los efectos nocivos del machismo en los hombres y el hecho de que muchos hombres estaban preocupados por la situación de discriminación y violencia que sufrían las mujeres cercanas a ellos: sus madres, hermanas, amigas, etc.



Por lo tanto, es esencial involucrar a los hombres como aliados activos en el replanteamiento y la remodelación de estas normas. No solo para fomentar la igualdad, sino también para empoderar a los hombres para que experimenten y contribuyan a comunidades más equitativas y solidarias. Al incluir la masculinidad en nuestras estrategias, nuestro objetivo es crear entornos inclusivos en los que mujeres y hombres prosperen juntos, y en los que las organizaciones de agricultores estén equipadas para apoyar el bienestar de todas y todos los agricultores familiares.

Reconocer los privilegios de género es clave para este trabajo. Muchos de los privilegios de los que disfrutan los niños y los hombres, como una mayor independencia en la infancia, más tiempo libre en la edad adulta y un acceso más fácil al trabajo, suelen ser invisibles para quienes se benefician de ellos e incluso para quienes se ven perjudicados por ellos. Estos privilegios refuerzan las desigualdades y perpetúan los desequilibrios de poder. Identificarlos y abordarlos nos permite sacar a la luz las disparidades ocultas y diseñar estrategias para desmantelarlas.

Al mismo tiempo, es fundamental reconocer que todas las personas se encuentran en la intersección de múltiples ejes de desigualdad, como el género, la edad, la raza, el origen y la situación económica. Por ejemplo, un hombre puede sufrir discriminación por el color de su piel y, al mismo tiempo, ejercer privilegios basados en el género. Del mismo modo, una mujer puede sufrir opresión de género, pero gozar de privilegios relacionados con su origen étnico o su situación económica. Estos sistemas de poder superpuestos crean una compleja red de opresiones y privilegios que influyen de manera diferente en las experiencias de cada persona. Al abordar las masculinidades, nos esforzamos no solo por desafiar las dinámicas de «poder sobre» —en las que el poder de una persona se obtiene a expensas de otra—, sino también por fomentar el poder colaborativo. Esta visión crea un espacio para que todas las personas reconozcan su fuerza inherente, actúen de forma solidaria y contribuyan de manera significativa al cambio transformador.

El siguiente estudio de caso de la República Democrática del Congo (RDC) destaca cómo el cambio de mentalidad y el fomento de un liderazgo equitativo en materia de género pueden conducir a un cambio cultural duradero, que beneficia tanto a los hogares como a las organizaciones.

CASO 17: SÍNTESIS DEL PROYECTO MOBALI PONA MWASI, RDC (TRIAS)

El proyecto MOBALI PONA MWASI, ejecutado por el consorcio APEFE-SOFEPADI-Trias en la República Democrática del Congo (RDC), tenía por objeto fomentar masculinidades transformadoras como catalizador del empoderamiento de las mujeres, el liderazgo y la equidad de género en las comunidades rurales. La iniciativa, que se llevó a cabo en las provincias de Haut-Katanga, Mai Ndombe y Kongo Central, tuvo un impacto directo e indirecto en más de 12 200 personas y casi 65 000 estudiantes, con el objetivo de cambiar las normas patriarcales arraigadas en las esferas privada, profesional y comunitaria. El proyecto perseguía tres resultados interrelacionados: transformar las normas de género mediante el cambio de comportamiento, fomentar el liderazgo con equidad de género mediante prácticas inclusivas y documentar las mejores prácticas para fortalecer las capacidades organizativas.

La metodología desmanteló las normas sociales que perpetuaban la dominación y la exclusión, fomentando entornos igualitarios en las organizaciones, las escuelas y las comunidades, al tiempo que mejoraba la cohesión social. Utilizando un enfoque de «defensores y adversarios del género», la iniciativa redefinió los roles tradicionales, involucrando a los hombres como aliados para promover masculinidades positivas.



