

# Sustentabilidad, comercio justo y equidad de género. Un estudio comparativo de dos organizaciones cafetaleras de Chiapas

Naima Jazíbi Cárcamo Toalá,<sup>1</sup> Verónica Vázquez García  
Emma Zapata Martelo, Austreberta Nazar Beutelspacher

***Resumen.** El comercio justo tiene entre sus objetivos principales proteger al ambiente, promover el bienestar de productores/as y aumentar oportunidades de desarrollo personal de las mujeres. El presente artículo compara una organización cafetalera inserta en la dinámica del comercio justo (UPOSIS) con otra que no lo está (Cerro de la Sierra), ambas del estado de Chiapas. Se argumenta que las socias de UPOSIS han obtenido mayores beneficios de su participación que las de Cerro de la Sierra. Se analiza el tipo de beneficios recibidos y se proponen algunas explicaciones de las diferencias entre ambas organizaciones.*

***Palabras clave:** comercio justo, café, sustentabilidad, género, Chiapas.*

***Abstract.** Fair trade has among its main objectives the protection of the environment, the promotion of producers' welfare and an increase in women's opportunities for personal development. This article compares two coffee organizations of the state of Chiapas, the first is involved in the dynamics of fair trade (UPOSIS) and the second is not (Cerro de la Sierra). It is argued that UPOSIS women have derived greater benefits from their participation in the organization than their Cerro de la Sierra counterparts. The paper analyzes*

<sup>1</sup> Desarrollo Rural, Colegio de Postgraduados, e-mail: carcamo12@yahoo.com.mx

*the kind of benefits obtained by women and explores the reasons that explain these differences.*

**Key words:** *fair trade, coffee, sustainability, gender, Chiapas.*

**Résumé.** *Les principaux objectifs du commerce équitable sont de protéger l'environnement, promouvoir le bien-être des producteurs(trices) et augmenter les opportunités de développement personnel des femmes. Cet article compare une organisation de café intégrée à la dynamique du commerce équitable (UPOSI) avec une autre qui ne l'est pas (Cerro de la Sierra), les deux de l'État de Chiapas. Il est argumenté que les membres d'UPOSI ont obtenu de meilleurs bénéfices de leur participation que celles de Cerro de la Sierra. Il est analysé le type de bénéfices reçus et il est proposé quelques explications des différences entre les deux organisations.*

**Mots-clés:** *Commerce équitable, café, durabilité, différence de genre, État de Chiapas.*

## INTRODUCCIÓN

En 1987, la Comisión Brundtland definió al desarrollo sustentable como "aquel que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades". Cinco años después, en 1992, tiene lugar la reunión más importante relacionada con el tema ambiental: la Cumbre de Río. Desde entonces, el término de desarrollo sustentable ha sido utilizado, no sólo por organizaciones ecologistas, sino también en medios académicos, políticos y organismos internacionales. Ha estado sujeto a varias lecturas y redefinido para ir más allá de aspectos ambientales e incorporar económicos y sociales (Elliott, 1999).

Una visión integral de desarrollo sustentable supone la modificación de prácticas tecnológicas, económicas y sociales relacionadas con la supervivencia global, con el fin de reconstruir la relación entre naturaleza y sociedad (Leff *et al.*, 2002). La sustentabilidad abarca tres aspectos: ambiental, referente al respeto de los límites que impone la naturaleza a la actividad económica; económico, mediante el cual se pretende ofrecer empleo e ingresos monetarios a las personas que habitan determinada región; y social, que ve en la equidad, el empoderamiento y la participación ciudadana tres componentes básicos de la sustentabilidad (Enkerlin y Del Amo, 1997; Max-Neef, 1986).

La perspectiva de género también ha contribuido a la discusión sobre desarrollo sustentable, al visibilizar la falta de neutralidad de los modelos de desarrollo y analizar las diferencias de género en el uso y acceso a los recursos naturales y en procesos de toma de decisiones. Al mismo tiempo, la creciente consciencia del impacto de un modelo civilizatorio –depredador– en la calidad de vida de las mujeres ha hecho que el tema del desarrollo sustentable forme parte de la agenda feminista. En la búsqueda del desarrollo sustentable es necesario reconocer la desigualdad de género en el acceso a oportunidades, así como la importancia de que las mujeres se empoderen para cambiar sus condiciones de vida (Lagarde, 1997). El desarrollo sustentable con perspectiva de género considera centrales tres grandes temáticas: desigualdades económicas entre regiones, países y seres humanos; deterioro ambiental; y acceso diferenciado de mujeres y hombres a recursos y beneficios producto de su trabajo (Rico, 1997).

Una de las manifestaciones actuales más importantes de la sustentabilidad es el comercio justo, que se caracteriza por la solidaridad hacia grupos organizados que producen con métodos ecológicamente apropiados y socialmente equitativos. Sus principales actores son la sociedad civil, agencias gubernamentales, organizaciones religiosas y políticas, entre otros (Roozen y VanderHoff, 2002). Los principios que rigen el comercio justo son: pagar salarios justos; garantizar un ambiente

de trabajo saludable y seguro; reducir el intermediarismo para que haya mayor margen de ganancias para los productores/as sin pasar costos excesivos a los consumidores; promover métodos de producción amigables para el medio ambiente; buscar la transparencia en el manejo de las finanzas; y promover el desarrollo comunitario, donde entra de manera prioritaria la ampliación de oportunidades para las mujeres (IFOAM, 2005; Pérez, 2002; Aguirre, 2004; Nauman, 2002).

El objetivo de este artículo es analizar los beneficios que obtienen las mujeres de dos organizaciones cafetaleras de la región Sierra de Chiapas, estado que produce 35% del café del país, del cual 80% está destinado al mercado internacional (Sagarpa-SIAP, 2005; Gobierno del Estado de Chiapas, 2005). La región Sierra constituye una de las nueve regiones económicas del estado. El café cubre 30, 575 ha de la región y es su mayor fuente de ingresos económicos agrícolas (Agenda Estadística, 2003).

