Promoviendo la equidad con familias productoras de café en Perú:

Sistematización de la experiencia de la implementación de la metodología GALS en el proyecto Café Circular



Solidaridad



Créditos

Coordinaciones y revisiones
Lucia Hidalgo

Equipo de investigación
Andrea Valverde Córdova
Carla Martínez Ramírez

Revisiones a la edición
Jesús Peña Romero
Lucia Hidalgo Viacava

Traducción
Liz Alvarado Villarino

Diagramación y diseño
Sheilla León Araya





Contenido

1. Resumen ejecutivo 4

2. Introducción 5

3. Lógica de la intervención 6
3.1. Análisis de género del proyecto 6
3.2. Sensibilizaciones preparatorias y definición del modelo de despliegue de la metodología GALS 7
3.3. Redefinición de la estrategia para el despliegue de la metodología GALS.....11
3.4. Resultados del proyecto y lecciones aprendidas a partir de la implementación de la estrategia de género 12

4. Historia de cambio: testimonio de un integrante del equipo técnico 19

5. Historias de cambio: testimonios de familias productoras 20

6. Conclusiones 22

7. Recomendaciones 24

Referencias 25

1 Resumen ejecutivo



Este documento presenta la sistematización de la experiencia de implementación de la metodología GALS (Sistema de Aprendizaje de Acción de Género) en el proyecto "Café Circular: Creando valor a través de la cadena productiva", llevado a cabo por Solidaridad en San Martín, Perú, entre 2019 y 2024. El objetivo del proyecto fue impulsar prácticas circulares en la cadena de valor del café, beneficiando a 2,674 familias productoras mediante la agricultura sostenible y promoviendo la equidad e inclusión de género en el sector.

GALS se utilizó para fomentar la toma de decisiones equitativa dentro de las familias caficultoras, empoderando a mujeres y jóvenes como actores clave en el desarrollo sostenible de la cadena. A través de talleres y capacitaciones, se lograron cambios significativos en la distribución de roles y responsabilidades, lo que resultó en un mayor involucramiento de mujeres y jóvenes en actividades económicas y en la adopción de prácticas productivas circulares.

El diagnóstico inicial reveló desigualdades de género en la participación familiar y la toma de decisiones. Los talleres GALS facilitaron la identificación de desigualdades desde las unidades familiares (en un 80% del total de participantes); y promovieron medidas correctivas, en donde un 65% de las familias implementaron acciones para balancear las desigualdades identificadas.

Los resultados indican un cambio en las actitudes y comportamientos hacia la equidad de género, con un incremento en la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión de los ingresos. A pesar de que el impacto económico directo no fue cuantificable a corto plazo, se observó una mejora en la calidad del café y en la adopción de prácticas sostenibles.

El documento concluye con recomendaciones para asegurar la sostenibilidad de los cambios logrados, incluyendo la capacitación continua, la adaptación de la metodología a grupos vulnerables y la creación de indicadores robustos para el monitoreo de impacto a largo plazo. Este estudio refuerza la idea que la integración de la perspectiva de género en las actividades productivas es esencial para fortalecer la equidad y mejorar el bienestar de las familias productoras de café.

[1]La producción circular implica minimizar el desperdicio y equilibrar la sostenibilidad ecológica, social y financiera tanto en el lado productor como en el consumidor de la cadena de valor (Keulen y Kirchherr, 2020).

2 Introducción

Perú se posiciona entre los diez principales productores de café aromático a nivel mundial y es el mayor exportador de café orgánico en el ámbito global. En 2023, el café representó el 4,4 % del Valor Bruto de la Producción Agropecuaria (VBP) nacional, con un valor de 1,770 millones de soles (base 2007) y una producción total de 369 mil toneladas. A nivel nacional, se registraron 202,842 productores de café, de los cuales el 17.7 % se concentraba en la región San Martín. En 2023, esta región aportó el 6.1 % de la producción nacional, consolidándose como la principal exportadora de café. Además, San Martín cuenta con más de 25 mil hectáreas cosechadas y alrededor de 35 mil familias que dependen de este cultivo (MIDAGRI, 2023).

En Perú, la mayoría de las familias caficultoras realiza una agricultura a pequeña escala, y el 95 % posee 5 hectáreas cultivadas o menos. Los rendimientos son bajos, alcanzando un promedio de 9 toneladas por hectárea, debido a la inadecuada gestión técnica y la falta de inversión en mejoras productivas (MIDAGRI, 2023). Además, solo el 20 % de familias productoras están asociadas en cooperativas que brindan asistencia técnica y promueven la producción orgánica. El resto vende directamente a empresas exportadoras, que pagan según los precios globales, sin considerar la calidad del producto, ni las prácticas que promuevan un modelo de producción circular, limitando las oportunidades para incorporar principios de sostenibilidad y reutilización de recursos en la cadena de valor del café.

El trabajo de mujeres y jóvenes en las familias agricultoras de Perú ha sido históricamente invisibilizado o excluido, estando dominado principalmente por hombres adultos. Sin embargo, la reciente "feminización de la agricultura" ha incrementado la participación de mujeres como productoras y socias de cooperativas (Bilfield et al., 2020), aunque aún en número reducido. Tanto hombres como mujeres contribuyen a la producción de café, pero las mujeres enfrentan limitaciones de participación y una doble carga de trabajo, pues también deben dedicarse a las tareas del cuidado y del hogar, actividades que son reconocidas como propias y exclusivas de su rol como mujeres (Patil & Suresh Babu, 2018). En zonas rurales, a estas desigualdades se suman otras que afectan a mujeres y jóvenes como altas tasas de embarazo adolescente, bajos índices de alfabetización, violencia doméstica y acceso limitado a crédito, títulos de tierra, servicios de salud y capacitación técnica, perpetuando las brechas de género e inclusión en la productividad y la participación económica (Yore, 2016; FAO, 2023).

Desde el año 2007, Solidaridad ha estado interviniendo en Alto Mayo, beneficiando a un aproximado de 6,200 familias, de las cuales 3,720 han sido impactadas directamente, lo que representa un impacto en 7,440 hectáreas de café. En promedio, cada familia ha conservado 4 hectáreas, sumando un total de 14,880 hectáreas impactadas.

Entre los años 2019 y 2024, Solidaridad implementó el proyecto Café Circular, que fue el primer piloto que conectó a representantes de todos los eslabones de la cadena, desde la producción hasta la tostaduría, para establecer un sistema de producción que promueve prácticas agrícolas circulares y la adopción de sistemas agroforestales en fincas de 1,600 productores, ayudando a proteger los bosques, adaptarse al cambio climático y mejorar la calidad de vida de las familias productoras (Solidaridad, 2019). Asimismo, el proyecto incorporó un componente de género e inclusión, con el fin de desafiar las normas sociales y culturales dentro de las familias productoras y sus cooperativas. A través de la metodología GALS, las familias redefinieron las dinámicas de control y poder entre mujeres y hombres que limitan el desarrollo igualitario y el acceso a oportunidades. Con GALS se identificó la disparidad en la asignación de roles y tiempos, y se fomentó un mayor involucramiento de todos los integrantes de las familias que hacen parte del proceso productivo en la toma de decisiones, facilitando la resolución conjunta de problemas productivos y domésticos.

La primera sección del documento presenta un breve análisis de las brechas de género identificadas y el proceso de implementación de la metodología GALS, incluyendo la sensibilización y capacitación realizadas al equipo técnico del proyecto y las familias productoras beneficiarias. La segunda sección presenta una serie de testimonios sobre el impacto del proyecto con respecto a la metodología GALS. Se incluyen tres testimonios de familias productoras que participaron en la intervención, que reflejan sus experiencias y las transformaciones observadas en sus vidas y prácticas productivas. Además, se presenta un testimonio del equipo técnico, que brinda el punto de vista de quienes implementaron GALS. Estos testimonios ayudan a ilustrar el efecto de la intervención de género e inclusión en las comunidades y en el equipo técnico del proyecto. Finalmente, se presentan conclusiones y recomendaciones para proyectos que deseen implementar estrategias transformadoras desde una perspectiva de género e inclusión en las cadenas productivas.

3 Lógica de la intervención

3.1 Análisis de género del proyecto

En noviembre de 2019, Solidaridad desarrolló un diagnóstico inicial sobre inclusión y equidad de género en 24 comunidades de familias caficultoras en Alto Mayo, San Martín. El diagnóstico se realizó desde un enfoque cuantitativo y su objetivo fue conocer la participación de mujeres y hombres adultos y jóvenes en la cadena de valor del café, su rol y participación dentro del ámbito familiar, su involucramiento en la toma de decisiones y el aprovechamiento de oportunidades para desarrollar sus capacidades. Los resultados evidenciaron una distribución desigual de las responsabilidades familiares y productivas, así como un desequilibrio en la participación, en la toma de decisiones y en el aprovechamiento de oportunidades para desarrollar sus capacidades, evidenciando brechas a nivel individual, familiar y comunitario.

Por ejemplo, a nivel familiar la distribución de las tareas del hogar sigue recayendo principalmente en las mujeres adultas y jóvenes. Quehaceres domésticos como cocinar y limpiar son asumidos por mujeres en un 44 %, por hombres en un 4 % y de forma compartida en un 51 %. El cuidado de hijas/os lo asumen las mujeres en un 62 %, los hombres en un 2 % y el 36 % lo comparten. El soporte en la atención educativa de los/as hijos/as es compartido en un 56 %, con un 34 % de mujeres y un 10 % de hombres que la asumen individualmente. En cuanto a decisiones familiares, como la compra de terrenos, el 56 % recae en los hombres, el 27 % en toda la familia, el 12 % en ambos, y solo el 6 % en las mujeres.

Dentro de la cadena productiva, la mayor parte de las actividades se realizan de manera conjunta, pero al observar la participación individual los hombres predominan en la instalación de germinadores (47 % hombres y 15 % mujeres), selección de semillas (31 % hombres, 3 % mujeres), despulpado, fermentación y lavado (30 % hombres, 4 % mujeres), abonamiento, deshierbo y control de plagas (21 % hombres y 3 % mujeres) y cosecha selectiva (13 % hombres y 3 % mujeres), evidenciando una disparidad de género en las labores productivas que puede ser entendida por la sobrecarga de trabajo de las mujeres en las tareas del cuidado y del hogar.

