



GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA UNA ASISTENCIA TÉCNICA INCLUSIVA PARA EL SECTOR CACAO

Solidaridad

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA UNA ASISTENCIA TÉCNICA INCLUSIVA

La Fundación Solidaridad Latinoamericana es el titular de los derechos de la propiedad intelectual. Autoriza la reproducción total del documento con fines educativos, siempre que se conserve la integridad del mismo y se citen a las organizaciones participantes. Otros usos del documento requieren autorización escrita de Solidaridad.

AUTORAS

Claudia Cardona y María Lorena Ramírez

ADAPTACIÓN AL SECTOR CACAOTERO

Claudia Cardona y Sayda Estupiñán

REVISIÓN METODOLÓGICA Y EDITORIAL

Juan Fernando Gutiérrez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Rosario Abramo

Laura López García

Solidaridad

www.solidaridadlatam.org

2026

Esta guía es propiedad de La Fundación Solidaridad Latinoamericana. La adaptación y reimpresión se hace dentro del proyecto “Soluciones y Mercados Climáticamente Inteligentes para pequeños productores de cacao”, financiado por el Reino Unido mediante la iniciativa del fondo UK PACT (Partnering for Accelerated Climate Transitions).

UK PACT



Un programa de:

Solidaridad



Rabobank



CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	2
1	ENFOQUE GEDSI PARA EL SECTOR CACAOTERO	4
2	LENGUAJE INCLUSIVO	8
3	PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN GRUPO	10
4	VISITAS INDIVIDUALES DE ACOMPAÑAMIENTO	16
5	TOMA DE DECISIONES EN LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍA INVOLUCRANDO HOMBRES Y MUJERES	19
6	INCENTIVAR A LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE PUESTOS DE LIDERAZGO	21
7	FRASES PARA FACILITADORES	23
8	LAS 10 REGLAS DE UN BUEN FACILITADOR EN TRABAJOS GRUPALES	25

INTRODUCCIÓN

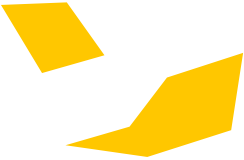


Con los equipos técnicos se pueden poner en práctica estrategias que permitan desarrollar su sensibilidad frente a la importancia de asumir el enfoque de inclusividad de género en su trabajo, ya que al mejorar las dinámicas familiares se puede incidir en la adopción de tecnologías y el incremento productivo de la cadena de valor en la que se trabaja. Lo anterior, se logra a través de estrategias de capacitación pertinentes y recomendaciones concretas sobre la integración del enfoque de género en los proyectos que el personal técnico acompaña desde sus organizaciones.

Factores como la distribución justa del trabajo, la toma de decisiones compartida y el acceso equitativo a beneficios por parte de los distintos actores que conforman la familia involucrada en la asistencia técnica permitirán contribuir a los cambios que se buscan, por eso es importante bajar la complejidad del enfoque de género en la ejecución de proyectos con estrategias sencillas para obtener resultados en el corto plazo.

La presente guía fue desarrollada con el fin de brindar herramientas prácticas a los equipos técnicos que acompañan proyectos de sostenibilidad en la cadena productiva de cacao en los que se aborda la inclusión social y la equidad de género como un componente transversal.

El gremio que reúne a las familias cacaoteras de Colombia, a través de su política de equidad de género e inclusión social del subsector cacaotero incluyó como una acción estratégica *“Incorporar contenidos de equidad de género, corresponsabilidad e inclusión social en todos los programas y proyectos de formación técnica y capacitación de FEDECACAO, asegurando que estos principios sean parte integral del desarrollo profesional del equipo técnico”* (FEDECACAO, 2024)



Este material permitirá desarrollar una asistencia técnica inclusiva en la medida que el equipo técnico tenga claridad de qué hacer en el día a día y sobre todo cómo hacerlo para beneficio de las comunidades rurales que acompañan. Así mismo servirá como un insumo en los procesos de empalme para nuevos integrantes de los equipos.

La estructura de la guía consta de ocho capítulos que describen de manera sencilla las recomendaciones que se pueden poner en práctica durante la asistencia técnica, así: uso del lenguaje inclusivo, procesos de capacitación en grupo, visitas individuales de acompañamiento, toma de decisiones en la adopción de tecnología y participación equitativa en los puestos de liderazgo. Adicionalmente, se incluyen recomendaciones para facilitar espacios grupales con familias productoras, aplicando el enfoque GEDSI por sus siglas en inglés Gender Equality, Disability and Social Inclusion.



1

ENFOQUE GEDSI PARA EL SECTOR CACAOTERO

Para Solidaridad, uno de los propósitos del enfoque GEDSI es transformar las relaciones de género en las familias de los sectores agrícolas en los que trabajamos, con el fin de compensar los desbalances que hoy se presentan principalmente para las mujeres y los jóvenes.

Nuestra organización considera que la inclusión de género no es solo una cuestión de principios, sino la clave del desarrollo, por eso defiende los siguientes principios:



Una estrategia para la inclusión de la perspectiva de género sólo puede tener éxito si forma parte de la estrategia central de la organización y de todos los programas y proyectos relacionados.