El estudio se llevó a cabo en el municipio de Siltepec que forma parte de la región Sierra del estado de Chiapas. Tiene una población de 32,457 habitantes, de los cuales 51.29% son hombres y 48.71% mujeres. Su población es mayoritariamente rural (91.1%) y de la Población Económicamente Activa (PEA), 85.07% se ocupa en el sector primario, particularmente en el cultivo de productos cíclicos como maíz, frijol y papa (9,841.74 ha, de las cuales, el maíz ocupa 84.1% de la superficie sembrada), y los cultivos perennes como café, manzana y durazno (8, 541.50 ha, de las cuales el café corresponde a 96.9% de la superficie sembrada). La principal actividad económica del municipio es el café, ya que se producen 30,320.40 toneladas anuales con un valor de 69,403,910 pesos, lo que corresponde 71.4% del valor total de la producción agrícola en el municipio. Esta actividad ocupa 81% de la Población Económicamente Activa (Perfil Demográfico y Socioeconómico Municipal, 2000). Menos del 1% de su población total es indígena, siendo *mame* la etnia principal (H. Ayuntamiento de Siltepec 2005-2007). El tipo de tenencia de la tierra predominante es el ejidal.

Existen diez organizaciones dedicadas a la comercialización del café en el municipio de Siltepec. Para los fines de esta investigación se seleccio-

naron dos: una que produce café mediante métodos convencionales y para cualquier tipo de mercado; y otra que produce café orgánico y se encuentra inserta en la dinámica del mercado justo. La primera, "Cerro de la Sierra-Sociedad de Solidaridad Social" (CS-SSS), nace a finales de los noventa con el objetivo de acceder a un mejor mercado y obtener mejor precio para su producto; se dedica a la producción y comercialización del aromático, del cual se tienen 148.5 hectáreas. Cuenta con 115 socios distribuidos en ocho localidades, 40% son mujeres. La segunda organización, "Unión de Productores de Café Orgánico San Isidro Siltepec" (UPOSIS), se constituyó legalmente en 1998, y en 2003 obtuvo la certificación de café orgánico. Siembran 156.24 ha, pero además de producir y comercializar café cuentan con grupos femeninos, masculinos y mixtos dedicados al rescate de la medicina tradicional; a la producción de miel y hortalizas orgánicas; y a la construcción de estufas, baños y casas ecológicas. UPOSIS está integrada por 105 socios distribuidos en trece localidades, de los cuales 66.7% son mujeres.

La hipótesis de trabajo fue que, dado que UPOSIS se encuentra inserta en la dinámica del comercio justo, filosofía de desarrollo sustentable que pretende (entre otras cosas) ampliar el rango de oportunidades para las mujeres, las socias de esta organización obtienen mayores beneficios de su participación que aquellas que pertenecen a CS-SSS. El tema es importante porque el comercio justo, aunque relativamente nuevo en México, está creciendo. Tiene un par de décadas de practicarse con otros países y en 1999 se comenzó a explorar la relación entre productores/as y consumidores mexicanos (Pérez, 2002).

La investigación tuvo un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. La combinación de estrategias metodológicas permitió obtener porcentajes, así como profundizar en el comportamiento social mediante métodos más abiertos (Taylor y Bogdan, 1990). La aproximación cuantitativa consistió en una encuesta aplicada a la totalidad de las mujeres que participan en ambas organizaciones. Para el análisis de este trabajo fueron incluidas exclusivamente las socias de 18 a más años de edad. La encuesta posibilitó conocer algunas características de las mujeres como

edad, escolaridad y estado civil; tenencia de la tierra y participación en actividades relativas a la producción de café; además de beneficios y dificultades derivados de su participación en ambas organizaciones cafetaleras. La información obtenida por la encuesta fue complementada con la que se consiguió en dos grupos focales con 15 socias y dos con 15 socios para cada organización, respectivamente (ocho en total). Adicionalmente, fueron realizadas tres entrevistas con informantes clave (presidente de cada organización y una tesorera de UPOSI). Todos los grupos focales y las entrevistas fueron grabados y transcritos para su análisis. En la exposición de los resultados se intercalan porcentajes y testimonios con la intención de presentar tendencias numéricas y dimensionarlas en la voz de sus propios actores. Los nombres que aparecen aquí son los reales ya que los participantes dieron su consentimiento para ser citados.

El artículo está dividido en cuatro partes. En la primera se discuten datos generales de las socias, la tenencia de la tierra y la participación de las mujeres en la producción de café. En la segunda se analiza su intervención en cargos directivos, mientras que la tercera se enfoca en los beneficios y dificultades percibidas que se derivan de su participación, en ambas organizaciones. En la cuarta y última sección se concluye, resaltando las implicaciones de las diferencias encontradas desde el enfoque de comercio justo y la promoción de la equidad de género.

## **Trabajo femenino, tenencia de la tierra y producción de café**

No se registraron diferencias en la escolaridad entre las socias de ambas organizaciones, pero sí en cuanto al estado civil y la edad. En general, se observa que tienen muy baja escolaridad: ocho de cada diez no tiene escolaridad alguna, o bien, cuentan solamente con primaria incompleta. Las socias de UPOSI son más jóvenes y en mayor proporción están casadas, a la vez que, en menor porcentaje son solteras, madres solas, viudas, divorciadas o separadas en comparación con las socias de Cerro de la Sierra (cuadro 1).

**Cuadro 1. Características de las mujeres socias según organización de adscripción**

<b>Características de las mujeres adultas</b>	<b>Cerro de la Sierra n=46 %</b>	<b>UPOSIS n=70 %</b>	<b>X<sup>2</sup><sub>LR'</sub> gl y valor de p</b>	<b>Total n=116 %</b>
<b>Grupos de edad</b>				
18-29 años	13.0	32.9		25.0
30-39 años	34.8	25.7	9.145; 4	29.3
40-49 años	17.4	21.4	gl; 0.058	19.8
50-59	10.9	10.0		10.3
60 y más	23.9	10.0		15.5
Media y rango	44.1 (23-70)	37.8 (18-75)		40.4 (18-75)
<b>Condición de unión</b>				
Solteras	0.0	2.9	30.047; 3	1.7
Casadas	30.4	74.3	gl; 0.000	56.9
Unión libre	50.0	10.0		25.9
Separadas, divorciadas, viudas, madres solas	19.6	12.9		15.5
<b>Escolaridad</b>				
Sin escolaridad	34.8	37.1		36.2
Primaria incompleta	43.5	45.7	0.407; 3	44.8
Primaria completa	15.2	11.4	gl; 0.939	12.9
Algún grado de secundaria	6.5	5.7		6.0
Media y rango	2.8 (0-13)	2.6 (0-13)		2.7 (0-13)

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a socias de organizaciones productoras de café en Chiapas, 2007.