Las decisiones sobre las negociaciones comerciales del café se toman mayormente de forma conjunta (62 %). No obstante, el hombre predomina en las decisiones individuales (19 % frente a 6 % de la mujer y 2 % de hijos/as). De manera similar, la distribución de los recursos económicos generados por la venta del café se decide conjuntamente en un 65 %, mientras que el hombre toma decisiones individuales en un 18 % y la mujer en un 6 %. En la mayoría de los casos, la distribución de los recursos es decidida conjuntamente por la pareja (42 %), mientras que el hombre decide en un 27 % de los casos y la mujer en un 8 %. En cuanto al uso de los ingresos económicos, hay un mayor porcentaje de mujeres que destina los ingresos a la alimentación de los hijos/as (71 % frente a 67 % de hombres), mientras que un mayor porcentaje de hombres lo hace en la participación en fiestas patronales de su localidad (60 % frente a 38 % de mujeres).

A pesar de que en actividades productivas y comerciales hay una participación compartida desde un enfoque de unidad familiar, los datos indican que los acuerdos finales tienden a estar influenciados en mayor medida por los hombres, siendo ellos quienes logran un mayor aprovechamiento de las oportunidades y recursos. A partir de estas brechas identificadas, en 2020, Solidaridad implementó por primera vez la metodología GALS en Café Circular, una metodología transformadora en género que busca cambiar actitudes, comportamientos y relaciones para abordar de manera integral las brechas de género e inclusión y promover una participación más equitativa y efectiva en las actividades productivas y domésticas, manteniendo el enfoque de unidad familiar.



3.2 Sensibilizaciones preparatorias y definición del modelo de despliegue de la metodología GALS

La metodología GALS, creada por Linda Mayoux en 2008[2], promueve la igualdad de género y mejora de los medios de vida de las familias de pequeños agricultores por medio de la obtención de beneficios de los productos agrícolas y el aumento de la participación en la vida comunitaria. Se trata de un enfoque de desarrollo liderado por la propia comunidad que busca mayor equidad en las cadenas productivas al visibilizar la contribución de cada miembro de la familia en las decisiones y actividades productivas. Esta metodología utiliza tres herramientas clave:

1. **Plan de Vida.** Su objetivo es fortalecer la cultura de planificación y aprendizaje reflexivo mediante la definición de metas realistas y acciones concretas. La actividad comienza con una reflexión sobre la equidad de género y un ejercicio de visualización del "futuro feliz". Con esta visión, el grupo de participantes construye un plan que permite identificar su situación actual, los pasos necesarios para alcanzar sus metas, y los factores positivos y negativos que podrían influir en su éxito. Este plan incluye metas a corto, mediano y largo plazo.
2. **Árbol de Equidad.** Su objetivo es mejorar el equilibrio de género en el hogar mediante una distribución más justa de tareas, gastos y decisiones. Se dibuja un árbol donde las raíces representan las actividades productivas y no productivas en las que participan hombres y mujeres, las ramas señalan los gastos e inversiones, y el tronco muestra los bienes y la toma de decisiones en la finca y el hogar. Este ejercicio permite visualizar las responsabilidades, roles y recursos de cada género, identificar desigualdades y proponer cambios para alcanzar una mayor equidad.
3. **Mapa de Empoderamiento.** Su objetivo es examinar las relaciones personales e institucionales para identificar qué tan valiosas y recíprocas son entre los participantes con sus grupos de interés, en términos económicos, afectivos y de poder. El grupo de participantes dibuja una figura en el centro del papelógrafo y, alrededor, colocan personas e instituciones influyentes. Luego, identifican y codifican las relaciones afectivas, económicas y de poder usando colores y símbolos. Cada relación se evalúa con una flecha y un emoticón que refleja el grado de satisfacción. Finalmente, se marcan con un círculo verde a las personas que pueden ser aliadas en el proceso de cambio, diferenciándolas de quienes podrían obstaculizarlo.

Estas herramientas se implementan en talleres, donde los *champions* (productores líderes) son capacitados para aplicarlas en sus hogares y replicar su aprendizaje con otras familias, promoviendo un efecto multiplicador en sus comunidades.

3.2.1 Sensibilizaciones preparatorias al equipo técnico del proyecto

Para iniciar con el despliegue de la metodología GALS, en enero 2020, como parte del proyecto Café Circular, se desarrolló el taller de Asistencia Técnica Inclusiva (ATI) dirigido al equipo técnico de Solidaridad y organizaciones aliadas, con el objetivo de sensibilizar al equipo técnico sobre las brechas de género e inclusión dentro de la cadena de valor del café y el papel fundamental que pueden jugar ellos como agentes de cambio para abordarlas tanto en el ámbito de la finca como de la comunidad. La ATI es un modelo creado por Solidaridad, diseñado para optimizar la prestación de asistencia técnica en comunidades rurales cuyos medios de vida dependen de cadenas de suministro. Este modelo busca que los equipos técnicos en campo promuevan condiciones favorables para la participación de grupos tradicionalmente excluidos/as en los procesos de asistencia técnica, fomentando su empoderamiento y la agencia de la unidad productiva familiar.

A través de dinámicas participativas, se buscó que el equipo técnico identifique y valorare las contribuciones

[2] La metodología Sistema de Aprendizaje de Acción de Género (GALS, por sus siglas en inglés) es un enfoque participativo diseñado para promover la igualdad de género y mejorar la vida de hombres y mujeres en comunidades rurales. Fue creada por Linda Mayoux a partir de su experiencia en proyectos de desarrollo y reducción de la pobreza en países como Uganda, Sudán, India, Pakistán y Perú, desde 2002. En 2008, se consolidó dentro del programa WEMAN de Oxfam Novib. GALS se implementa en comunidades donde hombres y mujeres trabajan juntos para mejorar sus vidas, y es conocida por sus procesos únicos de facilitación y coordinación, los cuales requieren reflexión y adaptación (OXFAM, 2014).

de cada miembro de la familia, tanto en el ámbito productivo como en el doméstico. Se utilizó, como idea fuerza, la figura del fútbol para ilustrar que, al igual que un equipo, todas las personas integrantes de la familia deben colaborar de manera equitativa para lograr el éxito en la finca. Además, se realizaron dinámicas para visibilizar las rutinas diarias de mujeres y hombres en las parcelas, lo que permitió al equipo técnico comprender la importancia de promover una participación balanceada en las actividades productivas y familiares.

El taller de ATI con el equipo técnico enfrentó cierta resistencia para incorporar la inclusión de género en el trabajo con las familias, debido a las creencias machistas aún presentes en varios niveles de la sociedad. Sin embargo, las dinámicas empleadas desafiaron estas creencias, generando un espacio de reflexión que permitió reconocer las barreras que enfrentan mujeres y jóvenes en la cadena productiva. A través de una serie de sensibilizaciones iniciadas en el taller de ATI, y con la participación activa y el trabajo en equipo dentro de la unidad familiar, comenzó a percibirse un cambio de mentalidad en algunos miembros del equipo técnico respecto a los roles asumidos tanto en sus propias familias, como en las familias productoras.

Finalmente, en el taller de ATI, se presentó y se realizó la transferencia metodológica para que los equipos técnicos puedan aplicar la metodología GALS con las familias, socializando la Guía de Asistencia Técnica Inclusiva, con un marco claro para la implementación de prácticas equitativas en las visitas de campo y capacitaciones grupales. El objetivo fue asegurar que los equipos técnicos logren la participación equitativa de los miembros de la unidad familiar en las actividades del proyecto, considerando aspectos logísticos como horarios, días adecuados a sus agendas, uso de lenguaje inclusivo, promoción del liderazgo femenino y juvenil en las comunidades y cooperativas, toma de decisiones, entre otros aspectos.

3.2.2 Capacitaciones para el despliegue de la metodología GALS

Con las bases del taller de ATI, a partir de septiembre de 2021, un equipo consultor conformado por especialistas en la aplicación de la metodología GALS capacitaron al equipo técnico y coordinadores del proyecto, incluyendo a líderes de organizaciones aliadas como OFI y Cuencas de Huallaga, en la integración de la perspectiva de género en Café Circular mediante el despliegue de GALS en tres capacitaciones.

La primera capacitación se desarrolló en setiembre de 2021 y consistió en un taller híbrido (virtual-presencial) con el equipo técnico y líderes de organizaciones aliadas. El objetivo fue sensibilizarlos sobre la importancia de promover la inclusión de género en el proyecto, destacando su importancia para el negocio cafetalero. Además, se acordó un cronograma para el desarrollo de los talleres, las actividades de réplicas y su seguimiento.

Pese al temor expresado por el grupo de participantes de que la promoción de la igualdad de género pudiera crear conflictos en los hogares o polarizar las opiniones entre mujeres y hombres, reconocieron la importancia de que se promueva la equidad en la cadena de valor del café y el ámbito familiar. Además, se brindó una primera aproximación a las herramientas GALS para comprender su importancia y las oportunidades que puede brindar en las actividades productivas.

La segunda capacitación se llevó a cabo en octubre de 2021 y el equipo consultor presentó una guía adaptada del proceso y las herramientas de la metodología GALS para asistir al equipo técnico y a los productores líderes -conocidos como *champions*- en la formación de familias productoras. Durante todo el proyecto, se capacitó a 45 *champions* para que puedan replicar los conocimientos a sus pares en el ámbito de sus comunidades, como estrategia de escalamiento.