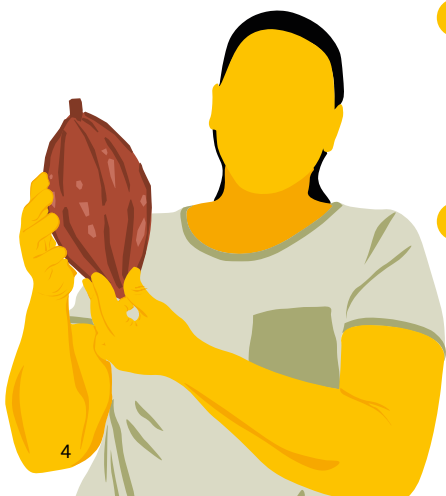


La inclusividad de género empieza por la organización interna y más concretamente, por los individuos que la forman.



La defensa de la inclusión de la perspectiva de género ante las principales partes interesadas no sólo es lo correcto, sino que también es inteligente y eficaz.

Algunos de los retos planteados por el Análisis de la Equidad de Género en el sector del cacao en Colombia liderado por Solidaridad fueron:



Visibilizar estratégicamente la creciente **participación de la mujer** en una diversidad de actividades en la finca y en la comunidad, con el fin de transformar los estereotipos de género heredados.

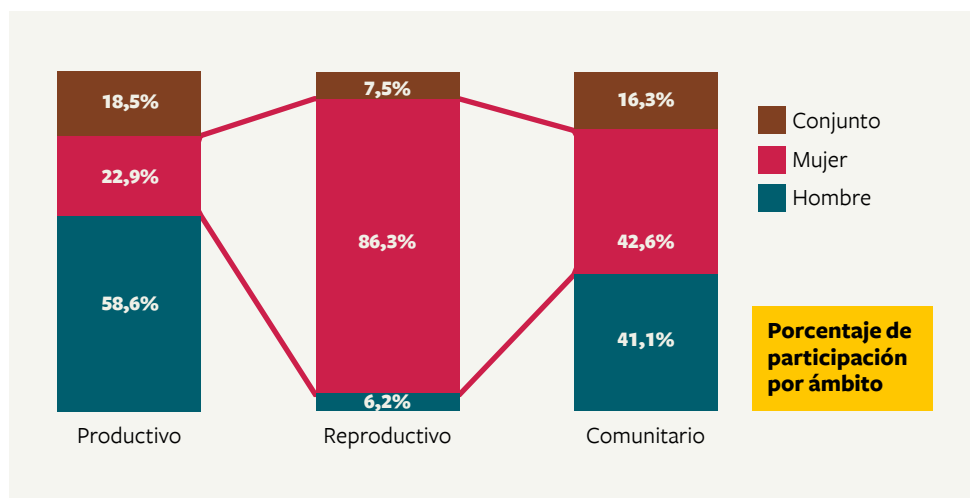


Contar con **estadísticas con perspectiva de género** para planificar las intervenciones de los proyectos y disminuir las brechas que existen en el sector.

- ▶ Crear incentivos que faciliten el **empalme generacional**, por medio de oportunidades para que los jóvenes conozcan y se involucren en el cultivo y su transformación.
- ▶ Capacitar y empoderar a los equipos técnicos para que implementen el enfoque GEDSI en su trabajo. Con base en la experiencia de Solidaridad se propone **desarrollar una Asistencia Técnica Inclusiva (ATI)** desde un enfoque familiar, ya que en la medida que se involucre a todos los integrantes del hogar se aseguran beneficios equilibrados y justos.

El estudio también destaca que las mujeres son pilares de la sostenibilidad y la transferencia de conocimiento en el cultivo. Reconocer y trasladar su liderazgo del ámbito reproductivo al productivo es crucial para el crecimiento equitativo y la máxima eficiencia técnica del sector cacao en Colombia.

Figura 1. Participación diferenciada por género en los tres ámbitos según los equipos técnicos (Solidaridad, 2021)



De acuerdo con el anterior gráfico, es notorio un desbalance en la participación de las mujeres en los ámbitos productivo y reproductivo y una tendencia más igualitaria en el comunitario.

A continuación, se presentan algunas estrategias de acción para los equipos técnicos que acompañan las familias productoras de cacao:

ACCIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	QUÉ SE PUEDE HACER
1 Valorar integralmente el aporte	Superar la subestimación del trabajo reproductivo y su rol en la sostenibilidad familiar.	Incluir el rol de la mujer como “Gestora del conocimiento y la sostenibilidad” en los informes y análisis de impacto de las fincas cacaoteras.
2 Fomentar el liderazgo productivo	Disminuir la brecha de participación en el ámbito productivo.	Establecer metas específicas para la participación de mujeres en parcelas demostrativas, procesos de certificación y acceso a crédito/ activos productivos en la cadena productiva de cacao.
3 Promover la corresponsabilidad	Reducir la desproporción de carga reproductiva.	Diseñar capacitaciones conjuntas (hombres y mujeres) que promuevan la distribución de roles a nivel productivo y la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y comunitario.

¿POR QUÉ ASUMIR EL ENFOQUE DE ASISTENCIA TÉCNICA INCLUSIVA LE CONVIENE AL PERSONAL QUE ACOMPAÑA LOS PROYECTOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA PRODUCTIVA DE CACAO?