Trias capacitó a las mujeres para empoderarse y que pudieran acceder a oportunidades tradicionalmente reservadas a los hombres. Además, se dotó a los líderes y animadores locales de las habilidades necesarias para convertirse en «defensores del género». Se capacitó a un total de 150 líderes de cooperativas agrícolas y pesqueras para abordar las causas fundamentales de la desigualdad de género.

Gracias a esta iniciativa, se llegó a más de 13 796 miembros de cooperativas, centrándose en la prevención de la violencia, la equidad de género y el fomento del liderazgo compartido en los hogares y las comunidades. La violencia de género se identificó como un aspecto crítico dentro de las comunidades. Para abordar este desafío, se desarrollaron herramientas innovadoras, como «cajas de imágenes» visuales y manuales de formación personalizados, en colaboración con las comunidades locales. Estas herramientas facilitaron la sensibilización, el aprendizaje interactivo y el cuestionamiento de los estereotipos, y se complementaron con actividades de concienciación pública que suscitaron el diálogo sobre cuestiones de género.

La sensibilización me ha dado mucha satisfacción. Mi marido nunca trabaja en el campo debido a su estado de salud. Así que el cambio se produjo porque mi marido decidió pagar a gente para que me ayudara con el trabajo en el campo, lo que me dio tiempo para descansar. Me dio mucha alegría porque yo sufría mucho sola. En cuanto a las tareas domésticas, solo tengo hijas, pero desde la campaña de sensibilización, he notado que mi marido se encarga de lavar su propia ropa, lo cual es una sorpresa para mí. En cuanto a las ventas, mi marido solía tener el control total de los libros de caja, los llevaba como le parecía conveniente, pero ahora vendemos juntos y planificamos los gastos juntos. Esta concienciación ha contribuido a la transparencia en mi hogar. En nuestro grupo de ahorro, NGUZANI, la gente prefiere a las mujeres antes que a los hombres. Esta concienciación ha cambiado el comportamiento de las personas que se han beneficiado de este material. 99

Kenge José, República Democrática del Congo

Además, dentro de la trayectoria de desarrollo organizativo de las organizaciones de productores, con el apoyo de Trias, se crearon comités de equidad de género. Estos comités están compuestos por diversos miembros que desarrollan políticas de género y lideran iniciativas para reducir la discriminación, reforzar la confianza de las mujeres y promover la participación democrática de todos los miembros de la cooperativa. Al integrar estas estrategias, el proyecto MOBALI PONA MWASI logró reducir la violencia y los comportamientos discriminatorios, mejorar la empatía y el respeto, y fomentar la participación activa de las mujeres y los jóvenes. Sentó las bases para la equidad de género sostenible al transformar actitudes, fomentar el liderazgo compartido e impulsar cambios culturales cuantificables dentro de las cooperativas y las comunidades en general, promoviendo la resiliencia y la inclusión en todas las regiones objetivo.

