## PROVISIÓN DE SERVICIOS EQUITATIVOS DE GÉNERO EN CAFÉ Y CACAO: EL ESTADO DE LA INDUSTRIA

INFORME DE INVESTIGACIÓN **MAYO 2021** Equal **Origins** Marceline Budza, Founder & President, Rebuild Women's Hope, DRC Congo



## INTRODUCCIÓN

Como parte de la exploración y el apoyo de la Asociación para la Equidad de Género (PGE) de las prácticas equitativas de género en los sectores del café y el cacao, la organización consultó a un equipo de investigación de estudiantes graduados de Yale para explorar y mapear las prácticas actuales en el sector. El equipo realizó investigaciones documentales y entrevistas con las partes interesadas del café y el cacao, centrándose en 22 proveedores de servicios de extensión y asesoramiento (EAS) públicos, privados y sin fines de lucro . La investigación del equipo se resume a continuación, destacando temas clave, desafíos y mejores prácticas entre los proveedores de EAS de café y cacao con respecto a la integración e inclusión de la equidad de género. El informe concluye con recomendaciones sobre cómo PGE u otro tercero puede apoyar a los proveedores de EAS en su trabajo de equidad de género, así como recomendaciones para que la industria fortalezca sus prácticas equitativas de género.



#### Definición de proveedores de EAS

Equal Origins define a los proveedores de EAS como empresas, organizaciones o instituciones públicas, privadas o de la sociedad civil que ofrecen orientación y asistencia técnica a los agricultores y les proporcionan inversiones, insumos y herramientas que pueden aprovechar para aumentar la producción sostenible y los ingresos de la agricultura.

#### TEMAS CLAVE

Esta sección sintetiza temas de toda la industria identificados a través de investigación de escritorio y entrevistas relacionadas con las prácticas y motivaciones comunes de los proveedores de EAS para incorporar consideraciones equitativas de género en sus programas.

#### Estrategia de Género

Aunque la equidad de género no suele formar parte de las estrategias generales de los proveedores de EAS, casi todos los productores reconocieron la importancia de las mujeres en la producción de café y cacao y su actual marginación en la industria. Cuando los proveedores de EAS abordan el género, a menudo cae bajo el ámbito del departamento de sostenibilidad, a pesar de que el género no está incluido en las estrategias de sostenibilidad como un pilar o prioridad independiente. Dado que el género es sólo un componente de la división de sostenibilidad, muchas organizaciones carecen de especialistas en cuestiones de género en el personal. Y, como subsección de una estrategia de sostenibilidad más amplia, la integración de género se aborda con frecuencia junto con una discusión de otros grupos marginados, como los jóvenes. La falta de un área de enfoque separada o una estrategia independiente para la integración de género puede sugerir que el género todavía no se considera una prioridad fundamental para muchos de estos proveedores, sino más bien como una pequeña parte del desafío de la sostenibilidad.

La mayoría de los programas de género (y las estrategias y/o políticas de género, si se articulan) son relativamente nuevos, a menudo con menos de diez años de antigüedad. Los proveedores hablaron con conciencia del largo plazo para lograr una programación transformadora de género, ya que proporcionar programas y servicios equitativos de género a menudo requiere desafiar las barreras culturales y los estereotipos.

#### **Factores motivadores**

Los proveedores de EAS con misiones similares tenían similitudes correspondientes en sus motivaciones declaradas para integrar la equidad de género en las operaciones, proyectos y programas. Estas motivaciones diferían en líneas de tipo de proveedor de servicios (organización, institución pública, empresa). Por ejemplo, las empresas fueron motivadas con mayor frecuencia por las ganancias, mientras que las instituciones públicas y las organizaciones sin fines de lucro priorizaron la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Más allá de la conciencia de la desigualdad social y económica, varios proveedores declararon la necesidad de incluir a las mujeres en la producción de café y cacao -y en los sistemas agroalimentarios en general- para satisfacer la creciente demanda de los consumidores. Además, los proveedores de EAS con frecuencia consideran el triple resultado final de la sostenibilidad (ambiental, económica y social) de una manera que a menudo hace referencia directa a la equidad de género.

