

# **Política de Género del Subsector de Café de Honduras 2020**





## Índice

Siglas y Abreviaturas . . . . .	7
Presentación del presidente del CONACAFE . . . . .	9
I. Introducción. . . . .	10
II. Proceso de formulación de la política de género . . . . .	11
III. Marco de Referencia . . . . .	12
3.1. Compromisos internacionales en materia de igualdad y equidad de género. . . . .	12
3.2. Diagnóstico: La situación de género en el subsector café. . . . .	13
IV. Marco Institucional del subsector café . . . . .	16
V. Marco Normativo y Jurídico . . . . .	22
VI. Principios. . . . .	24
VII. Marco Político y Estratégico . . . . .	25
7.1. Teoría de Cambio. . . . .	25
7.2. Definición de la Política. . . . .	26
7.3. Objetivos estratégicos de la Política . . . . .	26
Eje estratégico 1. Institucionalidad cafetalera y organizaciones fortalecidas en equidad de género e inclusión social. . . . .	28
Eje estratégico 2. Acceso y control de recursos y servicios financieros y no financieros para mujeres y juventud cafetalera. . . . .	29
Eje estratégico 3. Liderazgo y participación efectiva de mujeres y juventud en el sector cafetalero. . . . .	31
Eje estratégico 4. Integración de actores y cooperación en la promoción de la igualdad y equidad de género en la cadena del café. . . . .	33
VIII. Mecanismo de ejecución, seguimiento y evaluación . . . . .	34
IX. Bibliografía. . . . .	35
X. Anexos . . . . .	36



## SIGLAS EN EL CONTENIDO DE DOCUMENTO

- AHPROCAFE:** Asociación Hondureña de Productores de Café
- ANACAFEH:** Asociación Nacional de Productores de Café de Honduras
- AMUCAFE:** Asociación de Mujeres en Café, Capitulo Honduras
- CREDIMUJER:** Crédito Solidario para la Mujer Rural
- CONACAFE:** Consejo Nacional del Café
- CONAMUCOOPH:** Consejo Nacional de Mujeres Cooperativistas de Honduras
- ENDESA:** Encuesta de Demografía y Salud
- BM:** Banco Mundial
- EPHPM:** Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
- FAO:** Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
- FCN:** Fondo Cafetero Nacional
- IHCAFE:** Instituto Hondureño del Café
- INAM:** Instituto Nacional de la Mujer
- LA CENTRAL:** La Central de Cooperativas Cafetaleras de Honduras
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- ONG:** Organismos no Gubernamental
- PAPP:** Programa de Apoyo al Pequeño Productor
- PESA:** Plan Estratégico del Sector Agroalimentario
- PIB:** Producto Interno Bruto
- PIEGH :** Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras
- PRONAGRO:** Programa Nacional de Desarrollo Agroalimentario
- SAG:** Secretaria de Agricultura y Ganadería
- SCAA:** Specialty Coffee Association of America.
- SEAGRO:** Servicios Agropecuarios
- UNIOCOOP:** Unión de Cooperativas de Servicios Agropecuarios Limitada.
- UPEG:** Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión



### Pueblo Hondureño:

El Gobierno de la República de Honduras atento a la importancia social, económica y ambiental de la caficultura hondureña y consciente de los riesgos por los precios y variabilidad y cambio climático, presentó a través del Consejo Nacional del Café (CONACAFE), a los actores de la Cadena Agroindustrial del Café y sociedad en general, en el año 2003, el Marco de Políticas para la Innovación Tecnológica, la Competitividad y la Transformación Socioeconómica de la Caficultura, con el fin de hacerle frente a los nuevos paradigmas tecnológicos, conservacionistas, inclusión, equidad, justicia y tendencias de mercado internacional.

La formulación de políticas sectoriales es parte de las atribuciones del CONACAFE otorgadas en el Decreto Legislativo 145-2000. Adicionalmente el mandato recibido en el Artículo 17 del Decreto Legislativo 297-2002, donde se instruye al Consejo, elaborar políticas y estrategias de corto, mediano y largo plazo para el desarrollo integral de la caficultura nacional en sus diferentes aspectos sociales, financieros, ambientales, económicos, de productividad y competitividad internacional.

Coherente con el principio de equidad e inclusión y el área prioritaria “Desarrollo humano y reconocimiento de género” definido en la Política Cafetalera Nacional vigente y con el propósito de promover de manera transversal a nivel sectorial e institucional la equidad e inclusión de género y juventud, se formuló de manera participativa la presente Política de género para el subsector café de Honduras. Este instrumento normativo define líneas estratégicas, medidas de acción, el mecanismo de seguimiento e indicadores de cumplimiento que pretenden servir de guía en los procesos de planificación de corto, mediano y largo plazo a todas las instituciones públicas, privadas y organizaciones que forman el subsector. De la misma manera, esta política da respuesta a los compromisos establecidos en la Agenda 2030 con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), así como al II Plan de Igualdad y Equidad de Género para Honduras (II PIEGH) del año 2020 a 2022, donde el estado debe asegurar “la Promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo, acceso, uso y control de los recursos”.

Desde el CONACAFE pretendemos que este documento defina una hoja de ruta a seguir y sea referente en el proceso de planificación estratégica y operativa de todos los Actores de la Cadena del Café del país, con el fin de asegurar la inclusión y equidad de género y juventud, con el fin de mejorar las condiciones de vida de las familias y contribuir a la reducción de la pobreza en los territorios cafetaleros.