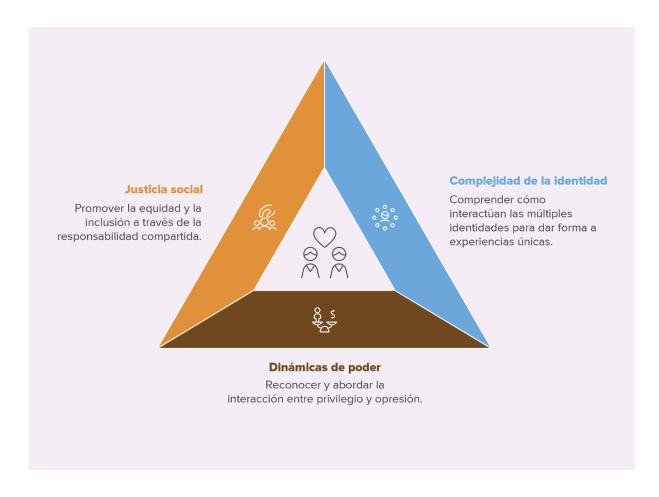


Estábamos muy apegados a nuestras costumbres, pero gracias a esta sensibilización comprendimos que debemos desterrar el dicho «la mujer de mil brazos». Mi hijo mayor es un niño y solía comportarse como el rey de la casa delante de sus hermanas, ya que apenas hacía nada. Hoy en día, hemos conseguido cambiar su mentalidad involucrándolo en las tareas domésticas. Ha comprendido que lo que hacen sus hermanas, él también puede hacerlo. En la toma de decisiones, en nuestra asociación, las mujeres ya no son solo secretarias o cajeras, como solían ser. Las hemos apoyado y elevado a órganos de toma de decisiones. Esta sensibilización nos enseñó la importancia de la ayuda mutua en hogar. Con el tiempo, también nos dimos cuenta de que tanto las mujeres como los niños deben estudiar y tener las mismas oportunidades. A nivel comunitario, el para aquellos de nosotros que participamos en esta sensibilización, he notado que el diálogo es ahora el centro de la vida familiar. Es necesario multiplicar las sesiones de sensibilización en la comunidad de forma continua.

Nkauami Lubito, República Democrática del Congo

2.5.2. INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad es un marco crítico para comprender las complejidades de la identidad y los sistemas interconectados de privilegio y opresión que dan forma a las experiencias de las personas. Desarrollada originalmente para ampliar la perspectiva feminista más allá de las experiencias de las mujeres blancas de clase media, destaca cómo las identidades superpuestas —como la raza, el género, la clase, la orientación sexual y la capacidad—interactúan para crear desafíos y oportunidades únicos. Como explica Kimberlé Crenshaw, es «una lente a través de la cual se puede ver dónde surge y choca el poder, dónde se entrelaza y se cruza», exponiendo las desventajas agravadas a las que se enfrentan quienes se encuentran en la encrucijada de múltiples identidades marginadas.





Este marco revela cómo el poder y los privilegios operan en múltiples niveles, lo que a menudo permite a quienes ocupan posiciones dominantes permanecer ajenos a sus ventajas. Por ejemplo, una mujer blanca adinerada puede sufrir discriminación de género, pero seguir beneficiándose de privilegios raciales y económicos, mientras que una mujer indígena rural puede sufrir sexismo, racismo y exclusión económica. Ignorar estas intersecciones conlleva el riesgo de perpetuar las desiqualdades estructurales.

La interseccionalidad no es solo una herramienta para comprender la opresión, es una llamada a la acción. Insta a quienes tienen privilegios a compartir la responsabilidad de la justicia social, reconociendo su papel en las desigualdades sistémicas y tomando medidas para desmantelarlas. Para las organizaciones de desarrollo rural, aplicar una perspectiva interseccional garantiza que las intervenciones aborden de manera integral las diversas realidades y barreras estructurales. Al valorar las identidades interseccionales, fomentamos inclusión iusticia la como responsabilidades compartidas, garantizando que nadie se quede atrás y sentando las bases para una sociedad más equitativa.

3. METODOLOGÍAS Y MARCOS DE REFERENCIA

Estos ejemplos de diferentes continentes y países muestran cómo utilizamos enfoques centrados en el género para que nuestro trabajo sea más eficaz, creando cambios duraderos y justos para las personas, las empresas, las organizaciones y las sociedades.

Esta visión tiene como objetivo inspirar y fomentar mayores esfuerzos hacia enfoques transformadores. En 2019, el Grupo de Trabajo sobre Género de AgriCord creó una **lista de verificación** (Anexo 1) para orientar el diseño de proyectos, estableciendo normas básicas para incluir el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género. Si bien esta <u>lista de verificación</u> sigue siendo una herramienta valiosa, se necesitan indicadores adicionales para adoptar plenamente un enfoque transformador. En el Anexo 2 se encuentran ejemplos **de indicadores** recopilados por el Grupo de Trabajo sobre Género de AgriCord.