Más allá de actuar desde lo “políticamente correcto”, aplicar las recomendaciones del enfoque GEDSI significa:



MÁS ADOPCIÓN

Si la familia productora de cacao está alineada, la tecnología se usa.



MEJOR CALIDAD

Involucrar a quien hace mejor las labores de cultivo (por ejemplo, las mujeres intervienen más en el manejo poscosecha) garantiza mejor calidad del grano.



MENOS TRABAJO

Si los jóvenes ayudan con los registros digitales, la información del técnico es más precisa y rápida.



Desde Solidaridad adoptamos el **“Continuo GEDSI”** propuesto por UK PACT (figura 2) frente a los niveles de evaluación del enfoque de inclusión social, discapacidad y equidad de género que implica ir más allá del cumplimiento mínimo e incluso apoyar el cambio transformacional, cuando sea posible.

A manera de ejemplo, desde el modelo de Asistencia Técnica Inclusiva (ATI), no basta con invitar mujeres a los talleres (cumplimiento mínimo) se debe buscar transformar las relaciones de poder en sus hogares para que ellas puedan tomar decisiones productivas en el cultivo de cacao.

Evaluar cada intervención técnica bajo la escala del Continuo GEDSI implicará para los integrantes de los equipos técnicos tener en cuenta los siguientes criterios:

- 1 Cumplimiento mínimo:** ¿Se ajustaron horarios para que las mujeres asistan?
- 2 Empoderamiento:** ¿Se crearon activos o capacidades específicas para ellas? (ej. protocolo para el manejo de viveros)
- 3 Transformación:** ¿Se abordaron las relaciones de poder desiguales? (ej. ¿cómo se maneja el dinero de la cosecha de cacao?)

Figura 2. Continuo GEDSI

CUMPLIMIENTO MÍNIMO	EMPODERAMIENTO	TRANSFORMACIÓN
Programas que abordan las necesidades básicas y las vulnerabilidades de las mujeres y los grupos marginados.	Programas que crean activos, capacidades y oportunidades para mujeres y grupos marginados.	Programas que abordan las relaciones de poder desiguales y buscan cambios institucionales y sociales.

2 LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje no es neutro, es una herramienta que moldea percepciones y valida roles. En el acompañamiento a las familias productoras de cacao, nuestro objetivo es potenciar a todas las personas —hombres y mujeres— como agentes de cambio y conocimiento. El lenguaje inclusivo es fundamental para garantizar que el acompañamiento técnico sea respetuoso, equitativo y eficaz.

¿POR QUÉ ADOPTAR UN LENGUAJE INCLUSIVO?

- 1 Reconocimiento genuino:** al usar un lenguaje inclusivo, visibilizamos el invaluable aporte de las mujeres y demás integrantes de la familia cacaotera, que a menudo queda oculto bajo términos genéricos o masculinos.
- 2 Alineación con la sostenibilidad:** fomentamos la participación equitativa de todos los miembros de la familia en las decisiones productivas, lo cual ha demostrado potenciar la sostenibilidad del cultivo de cacao.
- 3 Profesionalismo y respeto:** reflejamos el compromiso de nuestra organización con la justicia social y el respeto hacia todas las personas con las que trabajamos.

En el sector cacaotero, persisten estereotipos donde el hombre es visto como “la autoridad” y la mujer como “la que ayuda”. A menudo, se subestima el conocimiento técnico de la mujer y se desconoce su esfuerzo en labores del cultivo que demandan especialización y cuidado (injertación, vivero, transformación, registros, entre otras). Muchas veces esos estereotipos se refuerzan desde el lenguaje del equipo técnico, por eso presentamos a manera de ejemplo las siguientes recomendaciones:

¿QUÉ SE DEBERÍA EVITAR?

Manejar un lenguaje sexista. Un lenguaje sexista es aquel que excluye a uno de los sexos.

Ej. El **cacaotero** (como genérico de la persona productora).



Hacer relación directa al poder del hombre dentro del hogar.

Ej. En la finca el hombre es el que manda y en la cocina manda la mujer.

Poner en duda lo que los productores dicen hacer.

Ej. No puedo creer que usted como mujer sea la encargada de guadañar el cultivo.

¿QUÉ SE RECOMIENDA UTILIZAR?

Manejar un lenguaje inclusivo.

Ej. El personal **productor**, las **familias cacaoteras**.



Comentar la importancia de los distintos roles y funciones al interior de la familia.

Ej. Ambos aportan su trabajo, mientras el hombre maneja las plagas en el cultivo del cacao, la mujer prepara los alimentos para la familia y los trabajadores.

Escuchar de manera respetuosa y si tiene dudas, aclararlas de manera individual.

Ej. Qué bien que usted maneje la guadaña ¿podría compartírnos su experiencia?



Lenguaje inclusivo: es aquel que representa de manera objetiva a todos los actores de la cadena, incluyendo a hombres y mujeres, niños, jóvenes, adultos mayores, grupos indígenas y otros grupos de población.

¿QUÉ SE DEBERÍA EVITAR?

Imponer sus propias creencias sobre el género.

Ej. Las mujeres se encargarán de la limpieza de la casa.