**Abog. Juan Orlando Hernández**  
**Presidente de la República de Honduras y del Consejo Nacional del Café**

## I. Introducción

El Subsector café de Honduras representó en el año 2019, el 3.27% del PIB Nacional y el 31.69% del PIB Agrícola (Banco Central de Honduras, 2019), producto de la exportación de unos 8.8 millones de quintales de café que generan alrededor de mil millones de dólares (IHCAFE, 2019), lo que representa el 23.4% de los ingresos y lo convierte en el principal producto agrícola de exportación y tercer generador de divisas, solamente superado por la industria textil (maquilas) y las remesas. La Caficultura está en manos de unos 144 mil productores, de los cuales el 80% son hombres y el 20% son mujeres, quienes producen café en 500 mil manzanas distribuidas en 16 departamentos y 222 municipios.



La cadena del café de Honduras contribuye significativamente al crecimiento económico del país, a través de la producción y las exportaciones, como su aporte a las finanzas públicas y por las inversiones en infraestructura vial y comunitarias. Es un subsector dinámico con potencial de crecimiento en términos de productividad, calidad y precios. Sin embargo, la sostenibilidad social de la cadena corre riesgos importantes en materia de acceso a la tierra y de inseguridad jurídica, de seguridad alimentaria y nutricional y de condiciones de vida<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Unión Europea 2018. Análisis de la cadena de valor del café en Honduras.

<sup>2</sup>Fórum Cultural de Café 2018.

A pesar de la relevancia de la mujer en la economía del cuidado y su amplia participación en la cadena de valor del café, aún persisten las desigualdades con respecto a los hombres en el acceso a la tierra, formación, comercialización y competitividad, así como la sobrecarga en las tareas del hogar. Así mismo, las mujeres caficultoras siguen estando relegadas en la toma de decisiones a nivel familiar, económico, social y político.

Del mismo modo, es evidente que en muchos países productores y en Honduras está disminuyendo la presencia de jóvenes en las fincas, ya que no están lo suficientemente motivados por la inseguridad existente sobre la propiedad de la tierra y de los cultivos, el poco acceso a la formación técnica y a los beneficios que se derivan de la comercialización del café. Esta tendencia de los jóvenes de abandonar las zonas rurales para buscar empleo en las ciudades plantea un gran riesgo a la continuidad de la caficultura y del sector cafetalero en su conjunto, también<sup>2</sup>.

El Consejo Nacional de Café (CONACAFE), organismo superior de la caficultura, creado para la formulación, aprobación y evaluación de la Política Cafetalera Nacional; la Organización de la Sociedad Civil Solidaridad; y Rikolto (antes conocida como VECO Mesoamérica), comprometidos en trabajar colectivamente por la sostenibilidad del sub sector cafetalero del país, suscribieron un convenio de colaboración para formular la Política de Género del Subsector cafetalero de Honduras con el objetivo de contribuir a la reducción de las brechas existentes entre mujeres y hombres y favorecer el reconocimiento del papel de la mujer en dicho sector.

La política de género es un instrumento normativo que define líneas estratégicas bajo las cuales, se promueve la creación de condiciones sociales e institucionales que garantizan y fomentan la equidad de género como un valor, un principio y una práctica del subsector café en Honduras.

A través de la política se pretende apoyar la implementación de la dimensión social de la Política Cafetalera Nacional, especialmente en las áreas prioritarias de desarrollo humano y reconocimiento de género, la institucionalidad de la caficultura y la participación ciudadana. Los cuatro ejes estratégicos de la política de género se articulan entre sí y se encuentran relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se establecen en el Programa 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. El Programa de las Naciones Unidas responde al concepto de que "Nadie deberá quedar excluido" y, sin duda, la visión del CONACAFE es que eso no deberá ocurrir ni en los cultivadores de café ni a los y las trabajadoras y sus familias ni a ninguno de los que forman parte del subsector cafetero.

Los cuatro ejes estratégicos de la política de género se articulan entre sí y se encuentran relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se establecen en el Programa 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.



La Política de Género del subsector café obliga también al CONACAFE e IHCAFE a realizar nuevos y mejores esfuerzos de análisis, conceptualización y definición de acciones concretas que aseguren su aplicación en el cumplimiento de sus funciones institucionales. Esto permitirá que las instituciones vinculadas a la cadena adquieran conocimientos de género y desarrollen estrategias internas que consideren las necesidades e intereses de

mujeres y hombres. Por otro lado, se necesitará la participación de los hombres, porque el tema de género no solo es "un asunto de mujeres" sino un asunto del hogar y de la comunidad.



## II. Proceso de formulación de la política de género



La política de Género del subsector cafetalero de Honduras se realizó a través de un proceso participativo, inclusivo y multidisciplinario con actores nacionales gubernamentales y no gubernamentales relevantes de la cadena de valor de café. El proceso metodológico comprendió el desarrollo de 6 etapas: 1) el análisis documental (situación diagnóstica de género en el sector de café) y del marco normativo (leyes y decretos) de la actividad cafetalera; 2) Entrevistas con actores nacionales (miembros del CONACAFE y otras

instituciones públicas y privadas); 3) Talleres sectoriales de consulta en seis regiones del País, con la participación de las mesas territoriales de café y otros actores vinculados a la cadena; 4) Un taller nacional de socialización y validación de la política; 5) presentación con los miembros del CONACAFE y 6) la Aprobación y publicación de la política.