Para apoyar este esfuerzo, también hemos resumido las **herramientas y métodos clave** aplicados por las AA, también en los casos incluidos en este documento. Puede encontrar la lista completa de herramientas, manuales, documentos de aprendizaje y documentos estratégicos de las Agri-Agencias en <u>la base de datos de recursos y herramientas de género</u>. Esta base de datos incluye todos los recursos disponibles, cada uno con una breve descripción y su finalidad.

Caso	Agri-Agencia	Manuales y guías de facilitación
Caso 1: Alfabetización funcional para las mujeres miembros de organizaciones de agricultores en Chad	AFDI	
Caso 2: Mejora del acceso y la permanencia de las niñas en la formación agrícola: la experiencia del colegio Fekama en Madagascar	FERT	
Caso 3: Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en Togo y Zambia	АНА	
Caso 4 – Masculinidad, síntesis del proyecto MOBALI PONA MWASI en la República Democrática del Congo	Trias	Módulo 1: Generalidades sobre la violencia de género Módulo 2: Masculinidades positivas
Caso 5: Enfoque integrado de la sostenibilidad en la producción de café CAFESCOR en Honduras	Trias	Manual regional sobre masculinidad: América Central y el Caribe Caja de herramientas: Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones de miembros
Caso 6: Creación de comités de género para la integración transversal de la perspectiva de género en las cooperativas agrícolas Global Café y ASOPEP en Colombia	ACODEA	

Caso	Agencia-Agrícola	Manuales y guías de facilitación
Caso 7: Las mujeres toman el control de los beneficios del café de especialidad en Global Café	ACODEA	
Caso 8: Enfoque de hermanamiento para mejorar la participación de las mujeres	FFD	Enfoque de hermanamiento de la FFD, planificación de indicadores y acciones, implementación centrada en las mujeres.
Caso 9: Fortalecimiento de las capacidades analíticas y de promoción de la ANAF en Benín	AFDI	
Caso 10: Tenencia de la tierra para las mujeres desplazadas en Uganda	We Effect	Diálogos comunitarios Sensibilización comunitaria
Caso 11: Mujeres emprendedoras en Nepal	FFD	Análisis de género, planificación de indicadores y acciones, implementación centrada en las mujeres, kit de herramientas AgriCord Building Resilience.
Caso 12: Desarrollo organizativo integrado: la cooperativa de producción artesanal Tejemujers en Ecuador	Trias	Gestión socioempresarial inclusiva: facilitación de procesos de cambio - Caja de herramientas
Caso 13: Enfoque de género en las cadenas de valor en Uganda	Trias	Talleres con las partes interesadas implicadas Análisis de género: división sexual del trabajo dentro de la cadena de valor, acceso y control de los recursos por parte de hombres y mujeres, beneficios y limitaciones para hombres y mujeres. Planificación y ejecución de medidas, incluida la sensibilización y el desarrollo de capacidades para cambiar las normas sociales, intervenciones prácticas para aumentar el acceso a la financiación, mejorar las competencias técnicas y promover la toma de decisiones conjunta.
Caso 14: Empoderamiento de las mujeres empresarias a través de las cooperativas de ahorro y crédito (SACCO) en Ruanda	AgriTerra	Apoyo financiero y formación empresarial, préstamos con intereses más bajos y productos financieros a medida.

METODOLOGÍAS Y MARCOS ORIENTATIVOS

Caso	Agencia agrícola	Manuales y guías de facilitación
Caso 15: Permiso de maternidad remunerado para las agricultoras de Macedonia del Norte	We Effect	Enfoque basado en los derechos humanos
Caso 16: Fomento de la resiliencia entre los productores lecheros de Filipinas	Trias	Gestión de la reducción del riesgo de desastres - Módulo 3 Planificación de la continuidad del negocio
Caso 17: Mujeres por la resiliencia climática en Nepal	FFD	Análisis de género, planificación de indicadores y acciones, implementación centrada en las mujeres, kit de herramientas para el desarrollo de la resiliencia de AgriCord.