La guía presentaba detalladamente cómo facilitar los talleres y permitió desarrollar principios para el reconocimiento de las mujeres como actoras con aspiraciones y estrategias propias, pero que requieren de apoyo colectivo y organizacional para potenciarse. En la capacitación también se identificaron las tres fases necesarias para implementar GALS:

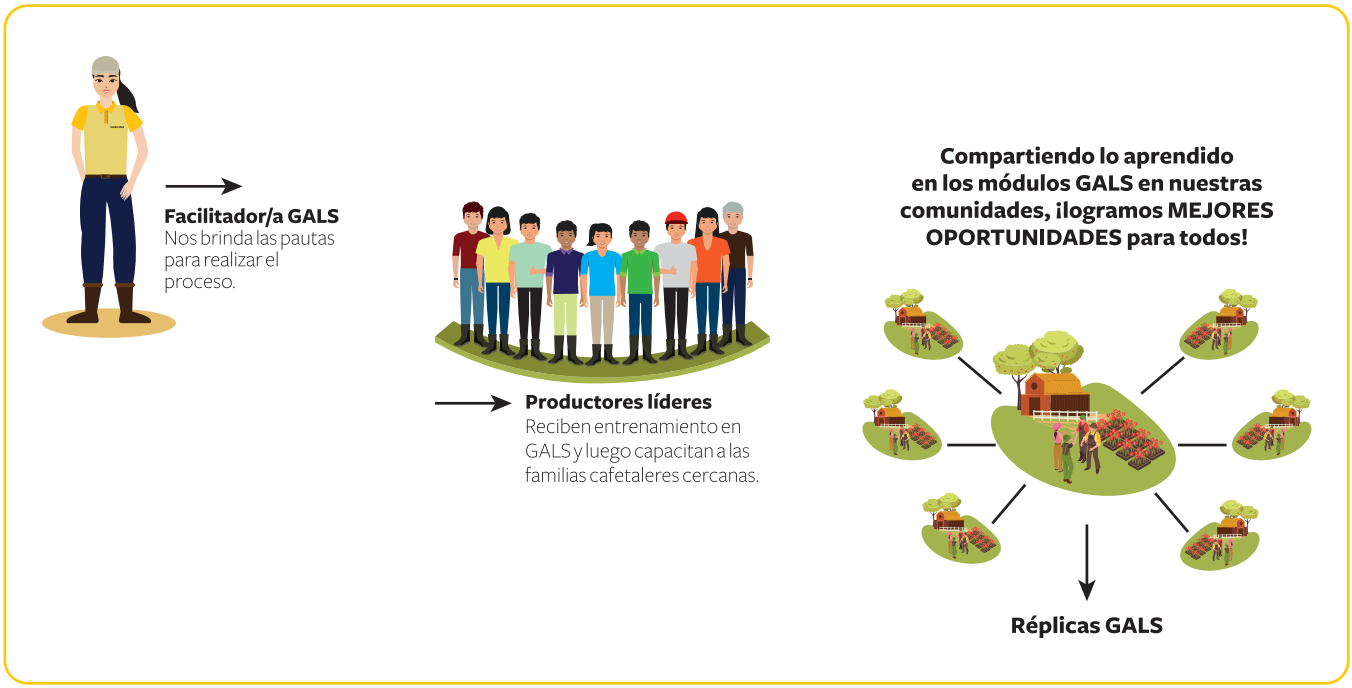
Fase 1. Taller de Entrenamiento. El grupo de participantes (equipo técnico, y productores líderes) aprende cada una de las herramientas GALS, incluyendo el Plan de Vida, el Árbol de Equidad de Género y el Mapa de Empoderamiento. A través de estas herramientas, reflexionan a nivel individual sobre la equidad en sus hogares y comunidades, y analizan cómo aplicar estos conceptos para mejorar la planificación y las actividades productivas.

Fase 2. Aprendizaje y Acción Comunitaria. Los participantes asumen el rol de "Campeones de GALS" o *champions*: líderes encargados de replicar la metodología en sus comunidades y aplicar los principios de GALS en sus propias familias. Al capacitar a otros, los *champions* desarrollan habilidades de liderazgo, fortalecen sus relaciones familiares y comunitarias, y refuerzan su comprensión de las herramientas. Aunque ellos facilitan los talleres, reciben apoyo logístico y seguimiento de sus organizaciones para garantizar la sostenibilidad del proceso.

Fase 3. Taller de Revisión. El grupo de participantes desarrolla un taller seis meses después, para evaluar el progreso de las familias, permitiendo que los *champions* encuentren soluciones a desafíos comunes, medir cambios en las relaciones de género dentro de las familias, evaluar avances hacia las visiones del futuro y contabilizar el número de personas capacitadas en la comunidad. Los resultados sirven como motivación y como insumo para el monitoreo y evaluación.

A continuación (Figura 1), se presenta el modelo inicial planteado para desplegar la metodología GALS en el proyecto.

Figura 1. Modelo de despliegue de la metodología GALS al inicio del proyecto



También en la segunda capacitación, se explicaron las tres herramientas de GALS y su implementación en el trabajo con las familias productoras.

Para una mayor claridad del proceso, se repartieron manuales didácticos tanto para las familias productoras como para el equipo técnico.

La **tercera capacitación**, dividida en tres módulos o talleres, se desarrolló entre noviembre de 2021 y abril de 2022 y consistió en la formación sobre cómo implementar las herramientas GALS dirigida a los *champions* y al equipo técnico del proyecto. A diferencia de la segunda capacitación, que se enfocó en aspectos teóricos, esta tercera fase se llevó principalmente en campo, donde participaron los chamipons y las familias productoras. Un elemento clave para esta formación fue el apoyo de cuatro asistentes juniors, quienes ya trabajaban en otros componentes del proyecto y conocían a los productores en sus zonas. En este periodo, además, se desarrollaró cada herramienta de GALS a modo de módulos, en el siguiente orden:

Módulo I, realizado en noviembre de 2021, que se centró en la introducción a la metodología GALS, presentación del rol de los *champions* en el proyecto e implementación de la primera herramienta: el Plan de Vida. En el primer módulo participaron 90 participantes (45 *champions*, 6 de Cuencas del Huallaga y 39 de OFI). Del total, 11 % eran mujeres.



Módulo II, realizado entre diciembre de 2021 y enero de 2022. Se trabajó la herramienta Árbol de Equidad, con la participación de 132 participantes (66 *champions*, 17 de Cuencas del Huallaga y 49 de OFI). Del total, 34 % mujeres. **Módulo III**, realizado en abril de 2022. Se trabajó la herramienta Mapa de Empoderamiento, con la participación de 76 participantes (38 *champions*, 6 de Cuencas del Huallaga y 33 de OFI). Del total, 16 % mujeres. A diferencia de las otras dos herramientas, los *champions* encontraron confuso el concepto de empoderamiento social que propone el Mapa de Empoderamiento, con lo cual, después de unos talleres de réplica, y al notar la confusión de otros productores participantes, se decidió la exclusión del escalamiento de la misma en futuras implementaciones en el proyecto.

Figura 2. Implementación de módulos

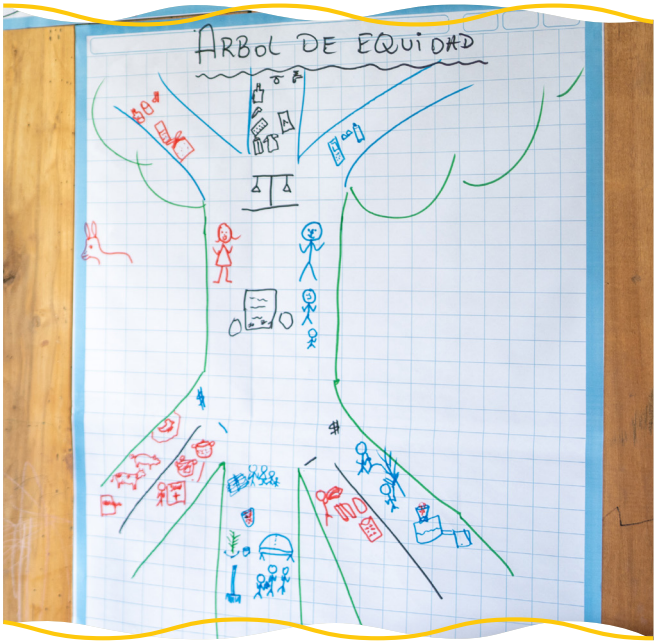
Módulo I (Noviembre 2021)	**44**	***champions*** (91% hombres y 9% mujeres)
Módulo II (Entre Diciembre 2021 y Enero 2022)	**66**	***champions*** (64% hombres y 36% mujeres)
Módulo III (Entre Junio 2022 y Marzo 2023)	**38**	***champions*** (87% hombres y 13% mujeres)

3.2.3 Réplicas de los módulos I, II y III

Las réplicas se dieron en un proceso donde los champions que fueron capacitados desplegaron en sus comunidades y con sus pares lo aprendido en los talleres.

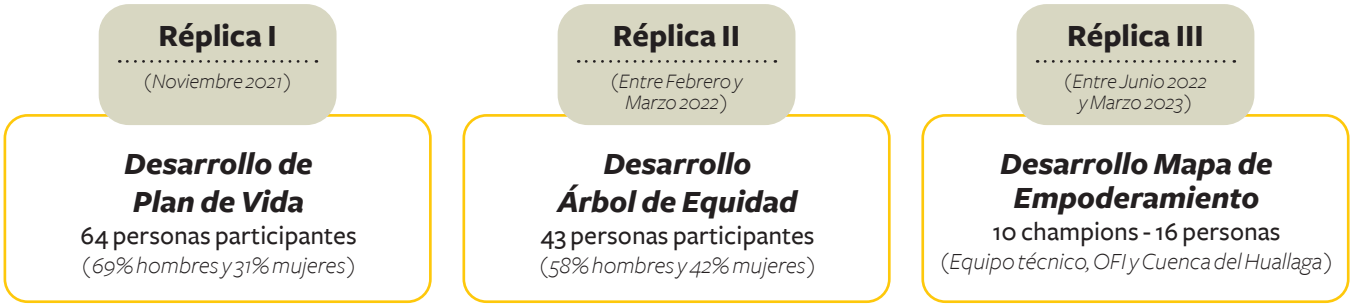
Las réplicas grupales de los módulos comenzaron en noviembre de 2021, en paralelo a las capacitaciones antes mencionadas, para aprovechar el conocimiento reciente transferido a los champions, y se extendieron hasta marzo de 2023. Cada champion identificaba personas en su red para capacitarlas de manera informal, lo que generó una expansión piramidal. Cada una de las personas formadas transmitió su conocimiento a otras 3 o más. El impacto de las réplicas no solo extendió la capacitación, sino también fortaleció las relaciones familiares y comunitarias, mejorando la comprensión de las herramientas en la enseñanza a otras personas y la creación de redes de apoyo que puedan impulsar el avance hacia las metas colectivas.