La elaboración participativa de la política de género, se enfocó en identificar los eslabones, sus actores e interrelaciones; así como las desigualdades que existen en cada uno, posteriormente con la participación de las instituciones públicas, privadas y organizaciones vinculadas al subsector café se definieron los ejes estratégicos, líneas y medidas de acción, con la finalidad que tanto mujeres como hombres sean visibles, valorados y escuchados/as, que ejerzan influencia; y que tengan igual acceso, oportunidades y beneficios de la información, los recursos y servicios.

Los talleres sectoriales participativos, que fueron consultas con las mesas territoriales de Café lideradas por el IHCAFE, se realizaron en seis lugares representativos: Santa Rosa de Copan, Tegucigalpa, San Pedro Sula, El Paraíso, Santa Bárbara y Marcala, para analizar las desigualdades de género encontradas en el diagnóstico y definir líneas y medidas de acción que garanticen la equidad de género a nivel institucional, en su quehacer interno y externo.



### III. Marco de Referencia

#### 3.1. Compromisos internacionales en materia de igualdad y equidad de género

Honduras se ha situado a favor de la igualdad entre los géneros, reconociendo jurídicamente la normativa internacional existente, desde la Carta de las Naciones Unidas a la fecha, ha firmado y ratificado un número significativo de acuerdos, tratados y convenciones internacionales, regionales y nacionales relativos a la igualdad entre los géneros y los derechos humanos de las mujeres.



El marco normativo y jurídico internacional en esta materia es amplio. Entre los instrumentos internacionales más importantes para el país, se encuentran: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (mejor conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, aprobada por la ONU, en 1979 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, aprobada en 1994.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing del año 1995, constituye un hito de alcance histórico por la igualdad. Este instrumento incluye el reconocimiento de la responsabilidad estatal, del sector privado y de la sociedad civil en el accionar para eliminar todos los obstáculos a la igualdad de oportunidades. Asimismo, emergieron el “mainstreaming” y el “empoderamiento” como estrategias para el pleno desarrollo de los derechos humanos de las mujeres, orientaciones aún vigentes.

Por otro lado, el Consenso de Montevideo, resultado de la Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre la Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, llevada a cabo en agosto de 2013, hace una revisión de los asuntos pendientes y de los nuevos desafíos para la Región, en materia de población y desarrollo. Entre las prioridades

incluidas en la agenda actual se encuentran: los derechos, necesidades y demandas de adolescentes y jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, protección social y retos socioeconómicos; la brecha en el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva y equidad de género; poblaciones indígenas y afrodescendientes.

#### 3.2. Diagnóstico: La situación de género en el subsector café

Dada la importancia de la contribución de las mujeres a la agricultura mundial, poner fin a la diferencia de género en la agricultura y conferir poder a las mujeres en las cadenas de valor de la agricultura contribuirá al logro de la Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia de igualdad de género, aprobados por las Naciones Unidas<sup>3</sup>: “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.”

Son realmente escasos los estudios rigurosos sobre género en el sector cafetalero, pero las pruebas que hay sugieren que el nivel de **participación de las mujeres en café** no es muy diferente del papel de las mujeres en otros subsectores de la agricultura. Según datos del IHCAFE (2019) el porcentaje de mujeres productoras es del 20%, alrededor de 24,858 mujeres productoras, distribuidas en 16 departamentos y 221 municipios. Los departamentos con mayor participación de mujeres cafetaleras son El Paraíso (3,541), Comayagua (3,369) y Santa Bárbara (3,102). Actualmente, 16 de los 18 departamentos del país producen café. En la cosecha 2018/19, el 87% de la producción la generan 8 de ellos: Comayagua, El Paraíso, Copán, Lempira, Santa

Bárbara, Ocotepeque, La Paz e Intibucá; Vale recalcar que, aunque El Paraíso tiene el mayor número de productores y productoras y área sembrada, tiene el rendimiento más bajo de 16 qq/Mz. El departamento que tiene el mayor rendimiento es Copan con 25.5 qq/Mz en promedio (26qq/Mz mujeres y 25qq/Mz hombres) y Ocotepeque con 26.5 qq/Mz (26qq/Mz mujeres y 27qq/Mz hombres).

Estas cifras ponen en evidencia que existe una correlación positiva entre la equidad de género y el crecimiento económico, lo cual implica que **si las mujeres tienen igual acceso a recursos (capital humano y factores de producción) se traducirá en un aumento de la producción y de los ingresos de sus familias; así mismo, se incrementará la resiliencia a la volatilidad de los precios del café y la adaptabilidad al cambio climático.** Esto sin contar con la importancia que juegan las mujeres para la educación y nutrición de los niños y sus familias.