De la totalidad de las socias, 76.1% de Cerro de la Sierra y 77.1% de UPOSIS, dijeron ser propietarias de la tierra, casi toda de tipo ejidal (cuadro 2); estas cifras son importantes, puesto que la tenencia de la tierra, combinada con otros factores, puede contribuir a disminuir en gran medida la vulnerabilidad femenina (Agarwal, 1994; 1997; Deere y León, 2000).

En promedio, las socias de ambas organizaciones cuentan con aproximadamente 4 hectáreas, sin diferencias entre ellas; sin embargo, el número de hectáreas sembradas de café es significativamente mayor entre las socias de UPOSIS (2.47 ha vs. 1.66 ha de Cerro de la Sierra) (cuadro 2), lo que sugiere que el participar en esta organización estimula la producción de café. Las socias de las dos organizaciones contratan trabajadores (78.2 y 88.6% para Cerro de la Sierra y UPOSIS, respectivamente), pero las socias de UPOSIS contratan, proporcionalmente, más a trabajadores de la región que guatemaltecos (cuadro 2).

**Cuadro 2. Tenencia de la tierra y características de la producción de café según organización de adscripción**

Tenencia de la tierra y producción de café	Cerro de la Sierra n=46 %	UPOSIS n=70 %	$\chi^2_{LR}$ gl y valor de p	Total n=116 %
<b>Son propietarias de la tierra</b>				
Sí	76.1	77.1	0.017; 1 gl; 0.895	76.7
<b>Tipo de tenencia de la tierra</b>				
Ejidal	93.5	100.0		97.4
Privada	2.2	0.0		0.9
Comunal	4.3	0.0		1.7



<b>Número de hectáreas de terreno por familia</b>				
Hasta 2	45.5	47.7		46.8
2.1 a 5	25.0	30.8	1.172; 3	28.4
5.1 a 10	25.0	16.9	gl; 0.760	20.2
Más de 10	4.5	4.6		4.6
Media y rango	4.24 (1-12)	4.11 (1-30)		4.16 (1-30)
<b>Número de hectáreas sembradas de café</b>				
Hasta 1	58.5	36.2	11.128; 2	
2	31.7	25.9	gl; 0.004	
3 a 5	9.8	37.9		
Media y rango	1.66 (0.3-6)	2.47 (0.25-20)		2.15 (0.25-20)
<b>Contratan trabajadores para la producción de café</b>				
Sí	78.3	88.6	2.202; 1 gl; 0.138	84.5
<b>Origen de las personas que contratan</b>				
De la región	33.3	50.0	2.604; 1	43.9
Guatemaltecos	66.7	50.0	gl; 0.107	56.1

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a socias de organizaciones productoras de café en Chiapas, 2007.

Casi todas las mujeres dijeron participar activamente en el trabajo del café: 93.5% de las socias de Cerro de la Sierra y 95.7% de las de UPOSIS. Este trabajo es producto de una larga experiencia en la producción, ya que iniciaron sus actividades en los cafetales desde niñas, especialmente las socias de Cerro de la Sierra, pues 74.5% laboraba antes de cumplir 15 años. En cuanto a las socias de UPOSIS también registraron trabajo en la producción de café desde niñas, aunque el inicio de su participación fue a mayor edad (cuadro 3).

**Cuadro 3. Características de la participación de las mujeres en la producción de café según organización de adscripción**

Características de la participación de las socias en la producción de café	CS-SSS n=46 %	UPOSIS n=70 %	$X^2_{LR}$ , gl y valor de p	Total n=116 %
Participa en la producción de café Sí	93.5	95.7	0.277; 1 gl; 0.599	94.8
¿A qué edad empezó a participar en la producción de café? Antes de cumplir				
10 años	23.3	4.5	13.706; 3 gl; 0.003	11.8
10 a 14	51.2	46.3		48.2
15-19	9.3	29.9		21.8
20 y más	16.3	19.4		18.2
Media y rango	12.4 (6-30)	15.0 (8-30)		14.0 (6-30)

<b>¿Cuántos meses del año trabaja en la producción de café?</b>				
1	4.7	11.9	7.338; 3 gl; 0.062	9.1
2	25.6	11.9		17.3
3	65.1	61.2		62.7
4	4.7	14.9		10.9
Media y rango	2.7 (1-4)	2.8 (1-4)		2.75 (1-4)
<b>¿Cuántos días a la semana trabaja en la producción de café?</b>				
1-2	7.0	29.8	15.301; 3 gl; 0.018	20.9
3-4	58.1	49.3		52.7
5-6	23.3	7.5		13.6
7	11.6	13.4		12.7
Media y rango	4.2 (1-7)	3.5 (1.7)		3.77 (1-7)
<b>¿En qué actividades participa?</b>				
Viveros	65.2	86.0	14.795; 1 gl; 0.000	74.6
Siembra	85.5	95.6	9.177; 1 gl; 0.010	90.1
Labores culturales	87.7	89.5	1.768; 1 gl; 0.413	88.5
Cosecha	89.9	98.3	9.941; 1 gl; 0.007	93.7
Beneficiado	92.0	96.5	3.868; 1 gl; 0.145	94.1
Venta	79.7	82.5	0.307; 1 gl; 0.580	81.0

**Fuente:** Elaboración propia. Encuesta a socias de organizaciones productoras de café en Chiapas, 2007.

La intensidad de su trabajo varía de acuerdo con la época del año y la etapa productiva. Invierten en el cafetal entre uno y cuatro meses al año: en promedio 2.7 meses las socias de Cerro de la Sierra y 2.8 meses las de UPOSIS; no obstante las semejanzas en los promedios de tiempo trabajado al año, las diferencias fueron marginalmente significativas ( $p=0.06$ ) porque la proporción de las socias de UPOSIS que trabajan cuatro meses (14.9%) es 3.1 veces mayor que las de Cerro de la Sierra (4.7%). Sin embargo, la intensidad de trabajo en días a la semana es significativamente mayor ( $p=0.018$ ) entre las socias de Cerro de la Sierra (4.2 días en promedio) respecto a las socias de UPOSIS (3.5 días en promedio). En síntesis, aunque se registra trabajo en la producción de café en un mayor número de meses al año entre las socias de UPOSIS, la intensidad de su trabajo a la semana es menor (cuadro 3).