Réplica del Módulo I, enfocado en el Plan de Vida, se llevó a cabo en noviembre de 2021 en cuatro comunidades, involucrando a 64 personas, de las cuales el 31 % eran mujeres. En cada comunidad participaron alrededor de 10 personas, quienes trabajaron en la creación de sus planes de vida enfocados en la producción sostenible y la cohesión familiar.
Réplica del Módulo II, enfocado en el Árbol de Equidad de Género, se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2022, con la participación de 43 personas, de las cuales el 43 % eran mujeres, en su mayoría parejas de los *champions* y sus hijas.



Réplica del Módulo III, enfocado en el Mapa de Empoderamiento, se realizó entre junio de 2022 y marzo de 2023. Debido a la carga de trabajo de los *champions* durante la temporada de cosecha, solo 10 productores participaron en estas sesiones. Para mitigar esta situación, el equipo técnico asumió un rol más protagónico en las réplicas, con el apoyo de consultores expertos, lo que permitió asegurar la continuidad del proceso. Una sesión de formación clave se realizó en junio de 2022 en Moyobamba, donde participaron 16 personas, incluyendo equipos de Solidaridad, OFI y Cuencas del Huallaga.

Figura 3. Implementación de réplicas



El modelo de réplicas a través de los *champions* enfrentó limitaciones importantes para alcanzar el escalamiento previsto de 1600 familias. En primer lugar, no todos los *champions* se sentían cómodos replicando la metodología GALS en sus comunidades, ya que los diálogos generados abordaban temas sensibles que requerían habilidades especiales para manejarlos, a diferencia de los temas productivos con los que se sentían más seguros. Además, la asistencia de los productores a los talleres de réplica fue disminuyendo con el tiempo, ya que, aunque el enfoque de género despertaba interés, muchos priorizaban aprender sobre temas productivos que les ofrecían resultados más tangibles y rápidos

3.3 Redefinición de la estrategia para el despliegue de la metodología GALS

El modelo de implementación de la metodología GALS presentó aciertos significativos en su fase inicial, pero también reveló varias limitaciones que requirieron ajustes. Entre los logros iniciales se destacan:

1. **Respaldo institucional**. Se obtuvo el apoyo de los líderes políticos de organizaciones aliadas, como OFI y Cuencas del Huallaga, lo que facilitó la adopción de la estrategia de género e inclusión.
2. **Involucramiento de actores clave**. Más allá de Solidaridad, el equipo técnico de las organizaciones aliadas se comprometió activamente con la implementación de la metodología GALS.
3. **Apropiación por parte de las técnicas mujeres**. Las jóvenes técnicas del equipo se apropiaron de la metodología y desempeñaron un rol crucial en la facilitación de los módulos GALS, lo que ayudó a promover la inclusión de género en la comunidad, y el posterior involucramiento del equipo técnico masculino.

Sin embargo, la implementación en campo reveló varias limitaciones, que fueron atendidas con ajustes estratégicos. Estas limitaciones y sus respectivas soluciones se categorizaron de la siguiente manera:

1. **Falta de legitimidad y confianza de los *champions***. Los/as *champions* no contaban con la legitimidad suficiente para liderar la réplica de los talleres. Para superar esta barrera, se les capacitó en sensibilización y habilidades blandas, lo que fortaleció su liderazgo y facilitó una mayor aceptación en sus comunidades.
2. **Disminución de la participación en los talleres grupales**. Con el tiempo, el interés de los productores en los talleres GALS decayó. Para atender esta situación, se integraron los contenidos de GALS con capacitaciones en buenas prácticas agrícolas, como la gestión de biohuertos, lo que vinculó las herramientas de GALS directamente con las actividades

productivas, aumentando la participación femenina y juvenil, y la equidad en el hogar.

3. **Bajo entendimiento del Mapa de Empoderamiento**. Fue complicada la comprensión de la utilidad del Mapa de Empoderamiento por parte de los productores, considerándolo irrelevante. En respuesta, se decidió omitir esta herramienta en favor del Árbol de Equidad y el Plan de Vida, los cuales fueron mejor recibidos y generaron un mayor impacto en el análisis y reflexión sobre la equidad de género.
4. **Formato metodológico inadecuado**. Inicialmente, los talleres estaban programados para dos días completos, lo cual resultó poco práctico para las familias productoras. Se realizaron ajustes reduciendo la duración a 4-5 horas, y luego a 2-2.5 horas, permitiendo una mayor participación y adecuando los talleres a las realidades del campo.



Estos ajustes estratégicos permitieron que la metodología GALS se adaptara de manera más efectiva al contexto local, optimizando su impacto en la equidad de género y maximizando la participación de las familias productoras.

3.4 Resultados del proyecto y lecciones aprendidas a partir de la implementación de la estrategia de género

Para evaluar los resultados de la estrategia de género en el Proyecto Café Circular, se formularon preguntas de aprendizaje clave. Estas buscaban medir el impacto del proyecto en distintos ámbitos. Las respuestas se obtuvieron de entrevistas al equipo de Solidaridad, OFI y familias productoras involucradas en el proyecto. La primera pregunta exploró en qué medida el proyecto había contribuido a transformar actitudes y comportamientos relacionados con la equidad de género dentro de las familias caficultoras. La segunda pregunta exploró los factores clave de éxito y las limitaciones de la metodología y estrategia aplicada, examinando tanto su eficacia como su sostenibilidad a largo plazo. La tercera pregunta buscó indagar si el mayor compromiso familiar había generado mejoras en el desempeño ambiental y económico. Finalmente, la cuarta pregunta buscó identificar si los cambios de comportamiento observados generaron una transformación duradera en las percepciones de género, considerando su sostenibilidad. De esta manera, esta sección ofrece una visión integral del éxito, los retos y el impacto de la estrategia de género.

3.4.1 *Pregunta de aprendizaje 1: ¿Cuál es la contribución del proyecto a la transformación de actitudes y comportamientos entre las familias productoras de café hacia la inclusión de género?* [*impacto/eficacia*]

La implementación de la metodología GALS en Café Circular ha generado un impacto significativo en la transformación de actitudes y comportamientos hacia la equidad de género en las familias productoras de café. Los resultados obtenidos durante la línea de salida del proyecto reflejan cambios notables en la percepción y gestión de las desigualdades de género a nivel familiar.

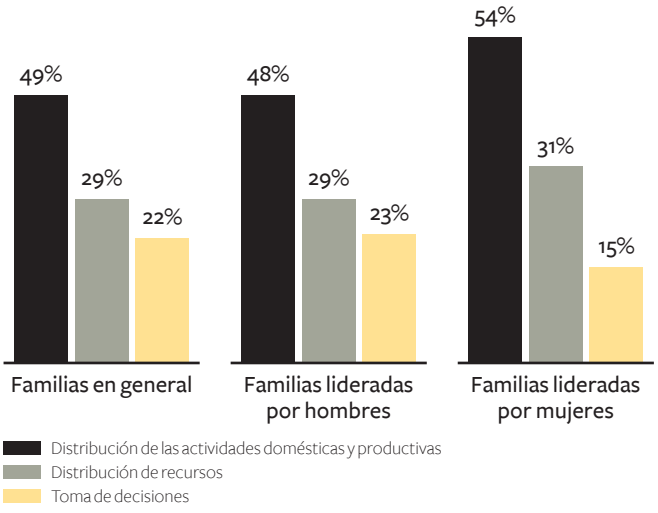
La línea de salida se basó en una muestra de 110 productores, de los cuales 22 eran familias lideradas por mujeres y 88 por hombres. La información fue recolectada directamente de la persona que figuraba como cabeza de familia o socio principal, generalmente el titular de la tierra o miembro de la cooperativa. A partir de esta muestra, se realizaron extrapolaciones

para la población final de 1870 productores/as que participaron en el proyecto.

De las 1870 familias participantes en la línea de salida, 1700 realizaron el Árbol de Equidad y el 65 % de ellas (1105 familias) reconoció desigualdades en los roles de género, tanto en el ámbito familiar como productivo. Este hallazgo demuestra la funcionalidad de la metodología para visibilizar desigualdades.

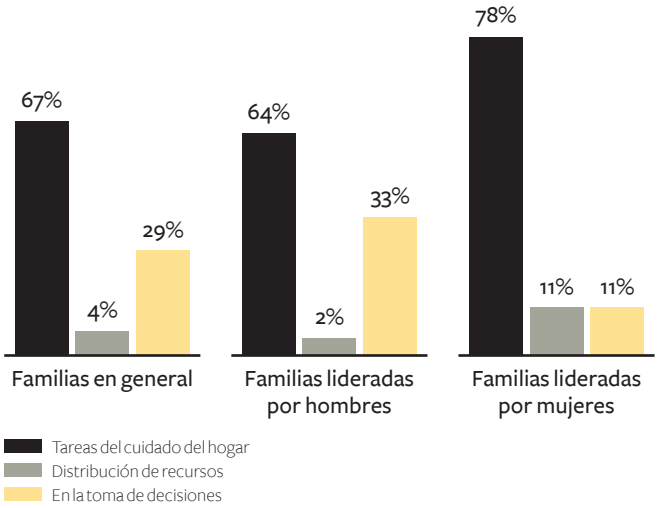
De ellas, el 49 % de las familias mencionó que las desigualdades se relacionaban con la forma en la que se realizaban las actividades familiares y productivas, el 29 % reconoció desigualdades en la distribución y posesión sobre los recursos familiares y el 22 % identificó desigualdades en la forma en la que se toman decisiones en el hogar y la finca. Al realizar un análisis por género, se observaron diferencias importantes: en las familias lideradas por hombres, el 48 % reconocía desigualdades en la forma en la que se realizaban las actividades familiares y productivas, mientras que en las familias lideradas por mujeres este porcentaje ascendía a 54 %. Esto revela que las familias lideradas por mujeres perciben más claramente las desigualdades en la división de trabajo y roles dentro del hogar. Consultar Gráfico 1.

Gráfico 1. Tipo de desigualdades identificadas en familias



Cuando se trató de tomar acciones correctivas, el 80 % de las familias (884 familias) que identificaron estas disparidades implementaron medidas. De ellas, 67 % se enfocaron principalmente en equilibrar las formas en la que se realizan las actividades familiares y productivas, 29 % buscó involucrar a la familia en la toma de decisiones conjunta y en consenso, y 4 % de las familias se enfocó en equilibrar la distribución y posesión de recursos familiares. Al desglosar las acciones por género se observó que, en las familias lideradas por hombres, el 64 % de las acciones se enfocaron en mejorar los roles familiares y productivos, mientras que, en las lideradas por mujeres, este porcentaje ascendió a 78 %. Esto reafirma el compromiso de las mujeres a generar cambios significativos en estas áreas para balancear los roles y responsabilidades en las actividades en esos ámbitos. Consultar Gráfico 2.