organizaciones financiadas por señalaron comúnmente que la inclusión de un componente de género en los programas está dirigida en gran medida por los clientes; el género es a menudo sólo un punto focal de los programas si un cliente o donante lo solicita. Del mismo modo, las organizaciones señalaron el papel del consumidor en la motivación de la programación equitativa de género; la demanda del consumidor a menudo determina cómo las organizaciones diseñan sus programas. Sin embargo, las instituciones públicas más pequeñas, nacionales o regionales pueden no sentir la misma presión para demostrar a los financiadores o consumidores que el género es una consideración central y, por lo tanto, es menos probable que presenten un caso de negocio para la integración de género.

# Los motivos señalados con frecuencia

- Demanda de los consumidores
- Demanda de clientes/donantes/socio s clave
- Financiación y márgenes de beneficio
- Branding y marketing
- Desarrollo sostenible

Además, las asociaciones entre proveedores de EAS incentivan la adopción de estrategias mejoradas de equidad de género. La competencia entre proveedores también fomenta una mejor integración de género, ya que muchos proveedores de EAS reconocen los beneficios de rentabilidad del apoyo en las iniciativas de equidad de género.



#### Testamento de construcción

Cultivar la voluntad entre los proveedores de EAS para promulgar el trabajo de equidad de género se realiza en varios y diferentes niveles. Los consumidores son cada vez más conscientes de cuán éticamente obtenido (o no) es su café, impulsando la demanda de café de mujer de especialidad y presionando a los comerciantes de café para que también lo consideren. A nivel de comunidad/beneficiario, algunos proveedores de EAS ven una compensación entre centrarse en cuestiones de género e infringir las relaciones comunitarias con las comunidades productoras de café y cacao donde las normas culturales hacen que el género sea un tema sensible. Sin embargo, cuando las iniciativas de género surgen con éxito, a menudo es en respuesta a las necesidades de los grupos a nivel comunitario. Por último, a nivel corporativo, los compromisos ejecutivos ambiciosos se consideran necesarios para llegar a la raíz de las desigualdades estructurales. Se necesita una motivación consistente y fuerte del liderazgo de los proveedores de EAS para impulsar un cambio de nivel inferior y sistematizar el trabajo de equidad de género. En ausencia de una estrategia formal de alto nivel, un enfoque de base para el trabajo centrado en el género pierde oportunidades para el cambio sostenible y la proactividad.

# Priorización e incorporación de la programación en materia de género

La incorporación de la perspectiva de género incluye tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, considerar la interseccionalidad e integrar sistemáticamente una perspectiva de género en todas las áreas de trabajo. El equipo descubrió que casi todos los proveedores de EAS carecen de esfuerzos consistentes de incorporación de la perspectiva de género y que los proveedores de EAS no están considerando el género en todos los proyectos y actividades. Los programas de género varían según la región, el sector y el proyecto, y la cartera de un proveedor determinado a menudo carece de coherencia. Si bien los proveedores pueden priorizar la programación de género para proyectos específicos, el género casi nunca se destaca como una prioridad en todos los servicios o todos los sectores.



#### Captura de datos e informes

Un tema transversal en muchas organizaciones, instituciones públicas y empresas estudiadas fue la falta de datos disponibles desglosados por género. Aunque muchos de los proveedores de EAS publican informes anuales y destacan datos de impacto en sus sitios web, los datos cuantitativos y cualitativos desglosados por género solo se mencionan en gran medida en estudios de casos. Más allá de la medición de la asistencia, los indicadores y resultados específicos de género solo están disponibles cuando se hace referencia a ellos como parte de proyectos específicos de género y en estudios de casos. Sin embargo, cuando el género es una consideración incorporada, los esfuerzos de equidad de género se integran en todos los proyectos y requieren una recopilación de datos más intencional. La actual falta de datos hace difícil determinar si los proveedores de EAS están diferenciando proactivamente entre proyectos centrados en el género y la integración de la equidad de género en todos los proyectos y actividades. Sin los datos disponibles y la claridad en torno a la diferenciación entre las intervenciones de targe ted y la incorporación de la perspectiva de género, es en gran medida inviable evaluar qué porcentaje de los recursos se asignan al trabajo centrado en el género de los proveedores de EAS.