La producción de café incluye seis etapas: cuidado de plántula en vivero, siembra, labores culturales, cosecha, beneficiado y venta. Las socias de UPOSIS registran una participación significativamente mayor en el cuidado de la plántula en los viveros (86.0%), la siembra (95.6%) y la cosecha (98.3%) respecto a las socias de Cerro de la Sierra (65.2%, 85.5% y 88.9%, respectivamente) (cuadro 3). En ambas organizaciones se aprecia una participación importante en todas las actividades. Algunos testimonios revelan que éstas también son compartidas por los varones, si bien, en algunos casos, ellos deciden en qué actividades deben participar.

Nosotras de mujer tenemos que lavar café cuando se tiene que cortar, lo tengo que despulpar, lavar y tender al patio y secar el café. Los hombres tienen que levantar, esquivarlo... bueno todo es trabajo de hombre y mujer... porque nosotras lavamos, secamos y cortamos... busco la gente para deshijar y podar (Andrea, 54 años, abril 2007, UPOSIS).

Como los hombres saben y conocen del café... ellos saben cuándo nos mandan a cortar, cuándo hay que lavarlo y ya uno lo hace, aunque tenemos algunas mujeres que sabemos de eso también porque siempre lo hemos hecho... pero más hacemos en la cosecha (Elda, 37 años, abril 2007, CS-SSS).

En cuanto a la participación en la venta de café no existen diferencias entre ambas organizaciones; pero sólo las propietarias del cafetal intervienen en la venta de café y en el uso de las ganancias. Los siguientes testimonios muestran cómo, cuando el hombre es el dueño de la tierra, la mujer “nomás espera” a que le traigan lo que supuestamente necesita para “la cocina”, situación documentada para otras regiones del país y del continente, donde el trabajo agrícola femenino es considerado una “ayuda” (Vázquez, 2002; Campaña, 2003).

De lo que se saca del café, los esposos no nos dan el dinero, ellos van y compran las cosas de la casa... ya saben qué comprar, no nos preguntan... un día se disponen y van al pueblo y no lo acompañamos, el dinero se gasta en maíz, frijol, arroz... lo que necesiten los niños, ellos ya saben cuál es su responsabilidad (Roselia, 38 años, marzo 2007, CS-sss).

Yo como mujer no puedo meterme en lo de café porque es el hombre que lo hace... él sabe lo que necesita y compra sus cosas que va a trabajar... nosotras más nos estamos en la casa y los hombres se van al campo... cuando se vende el café él hace el trato y sabe cuánto le van a pagar... uno nomás espera a que le traigan las cosas de la cocina que se van a necesitar y no vamos a comprar (Cristina, 39 años, abril 2007, CS-sss).

En cambio, cuando la mujer es propietaria del cafetal tiene “su ganancia” que su marido “respeta”. El trato directo con los compradores hace que Ofelia se “sienta bien”:

Cuando las mujeres tienen su cafecito uno lo vende todo a veces, y cuando ya se trae el dinero se lo da uno y le dice este es tuyo... en mi caso nos repartimos el dinero, respeto el dinero de su café, ella decide cómo gustarlo (Ermitaño, 44 años, marzo 2007, CS-sss).

Como mi esposo y yo tenemos cada quien tenemos nuestro poquito de café... la tierra donde está mi café yo tengo el título de propiedad que soy dueña y lo que saco de ahí es mi ganancia, es mi dinero y ya decidimos cómo emplearlo... pero mi marido no se mete (Aurora, 45 años, abril 2007, CS-SSS).

La verdad es que a mí me llegan a comprar mi café en mi casa y ahí lo vendemos... Yo he hecho trato con los compradores y me sentí bien, pues como hay cuentas que pagar, se siente uno bien porque hay de donde, se siente uno bien porque está uno pagando la cuenta. Siempre he estado acostumbrada a vender, porque estuve con mi papá y vendíamos (Ofelia, 37 años, marzo 2007, UPOSIS).

En síntesis, ser dueña de la tierra contribuye a que los ingresos, producto de la venta del café, también sean de la mujer.

## **Socias en cargos directivos**

Históricamente las organizaciones campesinas han sido reconocidas como instancias de lucha masculina. La participación de las mujeres ha sido precaria y ha dependido casi en su totalidad del proceso de organizaciones ya formadas en las que se van integrando poco a poco (Magallón, 1988). Generalmente, las mujeres ocupan nichos de participación tradicionalmente femeninos, y por tanto, culturalmente permitidos: comités comunitarios, comités para fiestas religiosas, comités de escuela, salud y padres de familia. Aunque representan una importante experiencia de gestión y participación femenina y forman parte de la relación organizativa de las comunidades, estos comités en ocasiones no presentan figura jurídica reconocida. Además, ninguna de estas esferas de organización toca los grandes temas abordados por los hombres. En los espacios de participación asignados a mujeres y hombres se refleja la división genérica del trabajo que opera al interior del hogar (Campaña y Lago, 1987; Aranda, 1988; Chinchilla, 1992; Bonfil y del Pont, 1999).

En las organizaciones estudiadas, la participación de las mujeres en cargos directivos es mínima: 7.1% entre las socias de UPOSI y 4.5% entre las socias de Cerro de la Sierra (cuadro 4). Cuatro socias de UPOSI han ocupado cargos en la mesa directiva: una tesorera, un comité de vigilancia y dos secretarías comunitarias, en contraste con nueve hombres que han participado en todos los espacios de la organización, menos el de tesorero. Los dos primeros (tesorera y comité de vigilancia) son cargos comúnmente otorgados a las mujeres debido a su fama de “buenas administradoras” (Bonfil, 2002). Este es el caso de doña Andrea López Pérez, elegida por votación como tesorera de la mesa directiva debido a su “buen comportamiento”, ya que con las mujeres “no se pierde el dinero”:

**Cuadro 4. Mujeres en cargos directivos según organización de adscripción**

Beneficios de la participación en las organizaciones	Cerro de la Sierra n=46 %	UPOSI n=70 %	$\chi^2_{LR}$ gl y valor de p	Total n=116 %
<b>¿Alguna vez ha ocupado un cargo dentro de la organización</b>				
Sí	4.5	7.1	0.303; 1 gl; 0.583	6.0
<b>¿Qué cargo?</b>				
Comité de vigilancia	0.0	1.4		0.9
Secretaria	4.5	2.9	3.927; 4 gl;	3.5
Tesorera	0.0	1.4	0.416	0.9
Ninguno	95.5	94.3		94.8

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a socias de organizaciones productoras de café en Chiapas, 2007.