Las mujeres tienen, igual acceso a recursos



Como se reporta en el informe de la SCAA 2015, sobre equidad de género, las mujeres a menudo enfrentan una “**doble carga**” ya que trabajan tanto en la finca como en las tareas del hogar. Según el informe, “los hombres tenían un día de trabajo de 8 horas, mientras que las mujeres trabajaban hasta 15 horas por día”. Esto se complica aún más por la creciente responsabilidad de las mujeres en las fincas, algo que representa un trabajo adicional, pero, posiblemente, también el potencial de una

<sup>3</sup>Programa de las Naciones Unidas 2015. Objetivos de Desarrollo Sostenible

<sup>4</sup>SCAA 2015. Report for Gender Equality in the Coffeelands.

mayor influencia en el futuro<sup>4</sup>.

**Las desigualdades de género en la cadena de valor del café**, no solo es un problema de Honduras, es una situación global. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en la producción mundial de alimentos, predominan las mujeres (50 a 80%), aunque poseen menos del 10% de la tierra. En el caso concreto del café, las caficultoras constituyen la mayoría de los aproximadamente 25 millones de productores de café en el mundo. Aún y así, esta actividad es percibida como una labor masculina y ello explica por qué siendo las mujeres quienes realizan la mayor parte de las actividades productivas, son los hombres quienes más provecho obtienen, tanto de los programas de formación sobre prácticas sostenibles, como de insumos, ingresos y otros beneficios que genera la comercialización del café. Esta situación de inequidad da origen a muchas ineficiencias, que son visibles en la cadena de valor del café y que obstaculizan el desarrollo del sector en lo general y de la producción en lo particular.<sup>5</sup>

Conforme a estimaciones oficiales, **la pobreza rural en Honduras afecta al 65% de las mujeres** que habitan en el campo. Además, de los 2,2 millones de mujeres que viven en la zona rural, solo el 8% (unas 176,000) son dueñas de tierra<sup>6</sup>. Además, las mujeres no reciben de manera equitativa, los beneficios que les corresponden en materia de formación, información y conocimiento y todo ello las relega a un

segundo papel, restándoles empoderamiento, es decir, capacidad para tomar decisiones de manera consciente sobre la propia vida y su trabajo y actuar en consecuencia para alcanzar las metas deseadas<sup>7</sup>. Por otro lado, la sobrecarga de trabajo no remunerado opera como una barrera para la inclusión plena de las mujeres en trabajos decentes y profundiza las brechas existentes.

Así mismo en el 2017 la FAO informó que la migración de hombres fuera de las zonas rurales hace que el número de mujeres que trabajan en fincas en la agricultura aumente, esto es algo que brinda oportunidades de empoderamiento, aunque también resalta la falta de igualdad de movilidad entre ambos sexos. Adicionalmente, dentro de la industria del café, las generaciones más jóvenes están recurriendo a nuevos oficios y a menudo se trasladan a las ciudades en busca de un mejor salario<sup>8</sup>.

Por otra parte, **el acceso a información** es limitado, no solo por parte de las organizaciones sino también de parte de las fuentes oficiales, pues no poseen la totalidad de los datos, y cuando existen, **no toda la información está desagregada por género**. Esta ausencia de cifras es relacionada con otra forma de invisibilizar el trabajo de las mujeres, pues si bien se da su participación en toda la cadena agroexportadora del café, su aporte no es "visibilizado ni valorizado" mediante datos. Los documentos publicados (informes) por



las diferentes instancias vinculadas al café no presentan información desagregada por sexo, aunque existan algunas cifras en sus bases de datos, y tampoco se cuenta con datos de los eslabones aparte del productivo<sup>9</sup>.

En el ámbito familiar **los ingresos por la venta de café** se perciben como propiedad de los hombres quienes deciden en qué, cómo y cuándo utilizarlos. Además, y según datos de la FAO, el dinero que perciben las mujeres por la venta de sus productos agrícolas, incluido el café y artesanías lo destinan a cubrir las necesidades del hogar, mientras los hombres utilizan como mínimo el 25% de sus ingresos en otros fines.

**Acceso a financiamiento.** El IHCAFE administra un fideicomiso, creado mediante decreto legislativo No. 152-2003 publicado en el Diario La Gaceta el 25 de octubre del 2003 y su reforma mediante Decreto Legislativo No. 56-2007 publicado el 30 de junio del 2007, con vigencia indefinida, con la finalidad de que se convirtiera en una herramienta financiera. Por más de 10 años ha venido ejecutando proyectos, como venta de fertilizantes y otros insumos, **Programa de Apoyo al Pequeño Productor (PAPP)**, Programas de Diversificación que incluye (agroforestería, siembra de cacao, especies menores (Cerdos, Gallinas y Peces); Secadoras Solares, entre otros, pero no tenemos datos del acceso de las mujeres cafetaleras a estas iniciativas.

**Violencia sexual en Fincas de Café.** Las mujeres no solo tienen problemas para obtener recursos y apoyo. Casi nunca se habla de la agresión sexual y la violación que pueden sufrir las mujeres en las fincas de café. Sin embargo, esto puede ser una realidad para muchas productoras de café, especialmente aquellas que provienen de un estrato social bajo,

como recolectoras de café, migrantes, mujeres indígenas y adolescentes<sup>10</sup>.

**En el campo organizativo** se señala un proceso gradual de incremento en la membresía de las mujeres y que las mujeres están teniendo mejores oportunidades de participación en juntas directivas de organizaciones de primer nivel (colectivos de personas productoras tales como asociaciones gremiales o cooperativas), lo cual podría generar las bases para esta incursión en instancias de toma de decisión, también se da en organizaciones de segundo nivel (alianzas de organizaciones). A su vez se indica la tendencia en organizaciones de base, de constituir comités de género y elaborar políticas de género<sup>11</sup>.