#### Medición de impacto y aprendizaje continuo

Si bien en las organizaciones más pequeñas la captura de datos se limita a rastrear la asistencia en comparación con las cuotas de género para las capacitaciones, los entrevistados expresaron su comprensión de que la asistencia por sí sola no mide el impacto. Sin embargo, la programación actual de género se centra en gran medida en alentar la participación de las mujeres, sin profundizar en su investigación del impacto o los resultados a largo plazo.

Debido a que la integración de género está descentralizada, a menudo es difícil compartir las lecciones aprendidas en diferentes regiones, sectores y programas dentro de las organizaciones y entre las organizaciones. Cuando las lecciones aprendidas y las mejores prácticas se difunden en toda una organización, por ejemplo, por un equipo de gestión del conocimiento, el personal a menudo no aplica de manera productiva este conocimiento. Esto a menudo se debe a la falta de un compromiso significativo con proyectos fuera de su propia área de especialización, una falta de tiempo que permita la aplicación de las lecciones a su trabajo actual, o la creencia de que las diferencias contextuales hacen que la aplicación del aprendizaje interregional sea demasiado desafiante.



# DESAFÍOS

Además de identificar temas comunes con respecto a las estrategias de género y la programación de género en todos los proveedores de EAS, el equipo de investigación también reconoce los desafíos clave con la capacidad interna del proveedor de EAS para promover la programación proactiva de género yla recopilación de datos de comprensión, así como las dificultades de obtener la aceptación de la comunidad para las iniciativas de género.

# Programación reactiva en lugar de proactiva

Las estrategias para la equidad de género se han implementado en gran medida como reacción a las demandas de los consumidores en un mercado que valora cada vez más la sostenibilidad. Este enfoque reactivo para adoptar el género como área prioritaria, que es particularmente notable entre los proveedores públicos y privados en lugar de las organizaciones financiadas por donantes, ha dado lugar a programas ad hoc centrados en el género. Esto da como resultado:

- Proveedores de EAS que carecen de personal centrado en el género y recursos financieros suficientes para diseñar y ampliar la programación a largo plazo con perspectiva de género
- Aplicación incoherente de la programación en materia de género que varía mucho según la oficina regional y el contexto local
- Definiciones inconsistentes de equidad de género e inclusión de género que no se incorporan internamente, lo que impide que el personal comprenda su responsabilidad individual de apoyar los esfuerzos de género
- La estrategia de género aún no se ha institucionalizado u organizado

#### En el punto de mira

Una empresa tiene una plataforma a través de la cual invierte en la inclusión de las mujeres dentro de su estructura corporativa, dentro de las comunidades de servicio y dentro del lugar de trabajo.

Múltiples proveedores de EAS reinvierten las ganancias de la programación y los proyectos agrícolas en el trabajo de equidad de género.

#### Falta de datos

Aunque los proveedores de EAS reconocen la importancia de la recopilación de datos y la evaluación de impacto para llevar a cabo una programación inclusiva de género, muchos informan de la incapacidad de promulgar un sistema de monitoreo sólido que capture resultados e indicadores equitativos de género. Esto resulta en:

- Los proveedores de EAS carecen de la capacidad de medir el impacto a mediano o largo plazo en los resultados de género a nivel individual, comunitario o de mercado en ciclos continuos de aprendizaje y evaluación, a pesar de tratar de priorizar a las pequeñas agricultoras para intervenciones a corto plazo.
- La asistencia de las mujeres a las capacitaciones de los proveedores de EAS y la membresía de las mujeres en las cooperativas se utilizan como base para una programación de género efectiva sin considerar que la participación de las mujeres es solo el primer paso hacia resultados equitativos.
- La incapacidad de realizar análisis exhaustivos de género antes de comenzar la ejecución del proyecto
- Persistencia de la dificultad para asegurar la inversión para el aprendizaje y la evaluación
- Falta de literatura basada en la evidencia que permita compartir las mejores estrategias para promover la equidad de género en el sector