Doña Andrea siempre ha tenido buen comportamiento y trabaja duro aquí en la organización desde que se fundó, nunca ha fallado... además ella siempre, hasta ahora, ha entregado cuentas claras... porque con las mujeres no se pierde el dinero (Cristóbal, 52 años, abril 2007, UPOSIS).

Cerro de Sierra no cuenta con una mesa directiva, sólo existe un presidente que lleva en su cargo nueve años (desde que se fundó). Cada una de las ocho comunidades donde opera tiene un delegado que los representa y sólo uno de éstos es del sexo femenino. Se reporta en la encuesta que dos mujeres han sido secretarías en la organización, una de ellas es doña Sara Roblero, mujer que sabe leer y escribir, factor que contribuyó a que haya sido elegida, ya que los bajos índices de escolaridad actúan como limitante para que las mujeres se desarrollen en organizaciones campesinas (Promusag, 2002). Los siguientes testimonios así lo indican:

Aquí sólo doña Sara tiene cargo, la eligió la gente de la organización... ella ha sido representante porque le entiende a las letras... es más metida por eso... uno aunque quisiera nomás no entra la letra y así no puede uno agarrar ningún cargo porque no sabemos llenar los papeles (Amparo, 49 años, abril 2007, CS-SSS).

Doña Sara siempre está trabajando y nos está echando la mano en la organización... ella sabe leer y escribir... es muy buena (Aristeo, 55 años, abril 2007, CS-SSS).

Nosotras como mujeres nos sentimos feliz, contentas que doña Sara esté de representante porque nos apoya, porque sabe leer y escribir... y nunca deja de trabajar, siempre nos está motivando (Alba, 46 años, abril 2007, CS-SSS).

En síntesis, las socias de ambas organizaciones comparten la baja escolaridad y, tanto en UPOSIS como en CS-SSS su participación en cargos directivos ha sido mínima, sin diferencias significativas en la proporción de participación en las dos organizaciones. Sin embargo, en UPOSIS más mujeres han ocupado cargos directivos, registrando mayor presencia y



visibilidad a pesar de que los cargos corresponden a puestos tradicionalmente femeninos y a que la proporción de participación es aún muy baja.

## **Beneficios y dificultades derivados de la participación**

¿Cómo se evalúan los beneficios que las mujeres derivan de su participación en determinado proyecto u organización? Este tema se ha tratado en diversas investigaciones. El punto en común de éstas ha sido que las mujeres, en lugar de ser vistas como fuerza de trabajo, deben considerarse como sujetas de su propio desarrollo, mediante la adquisición de distintas habilidades, mayor movilidad espacial, el reforzamiento de las relaciones interpersonales, el aprendizaje de cosas nuevas y un mayor reconocimiento de sus necesidades, así como del conocimiento de su entorno; esto es, que se den cambios positivos en sus vidas (Hidalgo, 1999, 2005; Martínez, 2000; Pérez, 2001; Vázquez *et al.*, 2002; Zapata *et al.*, 2002, 2003; Olivares, 2006).

En general, entre las socias de cs-sss los beneficios percibidos fueron mucho menores que los de las socias de UPOSIS, lo cual fue confirmado en los grupos focales realizados con mujeres y hombres. Las socias de UPOSIS reportaron, en mayor proporción (32.9%), haber recibido capacitación respecto a las socias de Cerro de la Sierra (23.9%), pero las diferencias no fueron significativas (cuadro 5). Sin duda, un beneficio claro de la participación de las mujeres en estas organizaciones es la capacitación, que como se señaló previamente, ocurre en mayor medida en UPOSIS debido, en parte, a que esta organización maneja más proyectos (medicina tradicional; estufas, baños y casas ecológicas) y más actividades de capacitación para ellas, rubro donde la diferencia es particularmente grande respecto a cs-sss.

Ahora que estamos en la organización ya se nos abrió un poquito más la mente, porque nos enseñan lo del café... nos han venido a capacitar unas personas

de fuera sobre cómo cultivarlo, cómo sembrarlo, cómo hacer los almácigos y el abono debe ser todo de la naturaleza, nada de químico... antes no tenía esos conocimientos (Horaria, 35 años, abril, 2007, UPOSI).

Existe una percepción de mayores beneficios en las socias de UPOSI respecto a las de CS-SSS, lo cual fue significativo en los aspectos de aprendizaje de cosas nuevas y el conocimiento de su entorno, probablemente vinculado a la mayor capacitación que reciben la mayor comprensión de sus necesidades y las de sus compañeras, y el apoyo recibido en el interior de la organización, que podría explicarse por un ambiente más equitativo y que promueve la participación de las mujeres; y, en general, la percepción de una mejor condición de vida derivada de su participación en la organización, relacionada con los aspectos previos. Sin embargo, ser socias no ha significado una disminución en la sensación de soledad de las mujeres, mayor movilidad espacial, más amistades, hacer cosas que les gustan o lograr una mejora en su situación económica, ya que la proporción de mujeres que dijo obtener ventajas en estos aspectos fue pequeña y sin diferencias entre ambas organizaciones (cuadro 5).

**Cuadro 5. Beneficios percibidos según organización de adscripción**

Beneficios percibidos	CS-SSS n=46 %	UPOSI n=70 %	$X^2_{LR}$ gl y valor de p	Total n=116 %
¿En el último año ha recibido capacitación? Sí	23.9	32.9	0.1089; 1 gl; 0.297	29.3

<b>Desde que está en la organización se siente menos sola</b>				
Sí	26.2	32.9	1.708; 2 gl;	30.2
No	73.9	65.7	0.426	69.0
No sabe	0.0	1.4		0.9
<b>Desde que participa en la organización ha tenido más tiempo para hacer cosas que le gustan</b>				
Sí	10.9	4.3	1.854; 2 gl;	6.9
No	87.0	92.9	0.396	90.5
No sabe	2.2	2.9		2.6
<b>Ser socia le permite hacer viajes fuera de su comunidad</b>				
Sí	8.7	10.0	0.056; 1 gl;	9.5
No	91.3	90.0	0.814	90.5
<b>Participar en la organización le permite tener una mejor situación de vida</b>				
Sí	10.9	38.6	11.670; 1 gl;	27.6
No	89.1	61.4	0.001	72.4
<b>Participar en la organización le permite tener más amistades</b>				
Sí	97.8	97.1	0.053; 1 gl;	97.4
No	2.2	2.9	0.819	2.6