El carácter inclusivo de la cadena ha sido reforzado por la organización empresarial cooperativa y por el avance en la certificación. No obstante, la participación de la mujer en la dirigencia gremial y su presencia en los cargos directivos de la institucionalidad cafetera no registran niveles de participación, en estos espacios ha predominado una tradición cultural masculina que ha definido roles de influencia entre mujeres y hombres.

En relación con otros eslabones de la cadena, si la apariencia para un campeón barista es masculina, también lo es la de un tostador de café. Lamentablemente, existen pocos datos sobre la brecha de género en el sector de tueste y otros sectores. Así mismo, **la cadena de valor de café cuenta con una gran variedad de proveedores de servicios de apoyo, como instituciones de insumos y máquinas para café (Cadelga, Fertica, SEAGRO y Bayer), pero ninguna manejadas por mujeres.**



<sup>5</sup>Fórum Cultural de Café 2018.

<sup>6</sup>INE 2013.

<sup>7</sup>FAO 2011. Estado de la Agricultura y la Alimentación.

<sup>8</sup>FAO 2017. The State of Food and Agriculture. Leveraging food Systems for Inclusive Rural Transformation.

<sup>9</sup>Lara 2009. Situación, Condición y Posición de la Mujer Cafetalera Hondureña

<sup>10</sup><https://perfectdailygrind.com/es/2018/03/21/mujeres-en-la-industria-del-cafe-lo-que-deberias-saber/>

<sup>11</sup>Lara 2009. Situación, Condición y Posición de la Mujer Cafetalera Hondureña

#### IV. Marco Institucional del subsector café

El sector café en Honduras está conformado por el **Consejo Nacional del Café (CONACAFE)** establecido mediante Decreto 145-2000 del 30 de octubre de 2000, como el órgano encargado del diseño, formulación, aprobación y evaluación de la política cafetalera del país, los ejecutores de la política cafetalera son **El Instituto Hondureño del Café (IHCAFE)** creado bajo el Decreto No. 83 del 9 de diciembre de 1970 y reformado mediante Decreto 213-2000 que define al IHCAFE como una institución privada, no estatal, con funciones en el área técnica, empresarial, comercial y de mercadeo; y el **Fondo Cafetero Nacional (FCN)** creado mediante Decreto No. 143 - 93 del 8 de septiembre de 1993 y reformado por medio del Decreto 56-99 del 14 de mayo de 1999, pasando a ser el organismo de carácter privado, el FCN es el brazo financiero del sector encargado de la infraestructura vial y productiva de las zonas cafetaleras del país.

El subsector caficultor está organizado en cuatro organizaciones gremiales de productores, La Asociación Hondureña de Productores de Café (AHPROCAFE), la Asociación Nacional de Caficultores de Honduras (ANACAFEH), La Central de Cooperativas Cafetaleras (La Central) y La Unión Nacional de Cooperativas (UNIOCOOP), que agrupan a más de 145 mil productores registrados.

La organización que mayor número de asociados tiene es La AHPROCAFE, que se constituyó



el 03 de agosto de 1967, y nace como una organización representativa de los cafetaleros a nivel nacional para coordinar acciones con el gobierno de Honduras en el mejoramiento y desarrollo de la caficultura. La ANACAFEH se creó el 11 de junio de 1987 y se constituyó como una asociación civil de carácter permanente, con patrimonio propio, sin fines de lucro, de carácter gremial. Algunos productores también son miembros de cooperativas afiliadas a La Central de Cooperativas, que nace en noviembre de 1997 como un organismo de integración cooperativa de segundo grado y se constituye, además, como una empresa exportadora con fines de desarrollo rural. Y la UNIOCOOP funcionando desde el 30 de abril de 1985. Estos gremios tienen un sistema organizativo bien estructurado en 222 municipios distribuidos en los 16 departamentos cafetaleros del país.

También existen gremios que representan a otros eslabones de la cadena del café (Intermediarios, Exportadores y Tostadores). El gremio de los intermediarios es la Asociación Hondureña de Intermediarios de Café (AHICAFE) que aglutinan aproximadamente 400 afiliados de los 580 registrados en el IHCAFE. La Asociación de Exportadores de Café de Honduras (ADECACHE), cuenta con 11 empresas exportadoras que representan el 65% de las exportaciones de café en Honduras y La Asociación de Tostadores de Café de Honduras (TOSCAFEH) que aglutina a 14 torrefactores<sup>12</sup>.

Es en este nivel de las diferentes organizaciones (Institucionalidad del Café), que se deberían realizar acciones de concientización y sensibilización, con el propósito de hacer ver a sus directivos lo importante que es tomar decisiones oportunas para asegurar una equidad de género en la cadena de valor del Café y en los diferentes niveles de organización.

Muchas organizaciones apoyadas por la cooperación internacional están abogando por abordar los retos presentes y futuros del café, no sólo desde el punto de vista de la sostenibilidad de los cultivos, el cambio climático, aseguramiento de calidad, el incremento de la producción o la investigación, sino, también, desde el punto de vista de la igualdad e inclusión social: alentando la incorporación de jóvenes a la actividad cafetalera y contribuyendo al empoderamiento social y económico de las mujeres.