#### Contexto y relaciones con la comunidad

Existe una compensación percibida entre mantener la confianza y una relación de trabajo positiva con los miembros de las comunidades productoras de café y cacao y trabajar para transformar las actitudes locales sobre el género. Además, los derechos a la tierra y el acceso financiero siguen siendo barreras para la participación y el liderazgo de las mujeres en las comunidades agrícolas. Los desafíos del contexto comunitario y la garantía de la aceptación de la comunidad dan como resultado:

- La necesidad de inversión y colaboración a largo plazo con las comunidades, permitiendo que las estructuras patriarcales y los estereotipos de género se aborden adecuadamente.
- La necesidad de que los hombres sean incluidos en la programación comunitaria dirigida al empoderamiento de la mujer, en particular a través de las tradiciones de sensibilidad.
- Dificultades para escalar el diseño de programas sensibles al género, dados los contextos locales tan divergentes



## MEJORES PRÁCTICAS

Esta sección destaca las mejores prácticas existentes entre los proveedores de EAS en relación con el trabajo de equidad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la programación orientada a los agricultores. Las mejores prácticas están organizadas por lecciones clave aprendidas.

#### Aprovechamiento de las asociaciones

Las asociaciones dentro del sector con organizaciones capaces y partes bien informadas hacen que el trabajo de género sea más probable que se implemente. Hay varias maneras en que las asociaciones pueden ser utilizadas por los actores de la industria para el éxito en la equidad de género. Algunos proveedores de servicios de EAS trabajan con organizaciones locales, funcionarios del sector público, actores del sector privado e incluso movimientos sociales. Muchos otros colaboran con otros socios de la industria para compartir recursos y conocimientos. Las asociaciones multisectoriales son más eficaces en la labor de género.

#### **EN EL PUNTO DE MIRA**

Una organización ha desarrollado una plataforma de conocimiento de género como su principal centro de recursos para la inclusión de género en toda su red y ha creado una herramienta de preparación para el género que evalúa cuatro áreas de su ciclo de proyectos (planificación, medición, aprendizaje e intercambio) para identificar áreas en las que la incorporación de la perspectiva de género está o debería tener lugar en un proyecto.

Otra organización, como parte de su estrategia para sistematizar los enfoques innovadores de género de los actores del cacao, utiliza una caja de herramientas para los productores y proveedores de cacao que detalla cómo se puede implementar y medir la equidad de género en todos los aspectos dela programación.

# Equal Origins

## Comprometerse significativamente con la comunidad

Muchas organizaciones consultan regularmente directamente con los miembros de la comunidad, especialmente las mujeres, para dar a la comunidad local una voz en la toma de decisiones y la creación de programas. Otros adaptan sus programas para que sean relevantes para las comunidades seleccionadas.

Los proveedores de EAS empoderan a los miembros de la comunidad para que funcionen como líderes y modelos a seguir para la equidad de género.

La participación de la comunidad por parte de muchos proveedores de EAS es a largo plazo y sostenida en lugar de capacitaciones únicas.

#### Priorizar el trabajo de equidad de género

Algunos proveedores de EAS trabajan internamente a través de los departamentos de recursos humanos para mejorar la equidad de género. Esto incluye instituir estructuras de programas corporativos para capacitar y alentar a las mujeres a asumir roles de alto nivel.

Estos programas internos se implementan además de las iniciativas de capacitación de los armadores y los proyectos de género en el país. Las organizaciones reconocen que los capacitadores, agrónomos y otras personas orientadas a los agricultores deben tener al menos una comprensión básica del trabajo de equidad de género porque los capacitadores a menudo tienen las mismas creencias / estereotipos de género que los miembros de la comunidad.





#### **Accesibilidad al Entrenamiento**

Muchas organizaciones priorizan con éxito la inclusión de las mujeres en su programación y capacitación. Esto se logra dando a las mujeres acceso prioritario a los programas, programando capacitaciones durante los momentos que no interfieren con otros compromisos de las mujeres, ofreciendo cuidado infantil en el lugar para garantizar que las mujeres estén completamente presentes para las capacitaciones y desarrollando y rastreando objetivos para las mujeres asistentes y participantes. Además, algunos proveedores adaptan las capacitaciones a cada nivel educativo y utilizan una facilitadora para aumentar la accesibilidad.