Tabla 1. Metodologías y herramientas utilizadas por las Agri-Agencias en los diferentes casos presentados en este documento



4. CONCLUSIÓN: LAS AGRI-AGENCIAS COMO AGENTES DE CAMBIO

La visión sobre el género y la inclusión en la agricultura esboza un proceso de transformación necesario para lograr prácticas agrícolas equitativas y sostenibles. Destaca dos dimensiones esenciales: mejorar las condiciones de las mujeres mediante iniciativas de empoderamiento específicas y desafiar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad sistémica.

4.1. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LAS MUJERES

Las iniciativas integradas destinadas a mejorar las condiciones de las mujeres en la agricultura desempeñan un papel crucial en la promoción de la equidad de género. Por ejemplo, programas educativos como la iniciativa de alfabetización funcional en Chad ejemplifican cómo los esfuerzos educativos específicos pueden elevar significativamente la participación de las mujeres en puestos de liderazgo dentro de las organizaciones agrícolas. Al adquirir conocimientos básicos y habilidades esenciales, las mujeres pueden aprovechar mejor las oportunidades económicas y participar activamente en las decisiones de la comunidad.

Además, las iniciativas centradas en el empoderamiento económico, como el apoyo a las mujeres empresarias en Ruanda, Uganda y Nepal, reflejan la importancia de crear vías para que las mujeres alcancen la independencia financiera y la influencia dentro de las cadenas de valor agrícolas y las economías. Estas intervenciones específicas sirven para mejorar las funciones y capacidades de las mujeres, allanando el camino para un panorama de desarrollo más inclusivo.

Además, la promoción de políticas como el permiso de maternidad remunerado para las agricultoras de Macedonia del Norte ilustra la necesidad de reconocer la contribución de las mujeres a la agricultura. Estas mejoras políticas abordan directamente los medios de vida y el bienestar de las mujeres, garantizando que sus derechos se respeten y se reconozcan dentro de los sistemas agrícolas más amplios.



4.2. ENFOQUE TRANSFORMACIONAL: DESAFÍO A LAS BARRERAS ESTRUCTURALES

Un enfoque verdaderamente transformador en materia de género e inclusión requiere un examen más profundo de las desigualdades sistémicas y las barreras estructurales que obstaculizan el progreso. La creación de comités de género en las cooperativas agrícolas colombianas o el cambio interno integrado en la asociación cafetalera de Honduras demuestran cómo las organizaciones pueden incorporar activamente la equidad de género en sus estructuras de gobernanza y en su actividad principal. Esta medida trasciende las prácticas tradicionales y garantiza que las cuestiones de género formen parte integrante de todo el marco organizativo, en lugar de tratarse como cuestiones periféricas o independientes.

El cambio transformador también requiere abordar las normas culturales e institucionales arraigadas. Por ejemplo, los esfuerzos por integrar las consideraciones de género en las estrategias de adaptación al clima, como se observa en las iniciativas de fomento de la resiliencia entre los productores lecheros de Filipinas, ponen de relieve la interconexión entre la justicia de género y la acción climática. Al enfrentarse a las dinámicas de poder que dictan la distribución de los recursos y la toma de decisiones, estos enfoques pueden dar lugar a resultados más equitativos y sostenibles.

En conjunto, estos estudios de caso abogan por un cambio de paradigma en el desarrollo agrícola. Al combinar las mejoras en las condiciones de las mujeres con un desafío sólido a las desigualdades sistémicas, las AA, junto con las organizaciones de agricultores asociadas, pueden crear estrategias integrales que empoderen a los grupos marginados, promuevan la equidad de género e impulsen prácticas agrícolas sostenibles, lo que contribuye a un panorama de desarrollo social más justo e inclusivo.

Las AA que componen la alianza AgriCord comparten un objetivo común: promover una mayor justicia social en las comunidades con las que trabajamos, combatiendo la desigualdad y la pobreza para lograr un cambio significativo en la vida de las personas y las familias.