Además de las acciones de equidad e inclusión social que están implementando. Sin embargo, muy pocas organizaciones cafetaleras incorporan acciones afirmativas de género y cuentan con datos estadísticos, que evidencien la participación plena y efectiva de la mujer,

su contribución y beneficios en los diferentes eslabones de la cadena de valor del café.

A continuación, se presenta de una descripción de los principales actores nacionales de la cadena de valor del café:

<sup>12</sup>Heifer 2018. Análisis de la Cadena de Valor de Café en Honduras



Fuente. Elaboración de CONACAFE, 2020.

## A) Gremios de productores y productoras

Instituciones	Descripción institucional, proyectos o acciones de género
AHPROCAFE	<p>La Asociación Hondureña de Productores de Café (AHPROCAFE), en su estructura organizativa, tiene 15 Juntas Departamentales, 210 Juntas Locales, 3,247 Juntas Rurales y 41 Cooperativas Afiliadas; maneja una membresía total de 110,252 afiliados, solo un 20% son mujeres.</p> <p>En su junta directiva nacional compuesta por 15 miembros, actualmente no hay participación de mujeres.</p> <p>Desde sus estatutos, tienen el mandato y el compromiso de trabajar bajo el principio de igualdad de género, pero no han sentido la necesidad de tener una política o estrategia organizacional de género, ni a una persona para trabajar el tema, tampoco tienen un presupuesto específico para este tema.</p> <p>Como AHPROCAFE, atienden 4 temas: desarrollo gremial/organizativo, desarrollo cooperativo/empresarial, desarrollo administrativo y desarrollo social. Desde este último componente han desarrollado brigadas, implementado escuelas y otorgado becas. Actualmente están desarrollando los siguientes proyectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Escuela Gremial de liderazgo, dirigida a la juventud cafetalera, en su tercera promoción (2019), tuvo mayor participación de mujeres (46%) de un total de 100 participantes.</li> <li>· Proyectos microempresariales para mujeres (tostaduría, 4,000 fogones mejorados, 2,300 filtros de agua, entre otros.)</li> <li>· Establecimiento de viveros forestales manejados y comercializados por mujeres.</li> </ul>
ANACAFEH	<p>La Asociación Nacional de Caficultores de Honduras (ANACAFEH), tiene una cobertura que alcanza 180 municipios en 13 departamentos. Su Junta directiva actualmente son solo hombres, pero cuenta con la participación de una mujer asesora de la junta y otra mujer en el cargo de gerencia general.</p> <p>En total en su membresía atienden 40,000 productores, de los cuales entre un 20% a 30% son mujeres.</p> <p>Este gremio, no cuenta con suficiente presupuesto para su operación, hasta la fecha no han priorizado el tema de género e inclusión social, no tienen plan de estratégico, ni política de género.</p> <p>Entre los principales proyectos que han implementado tenemos las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Producción de vivero forestales (Reforestación)</li> <li>· Agroforestería, se le apoya a los productores para la producción de plantas de café y árboles maderables en sus fincas dotándoles con bolsas para preparación de vivero.</li> <li>· Proyección Social, apoyo a iglesias, juntas de agua, cajas rurales ayuda social a pobladores más necesitados.</li> <li>· Capacitación, se gestionan capacitaciones a través del IHCAFE, en distintas áreas en beneficio de los agremiados de nuestra organización.</li> </ul>

LA CENTRAL	<p>La Central de Cooperativas nace en noviembre de 1997 como un organismo de integración cooperativa de segundo grado y se constituye, además, como una empresa exportadora con fines de desarrollo rural. Hoy en día esta organización aglutina a más de 6,000 pequeños y medianos caficultores, agrupados en 47 cooperativas en 12 departamentos del país.</p> <p>La Central cuenta con un porcentaje del 27% de mujeres en su membresía y dentro de los cuerpos directivos tiene una representación del 30% incluyendo cargos como la vicepresidencia de la Junta Directiva, tiene el compromiso con la participación equitativa de las mujeres y desde el 2015 cuenta con su política de género.</p> <p>Entre los principales proyectos o acciones que han implementado tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Brindan apoyo a sus cooperativas socias con servicios administrativos, comerciales y financieros.</li> <li>· Apoyo en el diseño y ejecución de proyectos de certificación.</li> <li>· Facilita la comunicación entre las cooperativas con otros actores ligados a la actividad cafetalera en el ámbito nacional e internacional.</li> </ul>
UNIOCOOP	<p>La Unión de Cooperativas de Servicios Agropecuarios Limitada. (UNIOCOOP), es una organización cooperativa de segundo grado que aglutina actualmente a 34 cooperativas y 8 pre-cooperativas de servicios agropecuarios distribuidas en el territorio nacional y orientadas a proporcionar servicios a sus agricultores asociados en diversos rubros de producción agrícola, contando en su membresía con cooperativas de productores de: Café, Grano Básico, Hortalizas y Vegetales, Algodón, Ganado Bovino, Aves, Caña de Azúcar. Su actual junta directiva (2019) incorpora a una mujer.</p> <p>Entre las principales acciones que han desarrollado tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Brindar servicio de comercialización de café a sus cooperativas socias.</li> <li>· Fortalece las capacidades de sus afiliadas en aspectos administrativos, técnicos y financieros.</li> <li>· Gestión de recursos con cooperación para el desarrollo de proyectos vinculados al mejoramiento del café principalmente.</li> </ul>