#### Pensar holísticamente

Algunos proveedores de EAS complementan el desarrollo de habilidades técnicas agrícolas con servicios centrados en las emisiones sociales y las habilidades tangenciales que contribuyen al éxito de las mujeres como cultivadoras, como proporcionar educación general, mejorar la alfabetización y desarrollar habilidades de liderazgo y confianza. El fortalecimiento de la capacidad de las mujeres puede tener un mayor impacto que los servicios que solo tienen como objetivo aumentar su participación.

#### **EN EL PUNTO DE MIRA**

Una organización lideró un proyecto en Nicaragua y El Salvador que brindó a los caficultores capacitación en prácticas agrícolas y de resiliencia. Aunque el objetivo principal del proyecto no era la equidad final, la organización reconoció su importancia e incluyó indicadores mensurables para garantizar que el proyecto se dirigiera a las mujeres y su integración en el sector.

# Equal Origins

#### RECOMENDACIONES

Sobre la base de la investigación realizada, el equipo de Yale propone las siguientes recomendaciones para PGE, o cualquier proveedor externo, así como para la industria del café y el cacao en su conjunto:

#### Recomendaciones para un tercero



Asistencia Técnica

- Apoyar a los proveedores de EAS como especialistas en género en la integración del género en los planes de acción, la estrategia comercial, las estrategias de sostenibilidad y las estructuras organizativas que incluyen una división centrada en el género.
- Ayudar a los proveedores de EAS a través de capacitaciones, talleres y materiales escritos a mejorar los procedimientos de recopilación de datos, desarrollar herramientas confiables de monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEL) y sintetizar datos a través de informes transparentes e integrales para garantizar una incorporación eficiente de la perspectiva de género.
- Apoyar a los profesionales de EAS en la priorización de prácticas equitativas de género en todos los niveles de la industria.
- Aplicar un enfoque individualizado al trabajar con proveedores de EAS que se alinee con la amplia gama de capacidades de integración de género que existen en el sector.





- Publique un informe anual de la industria con las mejores prácticas, recomendaciones y recursos que responsabilicen a los proveedores de EAS y les proporcionen comentarios constructivos y una hoja de ruta para la mejora. Del mismo modo, actualizar y distribuir anualmente el Índice de Equidad de Género (IEG).
- Asegurar que las soluciones sean específicas del contexto y respeten los intereses de la comunidad a través de un proceso de consulta y apropiación local.



**Alianzas** 

- Alentar a los proveedores de EAS a participar en una colaboración competitiva para impulsar a la industria hacia adelante en temas de integración de la equidad de género.
- Construir asociaciones con proveedores de EAS que ya tienen estrategias de género exitosas mediante la expansión de los recursos, alianzas y herramientas de equidad de género existentes.



Entorno propicio

- Destacar el caso de negocios para la equidad de género para abogar por la consideración interna del género y alentar la aceptación.
- **Proponer y poner a prueba soluciones innovadoras** que respondan a las barreras financieras y de mercado únicas para la inclusión que enfrentan las mujeres.



# -qual Origins

#### Para la industria



### Para establecer

- Articular y publicar tanto una estrategia de género global e intersectorial como estrategias sensibles al contexto que tengan en cuenta consideraciones regionales particulares.
- Busque el apoyo de expertos en género externos según sea necesario, a través de capacitaciones, talleres y servicios de consulta, para crear o mejorar estrategias de género, programación, desarrollo de indicadores clave de desempeño y procedimientos de recopilación de datos.
- Comunicar de manera clara y exhaustiva el trabajo general en curso, los objetivos de inclusión de género y el progreso en el logro de la estrategia de género en informes anuales y trimestrales, estudios de casos y blogs a las partes interesadas.
- Desarrollar un enfoque MEL integral y sistematizado, recopilar datos desglosados por género de manera consistente, emplear la medición y evaluación del impacto y sistematizar la presentación de informes.
- Para expandir o promulgar nuevos trabajos y programas de equidad de género, busque descubrir y construir alianzas con otros actores de la industria que tengan estrategias y enfoques de género exitosos.