Gráfico 2. Tipo de acciones tomadas para balancear las desigualdades aqen las familias



En lo que respecta a los integrantes de las familias involucradas en la toma de acciones para equilibrar las desigualdades, el análisis muestra que, en el 40 % de ellas, las decisiones fueron consensuadas por todos los miembros del hogar, lo que refleja un aumento en la corresponsabilidad. Sin embargo, en las familias lideradas por mujeres, la madre fue la principal responsable de tomar acción en el 60 % de los casos, mientras que en las familias lideradas por hombres esta cifra fue del 32 %. Es importante destacar que, en las familias lideradas por mujeres, donde podría haber presencia de padres o figuras masculinas, el liderazgo en la toma de decisiones era asumido en la mayoría de los casos por la madre, lo que resalta su rol de liderazgo, pero también las dificultades para compartir responsabilidades dentro del hogar.

Estos datos evidencian que la metodología GALS ha sido efectiva en la promoción del reconocimiento de las desigualdades y en dar impulso a acciones concretas para corregirlas. El proceso ha facilitado una mayor conciencia en las familias sobre las dinámicas de género

e inclusión, especialmente en aquellas lideradas por mujeres. Las diferencias observadas entre los hogares encabezados por hombres y mujeres también revelan que el género del jefe o jefa de familia influye en la percepción de las desigualdades y en la disposición para tomar medidas correctivas, por lo cual es importante garantizar la participación de las mujeres tanto adultas como jóvenes en estos procesos. Asimismo, la participación familiar en la toma de decisiones es un indicador clave de que la metodología ha logrado fomentar el diálogo y la corresponsabilidad dentro de los hogares, lo cual es fundamental para asegurar un cambio sostenible en las dinámicas familiares y productivas.

El Árbol de Equidad específicamente permitió visibilizar las cargas domésticas que recaían sobre las mujeres, lo que podría resultar en una mayor colaboración de los esposos y los hijos en las labores del hogar y en la toma de decisiones familiares. Otro cambio observado es la mayor participación de las mujeres en talleres y reuniones de actividades productivas: "Inicialmente, las mujeres tenían una participación limitada en las reuniones del proyecto, pero ahora participan activamente, evidenciando un cambio en la dinámica familiar y comunitaria" (Equipo técnico, Solidaridad). La migración temporal de los esposos en busca de ingresos adicionales también habría permitido a las mujeres e hijos que asuman roles más decisivos en el hogar, lo que podría repercutir en el fortalecimiento de sus capacidades y en el aumento de su confianza.

Según los testimonios recogidos, las capacitaciones también habrían promovido que las esposas gestionen de manera independiente sus ingresos. La coordinadora de monitoreo y género del proyecto mencionó que "ahora, el trabajo de la esposa, como la venta de productos, se realiza de forma independiente, y los recursos económicos generados son para ella, reflejando una distribución equitativa del trabajo y los beneficios."

De esta manera, el proyecto Café Circular no solo impactó en aspectos productivos, sino también en la vida cotidiana de las familias. Al reconocer el aporte crucial de las mujeres y de los hijos en las labores del hogar y en la producción, las familias habrían logrado alcanzar mayores consensos sobre la redistribución equitativa de sus tareas. Los esposos habrían empezado a colaborar activamente en actividades como el cuidado de sus hijos/as y en las tareas domésticas, fomentando una mayor cohesión familiar y un diálogo más abierto entre los miembros del hogar.

3.4.2 *Pregunta de aprendizaje 1: ¿Cuál es la contribución del proyecto a la transformación de actitudes y comportamientos entre las familias productoras de café hacia la inclusión de género?* [*impacto/eficacia*]

A continuación, se detallan los factores de éxito que permitieron la implementación de la estrategia de género en el proyecto, así como los desafíos encontrados durante el desarrollo del proyecto para su implementación.

Factores de éxito en la implementación de la estrategia de género del proyecto:

La implementación de la metodología GALS se vio fortalecida por varios factores clave, los cuales contribuyeron significativamente a su éxito:

a. Adecuación logística. Un factor determinante fue la planificación estratégica de los talleres, los cuales se ajustaron a las temporadas productivas y a la disponibilidad de las familias productoras. Esta adecuación permitió maximizar la participación y el impacto, lo que se reveló en el incremento constante de familias capacitadas a lo largo del proyecto: 1,44 miembros de familias capacitadas en el primer año, seguido de 1,025 en el segundo año, 1,116 en el tercer año y 1,355 en el cuarto año, superando con creces la meta original de 1,600 familias, con un total de 2,674 familias.
b. Acompañamiento a los *champions* por parte de los equipos técnicos. El seguimiento continuo por parte del equipo técnico fue esencial para fortalecer las capacidades de los *champions*. Estos productores líderes fueron apoyados en las réplicas, lo que permitió una mayor efectividad en la implementación de la metodología y en la generación de redes de colaboración.
c. Fortalecimiento de capacidades del equipo técnico del proyecto. La participación de mujeres jóvenes en el equipo técnico facilitó la incorporación de

la perspectiva de género. Este enfoque garantizó que las capacitaciones fueran más efectivas, promoviendo un mayor involucramiento de las mujeres en las actividades productivas.

d. Adecuaciones metodológicas de los talleres. Otro ajuste importante fue la reducción de las horas de los talleres, de dos días a 4-5 horas y finalmente a 2.5 horas, optimizando la participación de las familias productoras y adaptándose a su disponibilidad de tiempo sin sacrificar el contenido esencial. Este ajuste fue crucial para incrementar la asistencia y el compromiso del grupo de participantes.
e. Alianzas estratégicas. El proyecto también se benefició con actores locales, especialmente las municipalidades, para la implementación conjunta de los biohuertos y la metodología GALS. Esta colaboración no sólo amplió el alcance de la capacitación, sino también promovió la seguridad alimentaria, con una mayor participación de las mujeres en las actividades productivas, lo que permitió capacitar a 1,364 familias adicionales.
f. Participación activa y transformación del equipo técnico. La participación del equipo técnico fue un factor clave en el éxito de la implementación de la metodología GALS. A pesar de que inicialmente se observara cierta resistencia hacia la incorporación de temas de equidad de género, la presencia de mujeres jóvenes, quienes conformaban casi el 50% del equipo técnico , jugaron un rol transformador. Estas jóvenes facilitaron las capacitaciones y aportaron una perspectiva inclusiva en las intervenciones. Además, los talleres de sensibilización organizados por ATI ayudaron a que los técnicos comprendieran su papel como agentes de cambio y la relevancia de promover la equidad e inclusión de género.
g. Redefinición de la estrategia y adaptación a las necesidades de los/las productores. A medida que los productores empezaron a perder interés en los talleres grupales, y tras la redefinición de la estrategia de escalamiento, el equipo técnico trabajó directamente la facilitación de los talleres GALS, integrándolos con actividades productivas. El hecho de que los productores vieran a los técnicos promoviendo la equidad en las fincas generó una mayor apertura y disposición a trabajar estos temas, incrementando el impacto de las capacitaciones.
h. La inclusión de toda la familia en el desarrollo del Plan de Vida y el Árbol de Equidad fue fundamental para fomentar un compromiso colectivo hacia el cambio. Al trabajar colaborativamente, todos los miembros de la familia se involucraron en el análisis y reflexión sobre la participación equitativa en el hogar y la finca, lo que facilitó una transformación más integral y sostenida en las dinámicas familiares.
i. La consideración de la dispersión geográfica y la planificación de campañas productivas también fue esencial para garantizar una convocatoria efectiva y sostenible. Al organizar talleres en zonas estratégicas y alinearlos con las temporadas productivas, se aseguró una participación constante y un impacto duradero a lo largo del proyecto.
j. El acompañamiento continuo del equipo técnico jugó un papel crucial para garantizar la calidad de la implementación. Este seguimiento permitió fortalecer las capacidades de los líderes y asegurar que las réplicas de GALS se llevaran a cabo de manera efectiva. Además, la vinculación de los conceptos de género con actividades productivas, como la cosecha y la toma de decisiones por parte de las esposas, facilitó la adopción de los aprendizajes. La estrategia fue particularmente exitosa en la medida en que las familias pudieron aplicar los principios de equidad de género de forma directa en su vida productiva, lo que reforzó la unidad familiar y la participación de la mujer y la juventud en la producción del café y el ámbito familiar.

Desafíos en la implementación de la estrategia de género del proyecto:

A pesar de los avances, el proyecto enfrentó varios desafíos que dificultaron la implementación plena de la metodología GALS:

a. Resistencias culturales y sociales. Uno de los mayores obstáculos fue la resistencia cultural al enfoque de género e inclusión, especialmente por parte de hombres adultos. En muchos casos, la resistencia a compartir información sobre ingresos y ceder espacios de liderazgo a las mujeres complicó la aceptación de los cambios propuestos a medida que se implementaban las herramientas GALS. Esta resistencia fue un obstáculo importante para la fluidez del despliegue del enfoque de equidad de género y su plena adopción en las dinámicas familiares y comunitarias. Las barreras de masculinidad tradicional, profundamente arraigadas, fueron una de las principales causas de

esta reticencia, limitando así el impacto del proyecto.

b. Débil monitoreo de los cambios. Otro desafío fue la ausencia de indicadores diferenciados por género en la línea de base, lo que limitó la capacidad de medir de manera precisa los cambios en términos de inclusión, especialmente lo que respecta a su repercusión en los ingresos y la productividad. Aunque sí se contó con indicadores para evaluar la productividad, no se logró establecer una vinculación clara entre los impactos de la metodología GALS y la mejora de los ingresos y la productividad. Esta carencia impidió evaluar con precisión cómo las dinámicas de inclusión promovidas afectan directamente los resultados económicos, lo que dificultó justificar la eficacia del proyecto desde una perspectiva cuantitativa.
c. Falta de adecuación de la metodología GALS a contextos específicos. Aunque se realizaron ajustes para adaptar los talleres a las familias productoras, la implementación de la metodología GALS no siempre fue lo suficientemente versátil como para ajustarse a las necesidades de grupos vulnerables, como madres solteras y personas adultas mayores, respecto a su disponibilidad de tiempo, composición familiares monoparentales, y metodologías y enseñanzas acordes al nivel de estudios o edad de los participantes. La falta de adaptación plena por parte del equipo encargado de su implementación limitó la participación de estos grupos en las capacitaciones y generó una brecha en el acceso a contenidos y horarios adecuados.
d. La falta de familiaridad con conceptos como "equidad de género" entre los participantes generó una resistencia inicial considerable. En muchas comunidades, este término era nuevo y, aunque se logró avanzar en la comprensión y aceptación del enfoque, la implementación de cambios fue más lenta de lo esperado.