Desconocer las necesidades y diferencias de los participantes.

Ej. Metodologías, herramientas y ambientes de aprendizaje iguales para niños, jóvenes, adultos y mujeres embarazadas.

¿QUÉ SE RECOMIENDA UTILIZAR?

Valorar las actividades que tradicionalmente no están asociadas a su rol (hombre- mujer).

Ej. La familia se encargará de la distribución equitativa de las tareas domésticas.



Garantizar condiciones adecuadas a las necesidades de los participantes.

Ej. Adecuar los horarios y las instalaciones para las capacitaciones. Llevar hojas y lápices de colores para que los niños dibujen.

3

PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN GRUPO

Las mujeres rurales en Colombia trabajan en promedio 14 horas diarias y 8 de ellas están enfocadas en labores de cuidado que no son remuneradas en un alto porcentaje (DANE, 2021). Su inasistencia a talleres no es falta de interés, es falta de tiempo.

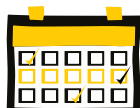
Promover el uso de la tecnología por parte de las mujeres que participan en la producción de cacao puede fomentar su capacidad de agenciamiento con su familia y con su comunidad, ya que la tecnología democratiza su acceso al conocimiento y mejora la capacidad de tomar decisiones, dado su compromiso con el manejo de registros e información para administrar sus fincas (Solidaridad, 2021). Está demostrado que cuando las mujeres y jóvenes participan en talleres de capacitación tienen un potencial de multiplicación alto con los integrantes de sus familias.

A continuación, presentamos algunas pistas para que los equipos técnicos incluyan en sus procesos de planeación y ejecución de capacitación grupal:

CONVOCATORIA A LOS TALLERES DE CAPACITACIONES

Se refiere a la forma y los medios utilizados por el equipo técnico para invitar a hombres, mujeres y otros grupos de la comunidad (Ej: grupos indígenas, migrantes y jóvenes) a los talleres de capacitación.

Para una convocatoria inclusiva tenga en cuenta los siguientes aspectos:



Fecha: que no coincida con otras actividades y que garantice un flujo adecuado de los invitados.

Ejemplo: convocar los días en los que haya transporte público en las veredas.



Horarios: que se ajusten a las rutinas de los participantes.

Ejemplo: tener en cuenta el horario de almuerzo, la llegada de los niños de la escuela y la hora de labores agropecuarias.



Distancias: selección de lugares de fácil acceso para la mayoría de los participantes.

Ejemplo: hacer las reuniones en las escuelas o en fincas equidistantes de la región.



Lugar: que los ambientes del taller favorezcan el aprendizaje y se adapten a las necesidades de los participantes.

Ejemplo: tener en cuenta las metodologías del taller para garantizar los requerimientos del salón o del espacio (amplitud, luminosidad, sonido, etc).



Planificación del taller: el equipo técnico debe garantizar que los materiales y las metodologías se preparen con suficiente tiempo y con la calidad necesaria, respetando las formas de aprendizaje y los intereses de los participantes. Es importante prever un refrigerio para los participantes de acuerdo con la duración de la actividad y los gustos de las audiencias.

Ejemplo: tener en cuenta que muchas mamás llevan a sus hijos a los talleres, hay que prever metodologías alternas para que los niños disfruten del taller y en lo posible tener un menú que se adapte a los gustos de esta población.



Medios: usar los medios de comunicación que tengan mayor impacto en la comunidad (radio, whatsapp, afiches).



Intencionalidad: detallar a quién se dirige la convocatoria, teniendo en cuenta las actividades a cargo de los participantes.

Ejemplo: si sabemos que las mujeres tienen una alta participación en los procesos de poscosecha de cacao, los talleres, días de campo o giras que se hagan en estos temas deben dirigirse con especial énfasis a ellas.

El análisis de género del sector de cacao reveló que hay tareas específicas donde las mujeres ya tienen un rol protagónico o una ventaja comparativa. La asistencia técnica debe capitalizar esto para mejorar la productividad.

TAREAS REALIZADAS POR LAS MUJERES

Se ha identificado que las mujeres tienen mejores rendimientos y mayor cuidado (“delicadeza”) en labores de injertación, mantenimiento de viveros y monitoreo de plagas.

Las mujeres tienen una participación predominante en el beneficio y la transformación del cacao.

Las mujeres suelen controlar solo el dinero de la venta de “pasilla” o subproductos, es limitada su participación en el proceso de comercialización del cacao.

ACCIÓN SUGERIDA

En las capacitaciones sobre *renovación y manejo de viveros en cacao*, el equipo técnico debe invitar explícitamente a las mujeres, validando su destreza como una ventaja técnica para el éxito del injerto mediante demostraciones prácticas.

Quando el taller técnico aborde los temas de poscosecha (**índices de calidad, fermentación o sabores y aroma**), asegúrese de que la mujer esté presente. Si ella maneja el secado, ella define la calidad final del grano que se venderá.

Promover la discusión financiera en pareja o en familia sobre los premios por calidad del fruto de cacao.

PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Se refiere a promover la participación activa de todos los asistentes al taller, a través de técnicas como las que se enuncian a continuación:

- ▶ Dar la palabra a todos los participantes.
- ▶ Invitar a participar a quienes están más tímidos a contribuir en las discusiones.
- ▶ Moderar las intervenciones de asistentes que participan mucho.
- ▶ Corregir en privado, felicitar en público.
- ▶ Si hay personas reacias al tema del taller y problemas de atención pregúntese lo siguiente:
 - ¿Estoy hablando demasiado?
 - ¿Es hora de dar un descanso?
 - ¿Es apropiada mi metodología?



Algunas técnicas para incentivar la participación dentro de la asistencia técnica a las familias productoras de cacao son¹:

Retroalimentar a las personas que producen cacao sobre las actividades desarrolladas en su finca y sobre la participación en los talleres de capacitación, poniendo en práctica las reglas de oro de la retroalimentación.

“Elogiar a la persona y criticar la conducta o comportamiento”

“Empezar con lo positivo y dejar para el final los puntos a mejorar”

En este sentido, se recomienda que las debilidades se traduzcan en oportunidades de mejora para dejar abiertas ventanas de oportunidad y no cerrarlas con la crítica.

Ejemplo: ¡Felicitaciones Doña María y Don Juan! han aumentado la productividad de cacao de su finca, pasaron de producir 400kg a 800kg/ha año. Ahora solo falta que empiecen a implementar los registros para tomar decisiones en la finca basadas en información.

Contabilidad emocional: este es un tipo de retroalimentación que permite manejar los sentimientos reactivos que resultan de una conducta inapropiada. Consiste en tres pasos:

- 1 Primer paso:** decir lo que se siente, con frases desde el “yo”, sin culpar al otro por ello. *Ejemplo: yo me siento molesto...*
- 2 Segundo paso:** conectar el sentimiento con el tiempo, definir el cuándo. *Ejemplo: yo me siento molesto cuando incumple con los compromisos acordados durante la visita a la finca.*
- 3 Tercer paso:** regatear, negociar o conciliar diferencias a nivel de conducta o plantear las consecuencias de su continuación. *Ejemplo: yo me siento molesto cuando incumple con los compromisos de mi última visita a la finca y quiero que acordemos los plazos que necesita para ponerse al día con ellos.*

Reconocimiento y valoración a través de los halagos que resaltan los aspectos positivos y generan un reconocimiento del ser y el hacer de las personas. Estos deben ser sinceros, oportunos y específicos.

Ejemplo: María es una excelente trabajadora, inspira a sus vecinos a ser mejores productores de cacao con todas las cosas que ha puesto en práctica en la finca.

¹ Brenson, Gilbert (2017). *Curso Haravicus de facilitación. Módulo 5. Crear y mantener rapport.*

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LOS APORTES DE HOMBRES Y MUJERES

Se refiere a la sensibilización a los hombres y mujeres para que valoren mutuamente los aportes de los participantes sin importar el género. Dando importancia a las ideas y comentarios sugeridos por hombres y mujeres. Creación de ideas conjuntas a partir de distintos participantes. Algunas frases que pueden usarse son:

- ▶ Podríamos combinar ambas ideas para un mayor impacto.
- ▶ Gracias por compartir su experiencia ya que puede ser útil para que los demás productores de cacao la repliquen.
- ▶ ¡Esto que nos está contando es muy interesante!
- ▶ Qué bueno que pudo participar de este taller, esperamos verlo en el próximo.
- ▶ ¿Qué les parece lo que nos acaba de comentar este cacaocultor? ¿Cómo podemos complementarlo?



Si en las reuniones mixtas las mujeres hablan poco porque los hombres monopolizan la palabra, se pueden promover rondas de opinión alternadas o separarlos en grupos pequeños para que ellas discutan primero entre sí.



4

VISITAS INDIVIDUALES DE ACOMPAÑAMIENTO

VISITAS INDIVIDUALES DE ACOMPAÑAMIENTO

Involucramiento familiar: se refiere a incluir a todos los integrantes de la familia productora de cacao en las actividades del proyecto, teniendo en cuenta las diferentes contribuciones que cada miembro puede aportar y en lo que se sientan cómodos.

Es fundamental promover las prácticas de reconocimiento sobre los aportes que todos realizan en sus hogares y en la actividad productiva en el cultivo, ya que esto puede transformar los valores culturales y cerrar las brechas de género que puedan presentarse. Para ello, el equipo técnico debe desarrollar su sensibilidad para exaltar dichas fortalezas y potenciarlas con el objetivo de garantizar la adopción de buenas prácticas e incrementar la productividad del cultivo, a la par que se mejoran las relaciones de género dentro del núcleo familiar.

ALGUNOS APRENDIZAJES COMPARTIDOS POR EL PERSONAL TÉCNICO SOBRE SU TRABAJO CON MUJERES EN EL SECTOR DE CACAO FUERON:



Las mujeres son más propensas a anteponer el bienestar común y eso tiene un impacto positivo a nivel familiar y comunitario.



Debido a la alta participación en la economía del cuidado, las organizaciones deben ser más flexibles en sus estrategias de acompañamiento.



Las mujeres muestran un alto compromiso para cumplir con las recomendaciones de la asistencia técnica.



La destreza y el cuidado de las productoras para algunas tareas relacionadas con el cultivo del cacao permiten una mejor relación de costo-beneficio.