#### Para implementar

- **Diseñar e impartir capacitaciones sensibles al género** y / o capacitaciones centradas en el género para el personal y los productores.
- Construir e implementar planes de acción para abordar las disparidades de género, en lugar de simplemente observar las disparidades de género.
- Desarrollar un ciclo de retroalimentación fuerte y ágil entre el personal y entre el personal y los beneficiarios para permitir una estrategia consciente de sí misma y en evolución hacia la equidad de género.



A la corriente principal

- **Hacer del trabajo de género una prioridad** que se teje y se mida en todos los aspectos de la programación (por ejemplo. desarrollar indicadores, metas y visión de futuro).
- **Establecer mejores prácticas** de intercambio de conocimientos interna y externamente para difundir las lecciones aprendidas y las mejores prácticas en una empresa y entre las empresas.
- Mejorar la coherencia entre sectores y servicios (es decir, replicar el éxito en un área y aplicar los aprendizajes de varios sectores al café y el cacao específicamente).
- Reevaluar y rediseñar la programación actual para incorporar los objetivos de equidad de género a nivel básico. La programación de género efectiva y sostenible debe incluir un enfoque de abajo hacia arriba que inculque iniciativas de equidad de género medibles y culturalmente apropiadas en todos los programas y en todas las regiones.
- Incluya métricas que aseguren la presencia de objetivos relacionados con el género en todos los proyectos y programas de proveedores de EAS, incluso cuando los resultados de género no sean el enfoque del proyecto.



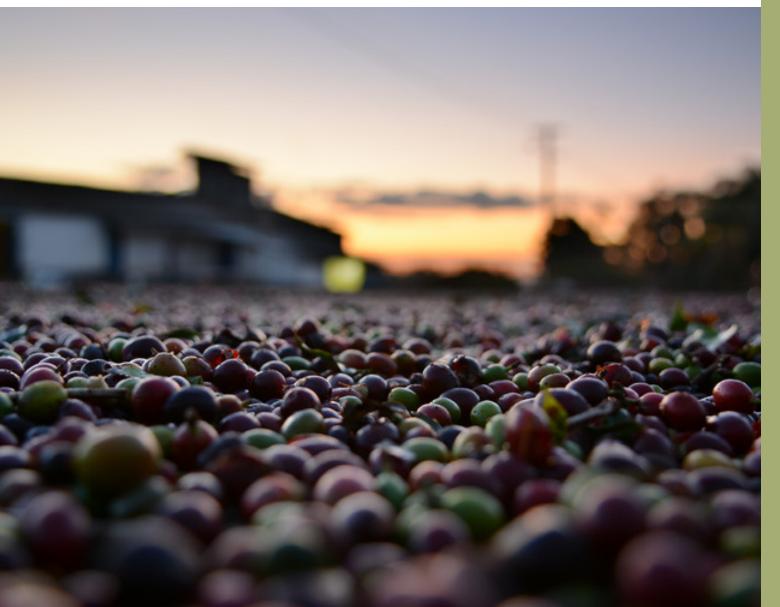
# quai origins

#### Para Aliados e Industria



#### Para implementar

- Resaltar el caso comercial entre los socios, abogando por una consideración más amplia de la equidad de género y alentar una mayor aceptación en toda la industria.
- Proponer y apoyar el pilotaje de soluciones innovadoras que respondan a las inequidades de géne**ro**
- Solicitar un análisis de género como requisito previo para todos los esfuerzos de sostenibilidad y desarrollo de capacidades
- **Comprometerse continuamente** con informes de toda la industria sobre género para aumentar la conciencia de las mejores prácticas y el progreso actual









# ÁREAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Para apoyar el desarrollo continuo de los sectores del café y el cacao, PGE se compromete a desarrollar nuevas oportunidades, servicios y convocatorias para los actores de la industria y los proveedores de EAS en torno al tema de la equidad de género.