## B) Gremio de intermediarios

Instituciones	Descripción institucional, proyectos o acciones de género
AHICAFE	<p>La Asociación Hondureña de Intermediarios, cuenta aproximadamente con 400 afiliados, de estos el 12% son mujeres, En su junta directiva tiene el 15% (2) de representación femenina. El 80% de los intermediarios son también productores y juegan un rol importante, al ser el financiador de la producción por su anticipo de efectivo a la cosecha; también facilita insumos para la producción, y algunos (4%) prestan servicios de secado a productores (as) que quieren comercializar su café como pergamino seco. Este gremio no tiene representación en CONACAFE e IHCAFE.</p>

### C) Gremio de exportadores

Instituciones	Descripción institucional, proyectos o acciones de género
ADECFAFEH	La Asociación de Exportadores de Café de Honduras (ADECFAFEH), es una institución gremial de carácter civil y permanente sin fines de lucro, fundada el 5 de septiembre de 1960 y tiene su sede en San Pedro Sula. Su objetivo principal es velar por los intereses de los afiliados. ADECFAFEH dentro de sus afiliadas tiene a 11 de las 63 exportadoras de café que se encuentran inscritas en el IHCAFE, éstas once representan el 65% de las exportaciones de café en Honduras. Además, esta asociación tiene representatividad en los órganos de dirección y política del sector, como CONACAFE e IHCAFE.
	Entre las principales acciones que implementan tenemos:
	Brindar asistencia social, legal y administrativa a sus afiliados.
	Cuenta con un sistema de información diferenciada por sexo e incorpora actividades en su planificación orientadas a mejorar las condiciones de las mujeres.
	Mecanismo de información de precios.

### D) Gremio de Tostadores

Instituciones	Descripción institucional, proyectos o acciones de género
TOSCAFEH	La Asociación de Tostadores de Café de Honduras (TOSCAFEH) aglutina a 14 torrefactores, 13 de los cuales están registrados en el IHCAFE, además tienen representación legal en las instancias que definen las políticas y estrategias del sector, como CONACAFE e IHCAFE.



### E) Institución técnica

Actores	Descripción institucional, proyectos o acciones de género
IHCAFE	El Instituto Hondureño del Café (IHCAFE), es el brazo técnico y de generación tecnológica del Subsector Café de Honduras, encargado del desarrollo de la competitividad de la Cadena Agroindustrial del Café, de una manera sostenible, utilizando tecnologías vanguardistas amigables con el ambiente; y proporcionando a los clientes café de excelente calidad, implementando programas de promoción eficientes y alternativas de diversificación viables como fuente alterna de ingresos. Cuenta a nivel nacional con 7 centros de investigación, que apoya el mejoramiento de la calidad e incremento de la productividad.
	Actualmente tiene registrados en total a 145,000 productores y de éstos, en la cosecha 2018/2019 se reportaron 24,858 mujeres (IHCAFE 2019) Su junta directiva actual no tiene participación de mujeres, todos son hombres.
	Entre los proyectos que han desarrollado son:
	· Todos los proyectos e iniciativas deben tener el 30% de participación de mujeres. Incorpora en todas las actividades a los Jóvenes y mujeres.
	· Cuentan con la estrategia nacional sobre el trabajo infantil.
	· Escuela de catación y barismo con una participación mayor de mujeres.
	· Bono cafetalero para pequeños y medianos productores y productoras.

### F) Institución Financiera

Instituciones	Descripción institucional, proyectos o acciones de género
FONDO CAFETERO NACIONAL (FCN)	El Fondo Cafetero Nacional (FCN) se crea el 7 de septiembre de 1993 por intermedio de Decreto Legislativo 143-93 que contiene la Ley Para el Manejo de Retenciones para el Café de Exportación, Café de Consumo Interno y Creación de Fondo de Emergencia Cafetero. Ejecuta programas de "Construcción, Mejora y Mantenimiento de los Caminos en las Zonas Cafetaleras". La fuente primordial de ingresos es captada a través de los mecanismos de comercialización (Certificado de Exportación). Su Junta administradora está integrada por cuatro miembros de los gremios de productores y cuatro secretarías de estado, con un 25% de representación femenina.
	Impulsa programas y proyectos especiales de inversión y desarrollo social para las zonas cafetaleras de Honduras. Además, brinda apoyo a las organizaciones de productores de café representadas en el Fondo Cafetero Nacional.
	El fondo Cafetero no tiene una línea o presupuesto destinado a proyectos de mujeres en café. Sin embargo, en el periodo de la cosecha 2018/2019 con fondos propios y el apoyo de SAG Emprendedur, PROLENCA y las alcaldías municipales ha invertido más de 300 millones de Lempiras en proyecto como:
	· 1200 proyectos sociales como: electrificación, cosechas de agua, canchas deportivas, implementos deportivos, proyectos sector educación y de agua y saneamiento.
	· Mejoramiento de infraestructura de caminos de la red vial cafetalera.