A pesar de estos desafíos, los resultados muestran el potencial transformador de la metodología GALS, no solo en la esfera productiva, sino también en las dinámicas familiares. Sin embargo, para asegurar su sostenibilidad y maximizar su impacto, será necesario continuar adaptando la estrategia a las realidades específicas de cada localidad, incluso de cada familia (las lideradas por personas sin estudios, por madres solteras o en las cuales sólo hay adultos mayores, etc.).

3.4.3 *Pregunta de aprendizaje 3: ¿El mayor compromiso familiar resultó en un mejor desempeño ambiental o económico?* [*impacto/eficacia*]

Aunque no se pudo medir con precisión el impacto de la intervención de género en el desempeño ambiental y en los ingresos debido a la falta de indicadores, según los testimonios el desarrollo de capacidades técnicas dentro de las familias ha impactado positivamente en la mejora de la calidad del café y las prácticas ambientales. Un cambio clave fue la participación activa de todos los miembros de la familia en el trabajo agrícola, cuando anteriormente estas tareas recaían principalmente en el esposo.

El uso de GALS podría haber dado lugar a que las mujeres asuman un rol más activo, valorándose y siendo valoradas dentro de la unidad productiva familiar, lo que, según los testimonios, se puede observar en el propio proceso de producción: "El productor reconoce que la mujer es mucho más cuidadosa en los temas técnicos ya que quiere seguir las pautas dichas por los técnicos, son más minuciosas y controlan mejor esa planificación productiva" (coordinadora de género y monitoreo del proyecto). Esto supone un cambio en las dinámicas familiares, y tienen impacto directo en el desempeño productivo.

Además, el involucramiento familiar también puede mejorar el desempeño ambiental. Según los testimonios, las familias han logrado adoptar más fácilmente prácticas circulares, como la preparación de compost, el tratamiento de aguas residuales y el manejo post-cosecha, dando lugar a un manejo más sostenible de las fincas. Según el Informe de Evaluación de Término Medio del proyecto (2023), la adopción de barreras vivas aumentó del 18 % al 37 %, y las buenas prácticas de fermentación y lavado del café se incrementaron significativamente. Estos cambios fueron facilitados por la participación activa y equitativa de todos los miembros de la familia, lo que impulsó un enfoque más integral en la gestión de los recursos naturales.

El proyecto también fomentó la implementación de biohuertos, lo que no solo apoyó a las familias en

la crisis alimentaria durante la pandemia, sino que fortaleció la cohesión familiar bajo un esquema de equidad de género en el que terminaron participando todos los integrantes de la familia. La actividad de la cosecha pasó a ser una labor familiar, reduciendo la necesidad de contratar mano de obra externa y mejorando la producción, dado que los miembros de la familia, incluidos mujeres y hombres, estaban más comprometidos en el proceso productivo. Este involucramiento se extendió también al manejo de los desechos del café y el uso responsable de las aguas residuales, mitigando el impacto ambiental en las fincas.

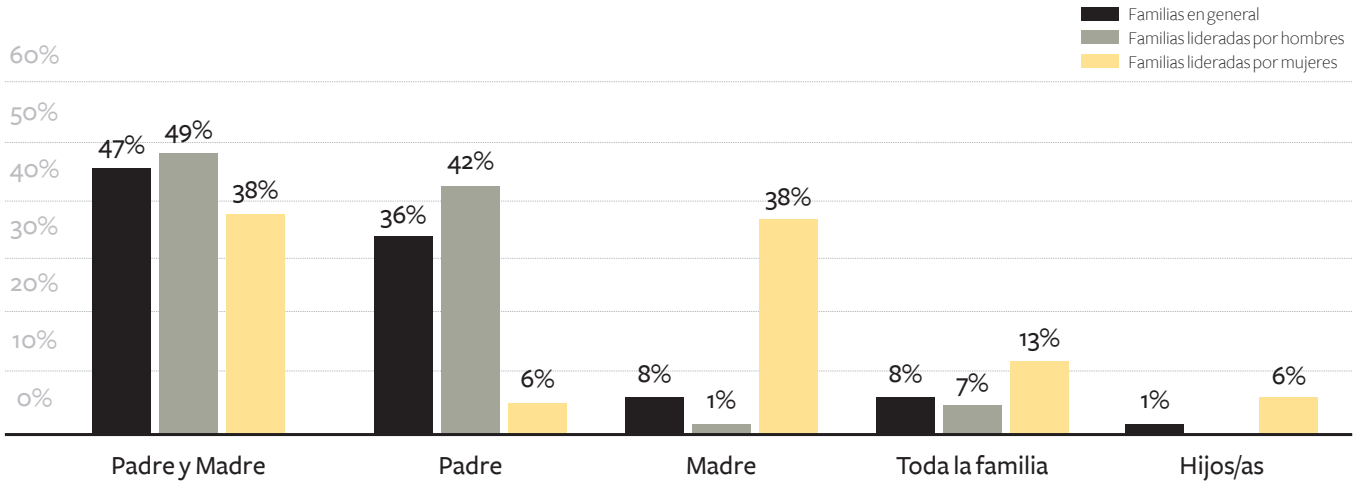
3.4.4 *Pregunta de aprendizaje 4: ¿Estos cambios de comportamiento están anclados en un cambio de percepción generacional a largo plazo?* [*sostenibilidad*]

La implementación de la metodología GALS en Café Circular ha sido fundamental para promover cambios en las percepciones con respecto a la importancia de promover la equidad dentro de las familias productoras de café, lo que es esencial para evaluar la sostenibilidad de los resultados a largo plazo. Un claro indicador de este cambio es el uso de la herramienta del Plan de Vida. De las 1,870 familias que participaron en la línea de salida, un 81 % (1,513 familias) realizó el Plan de Vida. Esta herramienta ha permitido que las familias puedan proyectarse hacia el futuro en el corto, mediano y largo plazo, enfocándose en objetivos individuales y compartidos desde una perspectiva de colaboración en la toma de decisiones para alcanzarlos.

El análisis de las acciones prioritarias para alcanzar los objetivos familiares o individuales reveló que, entre las familias que participaron en la línea de salida, el 36 % enfocó sus esfuerzos en la mejora del negocio del café, seguido de un 24 % en objetivos relacionados a generar inversiones o ahorros y un 21 % en la educación de sus hijos/as. Al analizar estos datos por género del líder familiar, se observa que, en las familias lideradas por hombres, el enfoque principal fue la mejora del negocio del café (38 %) y luego las inversiones y ahorros (25 %), seguido del 19% en la educación de sus hijos/as. En contraste, las familias lideradas por mujeres dieron igual importancia a la mejora del negocio del café y la educación de sus hijos/as (29 % en cada caso) y menor importancia al emprendimiento de nuevos negocios (4 %). Esto evidenciaría que las mujeres están más dispuestas a invertir en la educación de sus hijos/as, como en actividades vinculadas al negocio del café.

Respecto a la participación para el logro de los objetivos identificados en el Plan de Vida, en el 47 % de las familias que participaron en la línea de salida, se expresa que la pareja de esposos fue la principal responsable de llevar a cabo las acciones, seguido del padre en el 36 % y la madre en un 8 %. En las familias lideradas por hombres, la pareja de esposos lideró el 49 % de las acciones, el padre el 42 % y la madre solo el 1 %. Además, se observa una mayor participación de los hijos/as en las familias lideradas por mujeres, algo que no se evidencia en las familias lideradas por hombres, lo que sugiere una mayor disposición de las familias lideradas por mujeres para dar espacio a la participación de hijos/as. Finalmente, un 13 % de las familias lideradas por mujeres reportaron que el logro de objetivos fue tomado de manera conjunta por todos los miembros, en comparación con el 7 % en las familias lideradas por hombres.

Gráfico 3. Personas que tomaron acción para lograr objetivos del Plan de Vida



La metodología habría incentivado a las mujeres a participar más activamente en la toma de acciones para el logro de los objetivos y fomentado una visión más colaborativa en la planificación de objetivos familiares. Este cambio en la dinámica familiar contribuye a una percepción más equitativa, lo que podría en el largo plazo ser internalizado por las nuevas generaciones.

Un aspecto notable del proyecto es el impacto en las familias de los miembros del equipo técnico, quienes también habrían experimentado cambios en sus propias dinámicas familiares. Como mencionó un miembro del equipo técnico: "En mi experiencia como técnico, antes trabajábamos exclusivamente con los titulares, en su mayoría hombres. Hoy, la metodología GALS nos ha permitido involucrar a todos los miembros del hogar, incluyendo a las mujeres en las actividades productivas. Este enfoque ha cambiado también mi dinámica familiar, promoviendo una mayor participación con mi esposa en mi hogar."

Además, la metodología habría influido en la percepción de la juventud dentro de las familias. Según la coordinadora de género y monitoreo del proyecto, "Ahora los productores entienden que el trabajo de la esposa no solo es un apoyo, sino que ella también merece una compensación económica por sus contribuciones. Esto no solo empodera a las mujeres, sino que siembra una percepción más equitativa en las nuevas generaciones."

A pesar de estos avances, se reconoce que, para asegurar una mayor sostenibilidad a largo plazo, es necesario ampliar la implementación de las herramientas GALS a más actores y organizaciones. Como indicó el coordinador del proyecto: "A pesar de estos avances, se debería ampliar a más organizaciones. En las capacitaciones participaron representantes de Cuencas del Huallaga y OFI, pero su participación (como organización) fue limitada en el despliegue de la estrategia de género del proyecto. Para garantizar la sostenibilidad, es fundamental involucrar a más actores externos que promuevan estas prácticas en nuevos proyectos productivos". Es esencial la expansión y profundización en la implementación de estas herramientas y la capacitación de nuevos actores del sector para que la hagan propia.