<b>Ha encontrado apoyo en algunas personas dentro de la organización</b>				
Sí	80.4	94.3	5.248; 1 gl;	88.8
No	19.6	5.7	0.022	11.2
<b>Ha aprendido cosas nuevas en la organización</b>				
Sí	13.0	70.0	39.355; 1 gl;	47.4
No	87.0	30.0	0.000	52.6
<b>Ser socia le permite sentirse capaz de solventar problemas económicos</b>				
Sí	17.4	24.3	2.991; 2 gl;	21.6
No	82.6	72.9	0.393	76.7
No sabe	0.0	2.8		1.8
<b>Ser socia le ha permitido darse cuenta de lo que necesitan usted y sus compañeras</b>				
Sí	37.0	80.0	23.294; 2 gl;	62.9
No	30.4	11.4	0.000	19.0
No sabe	32.6	8.6		18.1

<b>Las capacitaciones le han permitido comprender los problemas de su comunidad, región o estado</b>				
Sí	17.4	40.0	9.267; 2 gl;	31.0
No	67.4	54.3	0.025	59.5
No sabe	15.2	5.7		9.5

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a socias de organizaciones productoras de café en Chiapas, 2007.

Ahora bien, ¿qué problemas registraron las mujeres por su participación? El análisis de éstos permitió profundizar en el conocimiento acerca de las condiciones en las cuales ellas se insertan a estas actividades, y también permitió contrastar los aspectos que producen estos problemas, tanto al interior de las organizaciones como en el ámbito comunitario. Las cifras que se registran en el cuadro 6, muestran que la organización CS-SSS tiene una estructura más autoritaria y discriminatoria hacia las mujeres que en UPOSIS, como lo reflejan los siguientes testimonios:

Aquí es Ángel Díaz el delegado, solito se puso, no lo elegimos y como es el representante lo tenemos que respetar... sólo nos pide opinión cuando hay que cooperar (Eluduvina, 61 años, abril 2007, CS-SSS).

Aunque como siempre hay más hombres que mujeres en las reuniones y asambleas... ellos siempre respetan lo que se decida en la votación... sí, como va la votación, hombre y mujer parejo, ahí vamos todos parejos... y sí respetan las votaciones... lo que diga la mayoría (Angélica, 49 años, abril 2007, UPOSIS).

Las socias de CS-SSS reportan –en mayor proporción con respecto a las de UPOSIS– tener que pedir permiso siempre para realizar cualquier actividad (80.4% vs. 48.6%); mayor falta de respeto hacia las mujeres (siempre o a veces: 26.0% vs. 4.3%); mayor discriminación por ser mujer (siempre o a veces: 39.1% vs. 12.9%); mayor proporción de mujeres cuya opinión no es tomada en cuenta (siempre o a veces: 89.1% vs. 15.7%); y la presencia de personas autoritarias que quieren “mandar” todo el tiempo (siempre o a veces: 73.9% vs. 4.3%) (cuadro 6). Citamos dos testimonios contrastantes de cada una de las dos organizaciones:

Como no tenemos representantes, pos ni con quién quejarnos de que no nos toman en cuenta, sólo don Aristeo y los que están en las comunidades saben cómo va la organización, nosotras aquí ni nos dicen nada (Berta, 32 años, abril, 2007, CS-SSS).

En esta organización la palabra de las mujeres sí cuenta... y tanto deciden los hombres como nosotras, siempre todo lo de proyectos y cooperación, todo se platica y todas votamos (Italia, 33 años, abril 2007, UPOSIS)

**Cuadro 6. Dificultades percibidas según organización de adscripción**

Dificultades percibidas	CS-SSS n=46 %	UPOSIS n=70 %	$\chi^2_{LR}$ gl y valor de p	Total n=116 %
<b>Existen algunas cosas que no puede hacer sin pedirle permiso a alguien</b>				
Siempre	80.4	48.6	19.651; 2 gl; 0.000	61.2
A veces	6.5	41.4		27.6
Nunca	13.0	10.0		11.2

<b>Dentro de la organización existen mujeres que no son queridas o respetadas</b>				
Siempre	4.3	0.0	12.730; 2 gl; 0.002	1.7
A veces	21.7	4.3		11.2
Nunca	73.9	95.7		87.1
<b>Existen personas que hablan mal de usted por participar en actividades fuera de su casa</b>				
Siempre	8.7	5.7	0.657; 2 gl; 0.720	6.9
A veces	43.5	40.0		41.4
Nunca	47.8	54.3		51.7
<b>El no haber estudiado la limita de alguna manera</b>				
Siempre	89.1	67.1	11.572; 2 gl; 0.003	75.9
A veces	8.7	32.9		23.3
Nunca	2.2	0.0		0.9
<b>Ha tenido que hacer algunos sacrificios para ser socia de la organización de café</b>				
Siempre	10.9	8.6	11.791; 2 gl; 0.003	9.5
A veces	39.1	70.0		57.8
Nunca	50.0	21.4		32.8

<b>Se ha sentido discriminada por algún o algunos hombres por ser mujer</b>				
Siempre	6.5	0.0	13.206; 2 gl; 0.001	2.6
A veces	32.6	12.9		20.7
Nunca	60.9	87.1		76.7
<b>Existen cosas que no puede hacer porque es mujer</b>				
Siempre	47.8	18.6	13.008; 2 gl; 0.001	30.2
A veces	47.8	80.0		67.2
Nunca	4.3	1.4		2.6
<b>En la organización alguna persona quiere mandar todo el tiempo</b>				
Siempre	56.5	0.0	75.611; 2 gl; 0.000	22.4
A veces	17.4	4.3		9.5
Nunca	26.1	95.7		68.1
<b>Ha percibido que no es tomada en cuenta para tomar decisiones dentro de la organización</b>				
Siempre	21.7	0.0	72.412; 2 gl; 0.000	8.6
A veces	67.4	15.7		36.2
Nunca	10.9	84.3		55.2



<b>Se ha sentido culpable por participar en la organización</b>				
Siempre	2.2	0.0		0.9
A veces	30.4	21.4	3.207; 2 gl; 0.201	25.0
Nunca	67.4	78.6		74.1
<b>Cuando empezó a participar en la organización tuvo algún problema con su esposo porque no estaba de acuerdo</b>				
Sí	11.4	16.1	2.056; 2 gl; 0.358	14.0
No	86.4	83.9		85.0
No sabe	2.3	0.0		1.0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a socias de organizaciones productoras de café en Chiapas, 2007.