Las mujeres tienden a replicar en mayor medida con todos los integrantes de la familia lo aprendido a través de los talleres y diversos métodos de extensión.

Se recomienda que durante el proceso de acompañamiento se involucre a todos los miembros de la familia en la medida que sea posible.

Para el caso de las mujeres cabeza de hogar, es necesario desarrollar una atención diferenciada, ya que el manejo del tiempo y el acceso y control de recursos difieren frente a las mujeres que cuentan con el respaldo de un hombre en el manejo productivo de su finca cacaotera.

Ejemplo: Si la técnica llega a la finca y no está el señor quien normalmente es el titular de la tierra, debe igualmente desarrollar la visita con la mujer o sus hijos, ya que ellos conocen y contribuyen en las actividades de la producción del cacao.

Generación de diálogos sobre roles y responsabilidades al interior de la familia: el equipo técnico debe apoyar el cambio o la transformación de roles a través de conversaciones abiertas con los integrantes de la familia cacaocultora con el fin de compartir las responsabilidades dentro del hogar y con ello mejorar la productividad y el bienestar familiar.

Debido a que las mayores inequidades hoy se concentran en las mujeres, es clave contar con arreglos familiares que les permita mejorar su acceso directo a ingresos y a recursos de producción (asistencia técnica, el microcrédito, los insumos y la tecnología) pero también al disfrute del tiempo de ocio y recreación.

Ejemplo: Cuando hombres y mujeres trabajan de manera conjunta en la cosecha de cacao, tienen más tiempo para atender a sus hijos y realizar otras actividades del hogar.

El asumir roles y responsabilidades que tradicionalmente están asociadas a un determinado género, no implica pérdida de masculinidad o feminidad, por el contrario, mejora el balance del trabajo familiar.

Ejemplo: Cuando el hombre asiste a las reuniones de padres en la escuela y la mujer asiste a capacitaciones sobre el manejo del cultivo de cacao.



Nota: es importante que los equipos técnicos limiten sus intervenciones, respetando los valores culturales y la intimidad de las familias.

El diagnóstico de género del sector de cacao en Colombia revela que las mujeres y los jóvenes presentan ventajas comparativas en ciertas labores técnicas del cultivo de cacao. La asistencia técnica no debe ser genérica, sino potenciar estos nichos, presentamos algunas pistas para abordar el enfoque de género durante las visitas de acompañamiento valoradas por las familias productoras como el mejor método de extensión y por eso se constituyen en un momento clave para abrir conversaciones y llevar a la práctica acciones como:

RECOMENDACIÓN

Involucramiento familiar: durante la visita, reconociendo los aportes de cada integrante en la producción de cacao.

REFLEXIÓN O ACCIÓN POR PARTE DEL EQUIPO TÉCNICO

Las visitas técnicas deben ser atendidas por quien realiza la actividad productiva, no solo por el titular del predio.

Abordaje de la “Economía del cuidado”: reconocer que las mujeres rurales en Colombia trabajan más horas debido al cuidado no remunerado.

Promover diálogos o juegos de roles para renegociar las tareas domésticas, permitiendo que las mujeres liberen tiempo para actividades productivas en el cultivo de cacao o de liderazgo.

Empoderamiento económico: romper la Trampa de la “Pasilla” el análisis de género en Colombia detectó que a menudo las mujeres solo controlan el ingreso del cacao de baja calidad, mientras el hombre controla el ingreso principal.

Facilitar conversaciones sobre la planificación financiera conjunta y la transparencia en los precios de venta del cacao y la toma de decisiones financieras conjunta.

Estrategia digital: las mujeres y jóvenes pueden ser los gestores de la información digital (apps de trazabilidad, registros climáticos y contables).

En la adopción de nuevas tecnologías o aplicaciones para el monitoreo de cultivos, involucre a los jóvenes y mujeres como los responsables del manejo de datos, fomentando su agenciamiento y liderazgo técnico en la finca de cacao.

Prevención de Violencias Basadas en Género (VBG): la Política GESI de Fedecacao introduce explícitamente la prevención de VBG como un objetivo estratégico.

Identificar y mitigar riesgos de acoso sexual en plantaciones o puntos de venta de cacao.

Condiciones laborales decentes: el acceso limitado a empleos formales y a condiciones laborales decentes contribuye a una persistente vulnerabilidad económica para las mujeres y los jóvenes en el sector.

Asegurar que los lugares de capacitación sean seguros y accesibles, y promover entornos de “cero tolerancia” al acoso como parte de las buenas prácticas agrícolas y sociales de la finca de cacao.



TOMA DE DECISIONES EN LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍA INVOLUCRANDO HOMBRES Y MUJERES

Es importante construir lazos de confianza con los productores y entender el contexto y realidad de la finca para adoptar o no una nueva tecnología.

El equipo técnico debe mantenerse actualizado en los conocimientos técnicos y en los métodos de extensión apropiados para transferir la tecnología a las familias productoras de cacao con el fin de que ellos mismos encuentren las ventajas de adoptar.

Además, debe tener en cuenta que el proceso de adopción de tecnología en la mayoría de los casos conlleva una inversión de recursos económicos y tiempo, factores que deben considerarse durante su acompañamiento para dar orientaciones adecuadas a las necesidades y capacidades de cada familia productora.