La principal limitación que ven las cooperativas para implementar la metodología GALS es la sensación de "sobrecarga" de trabajo que se le estaría dando a los equipos técnicos para facilitarla, considerando las otras actividades técnicas y de certificación que ya deben realizar. Como se ha demostrado con este proyecto, es posible integrar este tipo de metodologías dentro de la lógica de intervención técnica agrícola; y de hecho esto impacta positivamente en las prácticas que adoptan las familias con respecto al negocio agrícola. Cabe destacar que se podría usar el Plan de Vida de forma comunitaria para identificar los sueños y metas que los productores tienen con respecto a su propia cooperativa; esta información sería de gran utilidad para las mismas, con miras a reforzar su estrategia de fidelización con sus socios.



4 Historia de cambio: testimonio de un integrante del equipo técnico

Doeefner, un hombre de 36 años, ha trabajado en asistencia técnica durante 10 años con la institución, colaborando con aproximadamente 40 familias productoras en la zona sur durante el proyecto Café Circular. Su experiencia con la metodología GALS ha transformado no solo las dinámicas familiares en las comunidades, sino también su visión personal: "Al comenzar, uno de mis mayores retos fue ganarme la confianza de las comunidades. Tuve que conversar con autoridades locales y con la gente para que me pudieran conocer", comparte Doeffner. Esto evidencia la importancia de la coordinación con las autoridades locales en el desarrollo e implementación de la metodología.

Al aplicar GALS, Doeffner se enfocó en generar reflexiones sobre los roles en los hogares. "Cuando les preguntaba sobre las actividades de sus esposas e hijos, enfatizaba la importancia de sus contribuciones. Poco a poco, los hombres comenzaron a reconocer el trabajo que realizaban sus esposas en el hogar", explica. Al principio, los hombres creían que tomaban todas las decisiones, pero con el tiempo empezaron a valorar la colaboración de sus esposas. "Ver a las mujeres involucradas en la toma de decisiones familiares fue uno de los logros más visibles".

Doeffner también experimentó una transformación personal. "Nunca había trabajado en temas de género, pero la metodología GALS me llevó a reflexionar sobre las dinámicas en mi propio hogar. Comencé a aplicar las herramientas en casa cuando me di cuenta de que debía interiorizar lo aprendido", confiesa. La herramienta del Plan de Vida le ayudó a concretar objetivos familiares y mejorar la comunicación con su pareja.

Al trabajar con los/as *champions*, Doeffner se dio cuenta de la importancia de involucrar a toda la familia en las decisiones productivas y financieras. "Este trabajo no solo impactó a las familias productoras, sino que también transformó mi propio crecimiento personal. Me ayudó a evaluar mis dificultades y cómo enfrentarlas", reflexiona.

Finalmente, Doeffner concluye: "Lo que me enorgullece de este trabajo es haber sido un agente de cambio. Me gustaría que me recuerden como alguien que aportó a sus familias, tanto en el ámbito productivo como en el familiar".



5 Historias de cambio: testimonios de familias productoras

Testimonio de Nancy, Raúl y su hija Andrea – Familia champion

Nancy, de 33 años Raúl, de 39, y su hija Andrea son una familia champion de la comunidad Alto Andino. Al principio, Raúl fue invitado a participar en las capacitaciones de la metodología GALS, pero como no podía asistir, Nancy tomó su lugar. "Cuando llegué, me di cuenta de que era la única mujer en la capacitación. Fue un momento decisivo para mí, porque entendí que podía aprender mucho para mi familia", recuerda Nancy.

Al llevar lo aprendido a casa, comenzaron a proyectarse nuevas metas familiares, como la instalación de nuevas parcelas de café. "El Árbol de Equidad nos hizo ver quiénes hacían mayor gasto en la casa. No nos habíamos dado cuenta de lo que realmente estábamos gastando", reflexiona Nancy. Este análisis provocó cambios profundos en la administración de su hogar.

Raúl, por su parte, también vivió una transformación. "Antes era un poco machista", confiesa Nancy. "Pero con GALS, empezó a compartir más responsabilidades tanto en la chacra como en la casa". Raúl reconoce este cambio: "Ahora trabajamos los dos en la chacra, pero el mayor cambio ha sido en la casa. Decidimos que todo lo que adquiramos, como terrenos, esté a nombre de los dos".

La metodología impactó también a sus hijos, quienes participaron en las réplicas de las capacitaciones. Andrea menciona cómo vio el cambio en sus padres: "Ahora se apoyan más en casa los dos". Raúl concluye: "Si se trabaja conjuntamente y hay comprensión en el hogar, se llega a algo".

Este testimonio refleja cómo las herramientas de GALS ayudaron a Nancy, Raúl y Andrea a fortalecer los lazos familiares, promover la equidad de género y mejorar su producción cafetalera.

Testimonio de Héctor y Ana – Familia joven

Héctor, de 27 años, y su esposa Ana, de 24, viven en Palmeras de Oro Mina con sus dos hijos pequeños. Antes del proyecto Café Circular, "no teníamos conocimiento de lo que era el Plan de Vida ni el Árbol de Equidad", comenta Héctor. La capacitación significó un cambio profundo para su familia: "Nos enseñó a tener una calidad de vida compartida, con gastos compartidos, responsabilidades compartidas, y a ponernos metas para salir adelante". Esta nueva visión les permitió organizarse mejor en la vida familiar y proyectar mejoras en su convivencia.

Héctor reflexiona sobre cómo, antes del proyecto, la división de tareas en el hogar era desigual y marcada por el machismo: "Antes no nos dábamos cuenta de lo desorganizados que estábamos. Con el tiempo, aprendimos a organizarnos mejor, compartir las tareas de la casa y la chacra". Ana, por su parte, destaca: "El Árbol de Equidad nos permitió ver claramente las responsabilidades de cada uno en casa y planificar mejor los gastos". Esta herramienta fue clave para mejorar la distribución de las labores y la toma de decisiones en el hogar.

El proyecto también influyó en la finca de café. Héctor señala: "Antes no valorábamos tanto el rendimiento de nuestro café, pero ahora, con las capacitaciones, nos proyectamos en tener una mejor finca y una mejor calidad de vida". Gracias a lo aprendido, han mejorado la productividad y la calidad del café, y pueden tomar decisiones más informadas sobre su manejo.

Ana también participó activamente en las capacitaciones, algo que la emocionó mucho. "Al principio era difícil, pero el árbol de equidad nos abrió los ojos sobre nuestras responsabilidades". Para Ana, el proyecto les permitió avanzar no solo en la finca, sino también en la organización familiar. Finalmente, Héctor y Ana expresan su agradecimiento al proyecto Café Circular: "Nos han dado las herramientas para mejorar nuestra vida familiar y productiva. Ahora nos sentimos más organizados y listos para lo que venga".



Testimonio de Mercedes e Hilario – Familia adulta mayor

Mercedes, de 54 años, e Hilario, de 67, son productores de café del caserío de Limón. En 2022, fueron invitados a participar en los talleres de Café Circular, donde aprendieron sobre equidad de género mediante actividades como el Árbol de Equidad y el Plan de Vida. Mercedes comenta: "Antes no me involucraba mucho en la administración de los gastos ni en las decisiones sobre el café. Pero el proyecto me permitió ver los gastos de cada miembro de la familia y entender las diferencias entre hombres y mujeres, no solo en los roles, sino también en los gastos".

Para Mercedes, el impacto fue profundo: "Antes no me gustaba hacer las compras del hogar o del cultivo, pensaba que era cosa de Hilario. Ahora, con los talleres, he entendido que es responsabilidad de los dos". La nueva visión que adquirieron les permitió organizar mejor sus finanzas y planificar juntos. "Los gastos son comunes", dice Mercedes, resaltando la importancia de la planificación compartida.

Hilario, por su parte, reflexiona sobre los cambios que vivió: "Yo era machista, pensaba que solo el hombre valía. Las mujeres se quedaban en la casa y yo no las valoraba". Los talleres hicieron que replanteara su comportamiento: "Me di cuenta de que gritaba y maltrataba, pero ahora entiendo la importancia de la equidad". Antes, "agarraba el machete" y no participaba en las tareas del hogar. Ahora, no solo trabaja en el café, sino también ayuda en la casa: "Preparo el desayuno, lavo la ropa, cuido a los animales, cosas que antes veía solo para mujeres".

Ambos destacan cómo el Árbol de Equidad les ayudó a analizar sus gastos y tomar mejores decisiones económicas. El Plan de Vida que elaboraron les permitió proyectarse hacia el futuro. Hilario menciona: "Nos enseña muchas cosas sobre cómo cambiar en la familia". Ahora piensan cómo invertir para mejorar su calidad de vida y alcanzar metas más grandes.

Un aspecto clave para la pareja fue la mejora en su comunicación. Antes no dialogaban sobre los problemas o decisiones importantes, pero ahora Mercedes comenta: "Nos sentimos más capaces de compartir responsabilidades y hablar de nuestros sentimientos". Hilario añade: "El trabajo juntos nos ha fortalecido". Ambos coinciden en que la formación no solo mejoró su vida económica, sino también transformó sus valores y su relación, haciéndolos más conscientes de la importancia de la equidad de género y la planificación familiar.

6 Conclusiones

- La implementación de la metodología GALS en el proyecto Café Circular habría logrado un impacto significativo en la percepción y gestión de las desigualdades de género en las familias productoras de café. La identificación de desigualdades por el 65 % de las familias participantes y la posterior implementación de medidas correctivas por el 80 % de ellas así lo demuestran.

- Son las mujeres jefas de familia quienes han tomado más medidas para enfrentar las desigualdades de género, representando el 60 %, mientras que los hombres jefes de familia lo han hecho en un 10 %. Esto indica que, en las familias encabezadas por mujeres, hay una mayor predisposición al cambio de actitudes y comportamientos para enfrentar las desigualdades de género, en comparación con las familias encabezadas por hombres.