Con esta misión, cada AA contiene en su estructura una semilla de transformación y asume el deber de fomentar, tanto individual como colectivamente, procesos que impulsen el cambio social en favor de la igualdad. Cada AA está compuesta por personas con valores profundos y un fuerte compromiso con el desarrollo rural. Sin embargo, muchos de estos valores siguen reflejando enseñanzas y creencias heredadas del pasado, que impregnan nuestras sociedades actuales. Por lo tanto, las organizaciones que buscan transformar la sociedad «hacia afuera» tienen la responsabilidad ineludible de reflexionar y transformarse también «hacia adentro», asegurando la coherencia interna con los principios de justicia social que promueven.

5. REFERENCIAS

Connell, R. (2005). Masculinities (2.ª ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003116479

Crenshaw K. (1997). Entrevista en https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Programa Mundial de Alimentos y Plataforma de Impacto de Género del CGIAR. (2023). *Directrices para medir el cambio transformador de género en el contexto de la seguridad alimentaria, la nutrición y la agricultura sostenible*.

ONU Mujeres. (2025). *Manual sobre la incorporación de la perspectiva de género para lograr resultados en materia de equidad de género*.

Naciones Unidas. (1997). *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas*. Informe del Consejo Económico y Social para 1997 (A/52/3).



ANEXO 1. LISTA DE VERIFICACIÓN

Lista de verificación: puede ayudar a las Agri-Agencias a identificar cómo abordará el proyecto la equidad de género.

Breve lista de verificación sobre género para el diseño de proyectos

Consideraciones clave en materia de género en el diseño de proyectos

Enfoque participativo: consultar e involucrar a mujeres y hombres de manera equitativa en la planificación, el diseño y la implementación del proyecto.

Análisis de género

- ¿Se han definido las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres en el sector del proyecto?
- ¿Se han identificado las limitaciones culturales, sociales, religiosas y de otro tipo que afectan a la posible participación de las mujeres?
- ¿Se han formulado estrategias para abordar las limitaciones?
- ¿Se ha consultado a las organizaciones locales de mujeres?
- ¿Se beneficiarán las mujeres directamente de todos los componentes del proyecto?

Diseño del proyecto

- Aplicar la información y el análisis del análisis social y de género a todas las fases del ciclo del proyecto.
- ¿El diseño del proyecto incluye componentes, estrategias, características de diseño u objetivos para promover y facilitar la participación activa de las mujeres en el proyecto?
- ¿Existe una asignación presupuestaria para estas características de diseño, estrategias y mecanismos?
- Considere la posibilidad de reservar un presupuesto separado para facilitar la participación de las mujeres.
- ¿Se incluyen las estrategias y los objetivos para la participación de las mujeres en el marco lógico del proyecto?
- Considere la posibilidad de recurrir a expertos en cuestiones de género durante la ejecución del proyecto.
- Considere la posibilidad de reforzar el personal del organismo ejecutor para planificar y ejecutar proyectos que incluyan la perspectiva de género.

Seguimiento y evaluación de los beneficios

- ¿Existen indicadores para medir los avances en la consecución de beneficios para hombres y mujeres?
- ¿Se han desarrollado indicadores para medir los avances en la consecución de beneficios para hombres y mujeres?
- Asegúrese de que se recopilen datos desglosados por sexo para supervisar el impacto de género.
- Considerar la posibilidad de involucrar a las mujeres en el seguimiento y la evaluación.

ANEXO 2. EJEMPLOS DE OBJETIVOS E INDICADORES

A continuación, se presentan ejemplos de objetivos e indicadores inclusivos que pueden servir de referencia a las AA a la hora de planificar nuevos programas y/o proyectos.