Aunque la tierra suele estar a nombre del hombre, las decisiones de endeudamiento y manejo de excedentes suelen ser conjuntas en la mayoría de las familias cacaocultoras. Validar el conocimiento técnico de quien trabaja el cultivo, no solo de quien posee la tierra debe ser el común denominador de los equipos técnicos.



PÍLDORAS DE ACCIÓN PARA LOS EQUIPOS TÉCNICOS

- ▶ **Argumentos financieros para las mujeres:** cuando proponga una inversión en la finca de cacao (ej. renovar, fertilizar, mejorar la maquinaria), integre a la mujer y a los hijos en la decisión. Explíqueles el retorno de inversión, si ellos ven que es un buen negocio, convencerán al propietario de adoptar los cambios propuestos.
- ▶ **Transparencia en precios:** informe a todos los integrantes de la familia sobre los precios del mercado y los premios por calidad del producto. Esto empodera a la mujer y demás integrantes de la familia a velar por una justa distribución de los ingresos producto del trabajo conjunto en la producción de cacao.
- ▶ **Cuentas claras:** fomente el uso de cuadernos de registro familiar. Si todos anotan gastos e ingresos, se visibiliza el aporte de cada uno y se facilitan las decisiones de inversión conjunta.
- ▶ **Vincular a los jóvenes en la asistencia técnica contribuye al empalme generacional del sector:** aproveche que los jóvenes tienen mayor afinidad con la tecnología y las aplicaciones digitales, solicite su apoyo en la recolección, registro y análisis de información.
- ▶ **Promover el uso de la tecnología y herramientas digitales con mujeres y jóvenes** para mejorar su acceso al conocimiento y apoyo en la toma de decisiones sobre el manejo técnico y administrativo del cacao.



6

INCENTIVAR A LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE PUESTOS DE LIDERAZGO

El liderazgo es un factor clave para mejorar el empoderamiento político y en consecuencia influir en la ejecución de acciones para mejorar las condiciones de bienestar de las poblaciones rurales. También se ha demostrado que la participación de la mujer y los jóvenes mejora el desempeño de los sistemas democráticos de organizaciones gremiales, sociales y comunitarias en las que están incluidos en la cadena productiva de cacao.

Históricamente los cargos de liderazgo se han concentrado en los hombres, de ahí la importancia de incentivar la vinculación de más mujeres y jóvenes dentro de las estructuras de gobernanza de las asociaciones de productores y otras organizaciones comunitarias, con el fin de ampliar su participación en los espacios de decisión y sus oportunidades de liderazgo.

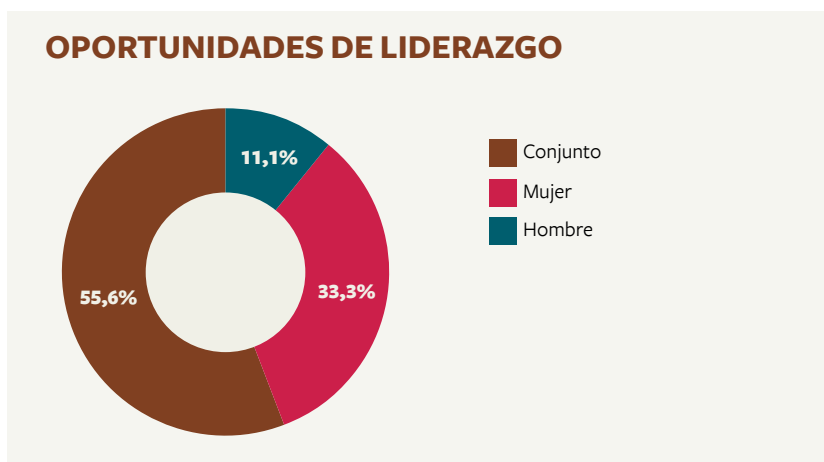
Desarrollar procesos de capacitación y acompañamiento en temas como autoestima, habilidades blandas, procesos de reconocimiento y valoración, empoderamiento político, gestión y cuidado del territorio, permite que hombres y mujeres estén preparados para ocupar puestos de liderazgo a nivel comunitario y productivo.

Las organizaciones de la cadena productiva de cacao deben revisar sus políticas para incrementar la participación de las mujeres y de los jóvenes en los cargos de liderazgo, revisar el pago de membresías a las cooperativas o asociaciones buscando una participación equitativa y un acceso justo a los beneficios por parte de hombres y mujeres.



Según el Análisis de Género del sector, el personal técnico reporta que las mujeres tienen una mayor vinculación con respecto a los hombres dentro de las estructuras de gobernanza de las asociaciones de productores y otras organizaciones de base comunitaria. Ellos señalan que las cualidades del liderazgo femenino, tanto a nivel de las familias como en las asociaciones de productores, determinan un factor de éxito, ya que prima el bien común sobre el individual.