Para crear las oportunidades y los servicios relacionados con el género más relevantes, PGE reconoce la necesidad de promover y encabezar más investigaciones sobre las formas en que los miembros de la industria pueden tomar medidas y aumentar los resultados equitativos de género (consulte la lista en la página siguiente).

Además de comprometerse con la promoción de esta investigación y el desarrollo de nuevos programas y ofertas de servicios, PGE también se compromete a celebrar el éxito.

A través del Índice de Equidad de Género, los proveedores de EAS pueden responder preguntas para comprender su propio progreso hacia la equidad de género en la programación y en toda la organización, aprender cómo comunicar este progreso a una audiencia más amplia, obtener asociaciones y recursos para tomar medidas y lograr un progreso aún mayor en los años venideros.

Las áreas para futuras investigaciones incluyen las siguientes:

- ¿Cómo se integran las consideraciones de equidad de género de manera diferente (o similar) en las diferentes regiones?
- ¿Qué puntos hacen que las intervenciones particulares y las asociaciones de la industria sean exitosas (o infructuosas)?
- ¿Cómo puede la industria presentar mejor el caso de negocios sobre la importancia de que los proveedores de EAS prioricen las consideraciones de equidad de género?
- ¿Cuál debería ser el papel/responsabilidad de los grandes comerciantes de café en la aplicación de marcos de equidad de género para los exportadores independientes de café sobre el terreno?
- ¿Cómo se distribuye la responsabilidad de las prácticas equitativas de género en toda la cadena de suministro (y cómo debería ser)?
- ¿Qué importancia tiene tener una división de género centralizada para producir mejores resultados para las mujeres agricultoras? ¿Requiere comprometer la flexibilidad a las necesidades locales? ¿Existe una compensación entre compartir la rendición de cuentas para la programación de género en todo el personal y tener personal dedicado a las cuestiones de género?
- ¿Cuál es la relación entre género y juventud como temas transversales en los sectores del café y el cacao?
- ¿Por qué las consideraciones de género se agrupan tan a menudo con los jóvenes?
- Con una generación mayor de agricultores que trabajan en el sector del cacao, ¿está en peligro el futuro del sector?







#### Referencias de fotos

Cover Page:

"Marceline Budza", Rebuild Women's Hope, DRC Congo, 2021.

'Bali 003 - Ubud - famous lukaw coffee" by mckaysavage is licensed under CC BY 2.0

Page 4: "Training Helps Narrow Gender Gap" by UN Women Gallery is licensed under CC BY-NC-ND 2.0

Bali 005 - Ubud - hand-roasting luwak coffee beans" by mckaysavage is licensed with CC BY 2.0.

Page 6 & 7: "Coffee Beans" by John Pavelka is licensed under CC BY 2.0

Page 8 & 9:

'Dried cocoa beans in farmers hand" by Nestlé is licensed under CC BY-NC-ND 2.0

'Coffee Beans" by ZeePack is licensed under CC BY-ND 2.0

Ethiopia 19-025 Coffee beans in sacks Credit B Rivard" by darwin\_initiative is licensed under CC BY-NC-SA 2.0

Ethiopia 19-025 women and coffee beans doing pile sorting Credit B Rivard" by darwin\_initiative is licensed under CC BY-NC-SA 2.0

"Women Farmers With Their Coffee Trees" by UN Women Gallery is licensed under CC BY-NC-ND 2.0 "Coffee farmers in Bantaeng and Gowa" by World Agroforestry is licensed under CC BY-NC-SA 2.0

"Colombia - Growing coffee, sowing peace" by UN Women Gallery is licensed under CC BY-NC-ND 2.0 "Coffee cooperative" by CIAT International Center for Tropical Agriculture is licensed under CC BY-SA 2.0 "Juanita with her Cocoá Bean" by USAID's Development Credit Authority is licensed under CC BY-NC 2.0

#### **Agradecimientos**

#### Yale jackson institute FOR GLOBAL AFFAIRS





Este proyecto fue apoyado por Women Forward International, www.womenforwardinternational.org

Para obtener más información sobre el Índice de Equidad de Género y el trabajo de la Alianza para la Equidad de Género, comuníquese con connect@genderincoffee.org y siga a PGE en las redes sociales @EqualOrigins