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Objetivo del programa: Las mujeres, los hombres y los jóvenes empoderados, movilizados y organizados han mejorado su situación (mejores habilidades, mejor representación, mejor acceso a servicios o actividades, etc.).	 Número de mujeres (% adultas, % jóvenes) y hombres (% adultos, % jóvenes) titulares de derechos que se benefician directamente de las intervenciones de los programas. % de mujeres (% adultas % jóvenes) que han visto aumentar su nivel de empoderamiento en al menos una dimensión (utilizando un índice de empoderamiento de las mujeres) Porcentaje del presupuesto del proyecto asignado a la promoción de los derechos y los medios de vida de las mujeres 	 Registros e informes del programa Análisis de género y poder Cuestionarios a los participantes al inicio y al final del proyecto
Resultado 1 Mayor aceptación y apoyo a las prácticas de gestión sostenible de las tierras	Número de servicios adaptados para apoyar las necesidades específicas de las mujeres	 Informes del proyecto
agrícolas en la agricultura y/o la silvicultura que tienen en cuenta las necesidades y retos específicos de las mujeres	Número de formas desarrolladas para apoyar las prácticas de gestión sostenible de la tierra en la agricultura y/o la silvicultura que tienen en cuenta las necesidades y los retos específicos de las mujeres	

ANEXO 2. EJEMPLOS DE OBJETIVOS E INDICADORES

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE
		VERIFICACIÓN
	Aumento del número de medios implementados	
	para mejorar el acceso de las mujeres a los	
Resultado 2: Mayor acceso	servicios financieros.	
igualitario y equitativo, en		
particular para las mujeres, a		
los servicios financieros en	Aumento del número de medios/apoyos	
los sectores de la	implementados para aumentar la participación de	
agricultura/silvicultura y la	las mujeres en algún tipo de asociación o plan de	
agroindustria.	ahorro y préstamo.	
	Número de mujeres con nuevas oportunidades de	
	empleo y/o emprendimiento.	
Resultado 3: Cadenas de	Aumento del número de medios implementados	
valor mejoradas y más	para incrementar la participación de las mujeres en	
equitativas e igualitarias	las cadenas de valor.	
(producción, agregación,		
procesamiento y	Número de documentos/agendas/procesos	
distribución) a nivel local,	políticos a nivel local/nacional que, gracias a la	
nacional y mundial	intervención del proyecto, incluyen los intereses de	
	las mujeres productoras y empresarias.	

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Resultado 4: Mayor inclusividad en las organizaciones de productores/as, cooperativas, o explotaciones familiares	Número de servicios adaptados en función de las necesidades de las mujeres y los jóvenes Número de políticas modificadas para incluir las condiciones y la posición específicas de las mujeres y los jóvenes Número de hombres como aliados para la equidad de género (por ejemplo, formados en masculinidad, etc.) Número de mujeres y jóvenes que representan a la organización de productores Número de acciones emprendidas por la organización de productores en defensa de las necesidades de las mujeres/jóvenes y en favor de la equidad de género Número de mujeres/grupos marginados (personas con discapacidad, minorías étnicas) empleados o en puestos de liderazgo en organizaciones de productores y empresas	
Resultado 5: Establecimiento y mejora de la aplicación de leyes y prácticas relacionadas con los derechos económicos de las mujeres, en particular su derecho a la tierra, la herencia y la propiedad.	Número de medios para leyes y prácticas que integran la situación de las mujeres y tienen como objetivo mejorar sus derechos económicos. Número de mujeres que han mejorado sus derechos económicos	

LAS AGRI-AGENCIAS DE AGRICORD ALLIANCE:

Acodea

Agencia de Cooperación al Desarrollo de la Agricultura España







Afdi

Agricultores Franceses y Desarrollo Internacional Francia



AHA

Academia Andreas Hermes Alemania



AsiaDHRRA

Asociación Asiática para el Desarrollo de Recursos Humanos en Áreas Rurales Asia (Manila, Filipinas)



Asprodeb

Asociación senegalesa para la promoción del desarrollo en la base Senegal



CSA: Colectivo de Estrategias Alimentarias; Bélgica





Fert Francia



FFD Desarrollo Agroforestal Finlandia; Finlandia



Cresol AA Brasil



Trias Bélgica



UPA DI Unión de Productores Agrícolas -Desarrollo Internacional; Canadá



We Effect Suecia

www.agricord.org

Conéctese con nosotros in 🚹 🖸







AgriCord vzw, Rue de Trêves 61 Bruselas

Diseño: Kuassi Ornel Juste MEHOUENOU