Otras dificultades de índole individual o comunitaria también registraron diferencias significativas entre las socias de ambas organizaciones. Destaca, por ejemplo, la percepción de las limitaciones que imponen a las mujeres su baja escolaridad: 89.1% de las socias de CS-SSS dijeron que esto es siempre un impedimento, mientras que entre las socias de UPOSIS el reconocimiento de la falta de escolaridad como limitante siempre fue de 67.1% ( $p=0.003$ ). Llamam la atención estas cifras, debido a que ambos grupos de mujeres tienen niveles de escolaridad semejantes; es probable que el ambiente más equitativo y de capacitación que tienen las socias de UPOSIS contribuya significativamente a disminuir la percepción de limitación derivada de la baja escolaridad. Contrariamente, el ambiente autoritario de la organización CS-SSS, refuerza en las mujeres la percepción de

que hay cosas que ellas no pueden hacer (siempre) porque son mujeres (47.8%), mientras que en UPOSIS esta percepción sólo reportó 18.6% de las mujeres ( $p=0.001$ ) (cuadro 6).

Finalmente, las socias de UPOSIS reportaron hacer mayores sacrificios (aunque no se especificó a qué tipo de sacrificios se referían) para participar en la organización; los beneficios percibidos por las mujeres de esta organización son un estímulo poderoso para participar, aun cuando tengan que realizar dichos sacrificios. Otros aspectos como la maledicencia en la comunidad, la culpabilidad o dificultades con el esposo, no registraron diferencias entre ambas organizaciones y las frecuencias de estas dificultades fueron bajas (cuadro 6).

## CONCLUSIONES

Dentro del marco del desarrollo sustentable, el comercio justo destaca como un intento de unir, en torno a la producción de bienes, a consumidores y productores organizados. El comercio justo no sólo protege al ambiente, sino también promueve el bienestar económico y social de sus agremiados y empleados, entre los cuales se encuentran las mujeres. Dado que es un fenómeno que está creciendo en México, este trabajo se propuso comparar a dos organizaciones cafetaleras de Chiapas, una que está inserta en el mercado justo y otra que no lo está, con el fin de evaluar los beneficios que las mujeres derivan de su participación en ellas. En nuestra hipótesis de trabajo se esperaba comprobar que las socias de la organización certificada (UPOSIS) obtienen más beneficios que aquellas que pertenecen a la organización de café convencional (CS-SSS).

Los hallazgos se organizan en tres secciones. En la primera exploramos la relación entre trabajo femenino y propiedad de la tierra, argumentando que esta última favorece el control femenino sobre el producto de la venta. En la segunda analizamos la participación de las mujeres en cargos directivos de ambas organizaciones; tanto en UPOSIS

como en CS-SSS ésta ha sido mínima, aunque la primera ofrece evidencias de mayor presencia en cargos que tradicionalmente son considerados femeninos. Finalmente, en la tercera sección examinamos los cambios en la vida de las mujeres a raíz de su participación. Puede verse que la mayor oferta de proyectos y actividades de capacitación, así como una estructura democrática y participativa ha beneficiado a las mujeres de UPOSIS, no así a las de CS-SSS donde dicha oferta y estructura no existen.

Estos hallazgos nos conducen a comprobar la hipótesis del trabajo: la filosofía de comercio justo de UPOSIS ha beneficiado en mayor medida a las mujeres de esta organización en comparación con las de CS-SSS que no tiene dicha filosofía. Conviene resaltar que se trata de dos organizaciones muy parecidas en lo que respecta a su tiempo de existir, región donde operan y principal actividad productiva. Lo que las distingue es precisamente la visión de UPOSIS, que abarca las tres dimensiones de la sustentabilidad: cambios tecnológicos en la producción del café y otros bienes que se encuentran en armonía con el medio ambiente; beneficios económicos para las y los integrantes de la organización; y equidad social y democracia participativa en la toma de decisiones.

Las implicaciones de estos hallazgos para el desarrollo sustentable con perspectiva de género son varias:

Primero, puede verse que cuando hay democracia participativa y transparencia, la gente se va identificando con su organización y defiende sus procesos. En este sentido, cualquier iniciativa productiva en el campo mexicano tendría que pensar ampliamente en cómo fortalecer la construcción de ciudadanía en la toma de decisiones.

Segundo, puesto que el desarrollo sustentable no es sólo generación de ingresos, sino también calidad de vida, es importante que se amplíe el abanico de ofertas para la población, como lo hace UPOSIS: no sólo producir y comercializar café, sino también hacer casas, baños y estufas ecológicas. Resalta como un componente muy importante el de la capacitación, elemento indispensable para que las personas que reci-

ben beneficios de un proyecto se vayan apropiando de éstos y puedan diseminarlos, llevándolos a cada vez más gente.

Tercero y último, es importante que las mujeres que participan en cualquier proyecto u organización sean dueñas del recurso con el que van a trabajar, en este caso, el cafetal. Mucho se ha dicho y escrito al respecto, pero no es un tema que siempre se atienda. La propiedad de recursos clave puede convertirse en un detonador de empoderamiento femenino. En este estudio encontramos mujeres de ambas organizaciones que valoran sus tierras y los ingresos que les proporcionan, ingresos que los hombres, hasta donde pudimos ver, respetan. El que las mujeres sean dueñas de su parcela es un factor que, acompañado de los otros ya descritos, contribuye a la construcción de ciudadanía femenina.