Figura 3. Oportunidades de liderazgo por género según los equipos técnicos (Solidaridad, 2021)



La existencia de más mujeres en cargos de liderazgo puede generar tensiones o luchas de poder en la pareja, de allí la importancia de que los equipos técnicos implementen algunas acciones como las que se citan a continuación:



PÍLDORAS DE ACCIÓN PARA EL TÉCNICO



Legitimar la salida: cuando invite a una mujer a una gira o capacitación fuera de la vereda, hable con el esposo para explicarle la importancia técnica del evento. Háglele ver que la capacitación de ella beneficia el negocio familiar.

Ejemplo. Don Luis, necesitamos que Doña Ana vaya a representar a la finca en este taller de calidad, porque lo que ella aprenda nos va a servir para mejorar el precio de venta del cacao que ustedes producen.

- **Visibilizar referentes:** utilice ejemplos de otras mujeres exitosas o grupos asociativos.

Ejemplo. Miren cómo la asociación vecina mejoró sus ventas desde que las mujeres organizaron el centro de acopio de cacao.

- **Acción sin daño:** sea sensible a las dinámicas de poder. No fuerce un liderazgo si ve que pone en riesgo la seguridad o armonía de la mujer en su hogar. Avance al ritmo que la familia permita, siempre promoviendo el diálogo.

7 FRASES PARA FACILITADORES

A continuación se presentan algunas frases que el facilitador o técnico puede utilizar para hacer participar a los productores, motivarlos a comentar sobre sus experiencias y de esta manera profundizar discusiones de temas relevantes en el grupo. Estas frases pueden lograr consensuar ideas y motivar las acciones de los participantes (Adaptado de Hennik 2011²).



FRASES MOTIVACIONALES

“¡Qué bueno!”

“¿En serio?!”

“¿Cómo fue eso?”

FRASE PARA INCENTIVAR QUE SE EXPLAYE

“¿Podría contarnos más sobre esa experiencia?”



FRASE PARA ACLARAR DUDAS

“A qué se refiere con..?”

² Hennink, M., Hutter, I., Bailey, A., 2011. *Qualitative Research Methods (Métodos Cualitativos de Investigación)*. Londres: SAGE, 2011.

FRASES PARA PEDIR EXPLICACIONES

“¿Por qué fue eso?”
“¿Cómo ocurrió eso?”
“Por lo que veo hay diferentes puntos de vista,
alguien podría explicar ¿por qué?”



FRASES PARA REFLEXIONAR

“Entonces lo que me está contando es que
...¿Es correcto?”
“Entonces lo que me está contando es que
... ¿Fue así su experiencia?”

FRASES PARA HACER HABLAR AL GRUPO

“¿Alguien más tiene una experiencia similar
para compartir?”
“¿Quién puede explicar este concepto?”

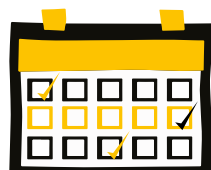


FRASES PARA PRIORIZAR TEMAS

“Hemos visto muchas cosas interesantes
¿Cuál les parece que es LA MÁS importante?”
“¿Por qué nos parece que esto es LO MÁS importante?”

FRASES HACIENDO REFERENCIA AL TIEMPO

“A través de los años ¿esto siempre ha sido así?”
“¿Cómo ha cambiado esto durante los últimos años?”



FRASES PARA PROMOVER LA DIVERSIDAD

“¿Alguien tiene otra opinión?”
“¿Estamos todos de acuerdo?”

8

LAS 10 REGLAS DE UN BUEN FACILITADOR EN TRABAJOS GRUPALES

(Adaptado de Ayers et al. 2012³)

1

CONSENTIMIENTO

Pedir permiso a los participantes para utilizar sus respuestas y fotos en informes y reportes.

2

RESPECTO

Establecer reglas de respeto para la actividad - Normas ANCA:

- ▶ Acordadas,
- ▶ Negociadas,
- ▶ Consensuadas y
- ▶ Aplicadas.

Ej: cumplir horarios, respetar al compañero que habla, escuchar atentamente, poner el teléfono el silencio, evitar las distracciones, entre otras.



3

PRESENTACIÓN

Presentar el objetivo de la actividad y manejar la expectativa de los participantes.

4

TIEMPO

Considerar el tiempo (duración de la actividad), el lugar y la temporada para realizar la actividad.

5

RELACIONES DE PODER

Manejar las relaciones de poder al interior de los grupos.

³ Ayers, J. et al., 2012. *Participatory monitoring, evaluation, reflection and learning for community-based adaptation. Manual for local practitioners (Monitoreo, evaluación, reflexión y aprendizajes participativos para adaptación de comunidades. Manual para técnicos locales)*, p.1-85. Disponible en: http://www.care.org/sites/default/files/documents/CC-2012-CARE_PMERL_Manual_2012.pdf.



6

LENGUAJE

Utilizar un lenguaje verbal y corporal sencillo e inclusivo.

7

SILENCIO

Guardar silencio para escuchar a los participantes.

8

CONFLICTOS

Ser creativo en el manejo de conflictos durante la actividad.

9

PARTICIPACIÓN

Invitar a las mujeres y los grupos vulnerables a participar y expresar sus ideas.

10

AGRADECER

Agradecer a los participantes





/solidaridadnetworkcolombia



@SolidaridadCo

Solidaridad



**CHANGE
THAT MATTERS**

© Solidaridad 2026