- GALS habría promovido cambios en la esfera doméstica, así como en la participación de las mujeres y jóvenes en la toma de decisiones dentro de la cadena productiva. Las mujeres estarían en proceso de gestionar de forma independiente los ingresos, aumentando su participación en actividades económicas y productivas. Asimismo, su presencia activa en talleres y reuniones comunitarias refleja un cambio en las dinámicas de poder y acceso a conocimientos.

- La metodología GALS tuvo éxito debido a su adaptabilidad y al enfoque de los talleres, permitiendo una mayor participación familiar. Para esto se ajustó principalmente el tiempo de los talleres y las herramientas usadas. Otro aspecto a resaltar es su adaptabilidad a otros campos de producción, como la instalación de biohuertos.

- Faltó una mayor adaptación de la metodología GALS a las necesidades de grupos específicos, como familias monoparentales y personas adultas mayores, lo que limitó su impacto en algunas comunidades.

- A pesar de que no se evidencia un impacto económico directo y cuantificable en las familias productoras a corto plazo, el compromiso familiar con las prácticas promovidas demostró avances significativos en otras dimensiones clave, como la social y de la gestión integral del negocio familiar. Se evidencia la necesidad de implementar un monitoreo a largo plazo que permita captar el potencial impacto financiero derivado del mayor protagonismo de las mujeres, jóvenes y la familia en su conjunto, tanto en la toma de decisiones como en la gestión de las actividades productivas.

- El Plan de Vida ha permitido a las familias productoras proyectar sus metas a largo plazo de manera colaborativa y equitativa. Esto ha fomentado una mayor participación de las mujeres y jóvenes en la planificación y toma de decisiones, reduciendo la concentración de poder en los esposos. Además, el Plan de Vida permite observar que las familias lideradas por mujeres dan relevancia en igual medida al negocio del café y al estudio de los hijos/as; en comparación, las familias lideradas por hombres, están más orientadas al negocio del café, inversiones o ahorros, y como tercera prioridad la educación de los hijos/as.

- La metodología GALS ha promovido un cambio en las percepciones que no solo fortalece las dinámicas familiares actuales, sino que también genera un impacto duradero, preparando a las futuras generaciones para continuar con prácticas más equitativas y sostenibles.

- Los/as *champions* del proyecto enfrentaron dificultades en la réplica de las capacitaciones, principalmente por la falta de habilidades blandas y el desafío de lograr la aceptación de sus comunidades. Con esto, queda en evidencia que el rol del equipo técnico para facilitar este tipo de procesos es clave, ya que cuentan con mayores herramientas que los productores líderes.

- La diversidad de los equipos técnicos, incluyendo una representación paritaria de hombres y mujeres, es fundamental para el éxito de las metodologías de intervención. Equipos técnicos equilibrados aseguran que se consideren y aborden las diferentes necesidades y perspectivas de las comunidades, especialmente en lo que respecta a la equidad de género.

- El reforzamiento de alianzas con organizaciones aliadas es vital para potenciar las metodologías aplicadas y asegurar su adopción por parte de los equipos técnicos. La colaboración con estas organizaciones puede facilitar el aprendizaje y la transferencia de conocimientos, mejorando el desempeño de las familias productoras.

- Es esencial que las metodologías se trabajen de manera integral dentro de la lógica de intervención técnica. Al integrar estas estrategias en las actividades productivas existentes, se facilita su adopción y se evita que se perciban como una carga adicional. Además, esto promueve una distribución equitativa de roles y responsabilidades dentro de las familias.



7 Recomendaciones

- Para asegurar que los cambios en la percepción y gestión de desigualdades se mantengan a largo plazo, se recomienda reforzar la capacitación no solo dirigida a líderes familiares, sino a todos los miembros del hogar.

- Para maximizar el impacto de los cambios en la inclusión de género, es importante involucrar a organizaciones aliadas, cooperativas y asociaciones productivas en la capacitación y uso de GALS. La expansión de la metodología más allá de las familias productoras fomentará una mayor equidad en las dinámicas productivas y familiares, y garantizará la sostenibilidad de los cambios al extender el compromiso hacia otras organizaciones.

- Para asegurar una mayor inclusión y eficacia de la metodología GALS, se recomienda personalizar su implementación a grupos vulnerables como familias monoparentales y adultos mayores. Esto incluye la adaptación de los formatos de capacitación y la formación de facilitadores especializados para garantizar una participación equitativa.

- Para asegurar que los avances en la transformación de las dinámicas familiares y productivas se mantengan y se puedan medir con precisión, se recomienda establecer indicadores de monitoreo y evaluación más robustos desde la línea de base.

- Establecer un seguimiento sistemático del uso del Plan de Vida a través de indicadores que midan el impacto en la planificación productiva, económica y familiar. Estos indicadores deben analizar la participación equitativa entre hombres y mujeres, así como la sostenibilidad de las decisiones a largo plazo. Este seguimiento sistémico debería incluir evaluaciones de impacto dentro de 4 o 5 años en una muestra de estas mismas familias.

- Incorporar mecanismos de retroalimentación que permitan ajustar las estrategias según el contexto de cada familia, asegurando que los valores de equidad sean internalizados y aplicados en la práctica.

- Implementar programas de capacitación a los *champions* en habilidades blandas como liderazgo, comunicación y negociación para mejorar su influencia y capacidad de réplica. Además, es clave mantener el acompañamiento técnico continuo, para reforzar su rol como agentes de cambio y fortalecer la sostenibilidad de las transformaciones en las comunidades.

- Promover la inclusión de más mujeres en los equipos técnicos desde el inicio de los proyectos. Esto no solo fortalecerá la implementación de estrategias, sino también permitirá que las mujeres técnicas desempeñen un papel crucial en la capacitación y el empoderamiento de las comunidades.

- Establecer convenios y programas de capacitación conjuntos con organizaciones aliadas que compartan la visión de mejorar la equidad de género y la productividad. Esto asegurará que las metodologías sean efectivamente implementadas y adaptadas por los equipos técnicos.

- Desarrollar un marco de intervención que combine las metodologías de equidad de género con las actividades productivas diarias. Capacitar a los equipos técnicos en esta integración ayudará a maximizar el impacto y la sostenibilidad de las intervenciones, contribuyendo al bienestar de las familias productoras.



Referencias

Ashrafuzzaman, M., Gomes, C., Cerdà, A., Schmidt, L., & Guerra, J. (2022). *Agricultural Vulnerability and Adaptation Strategies by Farmers to Climate Change in South-Western Coastal Bangladesh* (pp. 125-158). https://doi.org/10.1007/978-3-030-98617-9_8

Bilfield, A., Seal, D., & Rose, D. (2020). *Brewing a more Balanced Cup: Supply Chain Perspectives on Gender Transformative Change within the Coffee Value Chain. International Journal on Food System Dynamics, 11*(1), Article 1. https://doi.org/10.18461/ijfsd.v11i1.37

Cardonay, C., & Ramírez, M. L. (2018). *Guía de recomendaciones para una asistencia técnica inclusiva.* Solidaridad.

FAO. (2023). *Marco de Programación de País 2023—2026 (MPP).* https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/faoweb/peru/docs/MPP_2018-2021_Firmado.pdf

Farnworth, C. R., Stirling, C. M., Chinyophiro, A., Namakhoma, A., & Morahan, R. (2018). Exploring the potential of household methodologies to strengthen gender equality and improve smallholder livelihoods: Research in Malawi in maize-based systems. *Journal of Arid Environments*, 149, 53-61. https://doi.org/10.1016/j.jaridenv.2017.10.009

Kabeer, N., & Natali, L. (2013). Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win? *IDS Working Papers*, 2013. https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x

Keulen, M., y Kirchherr, J. (2020). La implementación de la economía circular: barreras y facilitadores en la cadena de valor del café. Journal of Cleaner Production, 125033.

Mayoux, L. (2012). Gender mainstreaming in value chain development: Experience with Gender Action Learning System in Uganda. *Enterprise Development & Microfinance, {"id":21,"journal_id":1,"name":"23","created_at":"2023-02-27 22:10:01","updated_at":"2023-02-27 22:10:01","price_individual_gbp":null,"price_individual_eur":null,"price_individual_usd":null,"price_institutional_gbp":null,"price_institutional_eur":null,"price_institutional_usd":null}* (4), 319-337. https://doi.org/10.3362/1755-1986.2012.031

MIDAGRI. (2023). *Valor Bruto de la Producción Agropecuaria.*

Patil, B., & Suresh Babu, V. (2018). *Role of Women in Agriculture. 4*, 109-114.

Singh, S., Mohan, A., Puskur, R., Saran, A., Mishra, A., Etale, L., Cole, S., Masset, E., Waddintong, H., MacDonald, B., & Blanco, H. (2022). PROTOCOL: *Gender transformative approaches in agriculture for women's empowerment: A systematic review. Campbell Systematic Reviews.* https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/cl2.1265

Solidaridad. (2019). *Diagnostico Preliminar de la Equidad de Género.*

Solidaridad. (2020). *Informe de la actividad Asistencia técnica para el Análisis de Género GALS en la cadena de Café- Perú.*

Solidaridad. (2021). *Guía de facilitación GALS.*

Solidaridad. (2022a). *Annual Progress Report 2.*

Solidaridad. (2022b). *Informe final: Apoyo género en proyecto de Economía Circular.*

Solidaridad. (2023a). *Annual Progress Report 3.*

Solidaridad. (2023b). *Evaluación de medio término Proyecto.*

Solidaridad. (2023c). *Evaluating the gender transformative effects of the GALS approach implemented in the Circular Coffe project, San Martin, Peru.*

Yore, H. (2016). *Coffee and cocoa value chains: Gender dynamics in Peru and Nicaragua.* https://www.academia.edu/64578692/Coffee_and_cocoa_value_chains_Gender_dynamics_in_Peru_and_Nicaragua

Estudio desarrollado por:

CAFÉ CIRCULAR
CREANDO VALOR A TRAVÉS DE LA CADENA

Solidaridad

Netherlands Enterprise Agency

PERÚ Ministerio de Agricultura y Riego

SERFOR Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre

CUENCAS DEL HUALLAGA
ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS

JDE

ofi
make it real



Para más información contacta a:



Ezio Varese
Gerente del Programa de Café - Perú



Lucía Hidalgo
Coordinadora de Género - Perú