Sin embargo, a pesar de que UPOSI ofrece una amplia gama de proyectos, y que los maneja desde la democracia participativa, es necesario decir que aún queda mucho por hacer en cuanto a la equidad de género en esta organización. Aunque las mujeres han estado en cargos directivos, éstos suelen ser tradicionalmente femeninos, por su fama de buenas administradoras. El reto más grande es superar estas concepciones y promover la participación de mujeres y hombres en todos los cargos por igual. También queda pendiente examinar si los proyectos aquí descritos no están generando cargas adicionales de trabajo para las mujeres, y cómo están respondiendo sus parejas ante su doble jornada, ya que se ha señalado que las relaciones familiares (con la pareja, hijos, padres) son las más difíciles de transformar cuando se trata de autonomía femenina. Es necesario conocer lo que ha pasado con las mujeres en estos espacios con el fin de diseñar estrategias que las ayuden a seguir participando y obteniendo mayores beneficios de su organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agarwall, B., 1997, "Bargaining and gender relations: Within and beyond the household", en *Feminist Economics*, 3(1):1-51.
- \_\_\_\_\_, 1994, *A field of ones own: Gender and land rights in South*, Cambridge University Press, Asia, Cambridge.
- Agenda Estadística, 2003, *Perfil socioeconómico de los municipios de Chiapas*, Gobierno del Estado de Chiapas, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- Aguirre, S., 2004, *Cuatro actores del comercio justo en México: sus retos y perspectivas*, Universidad de Montreal, Quebec.
- Aranda, J., 1988, *Las mujeres en el campo*, Memoria de la primera reunión nacional de investigación sobre mujeres campesinas en México, Universidad Autónoma Benito Juárez, Oaxaca, México.
- Bonfil, S., 2002, "Las mujeres indígenas y su participación política: un movimiento contra la desmemoria y la injusticia", en Dalia Bassols, D. (coord.), *Participación política de las mujeres en los gobiernos locales en México*, GIMTRAP, México.
- Bonfil, S. y R. Marcó del Pont, 1999, *Las mujeres indígenas al final del milenio*, Fondo de las Naciones Unidas para la Población, Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional de la Mujer, México.
- Campaña, P., 2003, *Género como instrumento para el desarrollo rural y reducción de la pobreza*, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), Buenos Aires.
- Campaña, P. y S. Lago, 1987, "La problemática de la organización de la mujer rural en Chile", en *Agricultura y Sociedad*, 5:10-26.
- Chinchilla, N., 1992, "Marxism, feminism, and the struggle for democracy in Latin America", en Escobar, A. y S. Álvarez (eds.), *The making of social movements*, en *Latin America. Identity, strategy, and democracy*, Boulder, Oxford Westview Press, San Francisco.
- Deere, C. y M. León, 2000, *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y Mercado en América Latina*, Programa de estudios de género, mujer y desarrollo, Facultad de Ciencias Humanas,

- Universidad Nacional de Colombia, Tercer Mundo editores, Colombia.
- Elliot, J., 1999, *An Introduction to Sustainable Development*, Londres y Nueva York, Routledge.
- Enkerlin, E. y Cano G. del Amo, 1997, *Ciencia ambiental y desarrollo sostenible*, International Thompson Editores, México, D. F.
- Gobierno del estado de Chiapas, 2005, *Plan de Desarrollo Chiapas 2001-2006*, Secretaría de Planeación y Finanzas, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- Hidalgo, C., 2005, *Microfinanzas para mujeres y género en el sector rural: un análisis socioeconómico de proyectos en México*, tesis de doctorado en Ciencias Agronómicas, Universidad Autónoma Chapingo, México.
- \_\_\_\_\_, 1999, *Cajas de ahorro como estrategia de sobrevivencia de mujeres rurales: Caso de la organización SSS Susana Sawyer, Alamos, Sonora*, tesis de Maestría en Estudios del Desarrollo Rural, Colegio de Postgraduados, México.
- H. Ayuntamiento de Siltepec 2005-2007, 2008, en [www.siltepec.chiapas.gob.mx](http://www.siltepec.chiapas.gob.mx), consultado el 28/01/2008.
- International Federation of Organic Agricultura Movements (IFOAM), 2005, *Principios de la agricultura Orgánica*, México, D. F.
- Lagarde, M., 1997, *Género y feminismo, Desarrollo Humano y democracia*, Horas, Madrid.
- Leff, E. et al., 2002, "Más allá del desarrollo sostenible: la construcción de una racionalidad ambiental para la sustentabilidad: una visión desde América Latina", en Leff, E. et al., (coords.), *La transición hacia el desarrollo sustentable, Perspectiva de América Latina y el Caribe*, INE-Semarnat, UAM, PNUMA, México.
- Magallón, M., 1988, "Participación de la mujer en las organizaciones campesinas: Algunas limitaciones", en Aranda, J. (comp.), *Las mujeres en el campo, Oaxaca*, Instituto de Investigaciones Sociológicas de la Universidad Autónoma Benito Juárez, México.

- Martínez, B., 2000, *Género, empoderamiento y sustentabilidad: una experiencia de micro empresa artesanal de mujeres indígenas*, GIMTRAP, México.
- Max-Neef, M., 1986, *Desarrollo a escala humana: una opinión para el futuro*, CEPAUR, Serie Dialogue, EUA.
- Nauman, T., 2002, *El movimiento a favor del comercio justo en México*, Inter-hemispheric Resource Center (IRC), México, D. F.
- Olivares, P., 2006, *Una mirada desde la perspectiva de género hacia las mujeres rurales de Achichipico Morelos y el proceso de empoderamiento*, tesis de maestría en Sociología Rural, Universidad Autónoma Chapingo, México.
- Pérez, G., 2002, *El café en México, Centroamérica y el Caribe. Una salida sustentable a la crisis*, Coopcafé-CNOC, México.
- Pérez, N., 2001, "El proceso de empoderamiento de mujeres indígenas organizadas desde una perspectiva de género", en *Estudios Agrarios*, 17:125-169.
- Promusag (Programa de la Mujer en el Sector Agrario, Secretaria de la Reforma Agraria), 2002, "Reglas de operación del programa de la mujer en el sector agrario", Diario Oficial de la Federación, 17 de junio, México, D. F.
- Rico, M., 1997, Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo, Ponencia presentada en la Séptima Conferencia sobre la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, 19-21 de noviembre de 1997, Santiago de Chile.
- Roozen, N. y F. VanderHoff, 2002, "La aventura del comercio justo. Una alternativa de globalización", por los fundadores de Max Havelaar, El atajo Ediciones, México.
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación-SIAP, 2005, "Avance de siembras y cosechas", en [www.sagarpa.gob.mx](http://www.sagarpa.gob.mx), consultado el 23/01/07.
- Secretaría de Planeación y Finanzas, 2000, *Perfil Demográfico y Socioeconómico Municipal*, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
- Taylor S. y R. Bogdan, 1990, "Ir hacia la gente", en *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós, Buenos Aires.

- Vázquez, E. *et al.*, 2002, "Procesos de empoderamiento entre mujeres productoras en Tabasco", en *Revista Mexicana de Sociología*, 4(2) 85-124.
- Vázquez, V., 2002, *¿Quién cosecha lo sembrado? Relaciones de género en un área natural protegida mexicana*, Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, Plaza y Valdés, México.
- Zapata, E. *et al.*, 2003, *Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales. Las cajas de ahorro y crédito en México*, Plaza y Valdés, Colegio de Postgraduados y Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario, México.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*, Plaza y Valdés Editores, Colegio de Postgraduados, México.