## V. Marco Normativo y Jurídico

Honduras ha avanzado en sus políticas de igualdad, lo cual se ve reflejado en la Política Nacional de la Mujer y su II Plan de Igualdad y Equidad de Género (2010-2022). Ambos constituyen el marco de referencia de las políticas de igualdad y equidad de género del país y contienen las directrices fundamentales del Plan de Nación de 2008-2030.

Se ha incorporado en las Disposiciones Generales del Presupuesto de la República, un artículo que ordena la asignación de recursos para ejecutar acciones orientadas a reducir la brecha de género; y derivado de ello, el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) integra el Comité Directivo y Comité Técnico de la Política Presupuestaria.

A continuación, se presenta de forma resumida los principales instrumentos de políticas y normativas relacionadas al sector agroindustrial, el subsector café y de género en el país.

### A) Marco normativo sector agroalimentario

#### **Plan Estratégico del Sector Agroalimentario de Honduras 2010-2014, (PEAGROH)**

Como parte del proceso de implementación de la PESA, propone en su objetivo estratégico *“Consolidar e impulsar un sector agroalimentario moderno, diversificado, que genere mayor productividad, valor agregado, y competitividad, en forma eficiente y ambientalmente sostenible, apoye la seguridad alimentaria, logrando mejorar el clima de negocios en el sector para*

*estimular la inversión y contribuir en acelerar el crecimiento agroalimentario en forma sostenible y la reducción de la pobreza de las familias rurales, con acciones diferenciadas para apoyar a los pequeños, medianos y grandes productores”*

Actualmente la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG) está en proceso de actualización de la Política para la Equidad de Género en el Agro Hondureño.

#### **Ley general de cooperativas con enfoque de género**

En el marco del Congreso Latinoamericano de Comités de Género, desarrollado en Tegucigalpa, Honduras, los días 13 y 14 de noviembre del 2015, se celebró la aprobación de la ley general de cooperativas con enfoque de género y todos los avances registrados en materia de reglamentación de la ley, reforma de estatutos cooperativos, instalación de comités de género en todos los niveles del sector y la formulación en proceso de la política de género para el movimiento cooperativo hondureño. La ley reformada en Honduras es un importante precedente y ejemplo a seguir por los demás países.

#### **Política Nacional “Hoja de ruta para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil y sus peores formas” 2011-2020.**

La Política es un marco estratégico nacional con incidencia directa e indirecta en la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y en la protección de las personas adolescentes trabajadoras.

Comprende seis dimensiones: lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento; con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores, metas y estrategias fundamentales para lograrlas. Eliminar el trabajo infantil de las niñas y promover su derecho a la educación son, por lo tanto, conceptos importantes de las estrategias más globales para promover el desarrollo y el trabajo decente.



#### **Ley para el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural (Credimujer)**

Honduras cuenta con la Ley para el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural (Credimujer). La ley señala que el Programa Credimujer, es creado como un organismo adscrito a la Secretaría de Desarrollo Económico, con autonomía administrativa, técnica y financiera; el cual se manejará a través de un fideicomiso.

Credimujer será el instrumento financiero del Estado para atender las demandas locales de las mujeres rurales en organizaciones campesinas y traducidas en proyectos de desarrollo rural.



CREDIMUJER

### B) Marco normativo subsector café

#### **Normativas Descripción y su vinculación con el tema de inclusión La Política Cafetalera 2003.**

En su enunciado de principios establece que: La Equidad pretende una distribución justa y proporcionada del bienestar económico generado por la comercialización del café, así también la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el uso de los recursos productivos, la capacidad de asociación y organización, las oportunidades de empleo, la gestión y ejecución de alternativas de programas y proyectos de desarrollo rural integrado. Su área prioritaria de Desarrollo Humano y reconocimiento de Género, se entienden como el conjunto de estrategias y acciones de carácter social y económico dirigido al pequeño y mediano productor de café y su entorno familiar, como agente principal y sujeto proactivo en el desarrollo de iniciativas y potencialidades que contribuyan de una manera armónica y coherente en la construcción de su propio desarrollo.

#### **Reglamento para la comercialización de Café.**

Cuyo objetivo es establecer las normas de aplicación para la producción, transformación y comercialización nacional e internacional del café, así como las obligaciones, derechos y sanciones que le corresponden a los actores que intervienen en la cadena agroindustrial del café. El Reglamento en el artículo 7, se indican los requisitos para inscribirse como productor, siendo los principales: solicitud, tarjeta de identidad, fotocopia del testimonio de la escritura pública de propiedad y de su constitución o documento equivalente en que se otorgue su personalidad jurídica, inscritos en el registro correspondiente; Constancia emitida por y bajo la responsabilidad del Técnico de la Agencia de IHCAFE correspondiente, sobre la verificación de la ubicación de la finca y su tenencia por parte del solicitante, así como la existencia de la plantación de café

y una referencia geográfica de la misma. Sin embargo, estos requisitos por las condiciones y situaciones de mujeres y juventud cafetalera, no les favorece su registro.

### C) Marco normativo de Igualdad y Equidad de Género

#### El II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010 – 2022 (PIEGH)

Es el principal instrumento para impulsar la equidad de género como un eje transversal en las políticas públicas, en los programas y proyectos derivados de la política económica y social del gobierno y en los procesos de modernización del Estado. En el II PIEGH, se da prioridad a seis áreas: Salud, Educación y Medios de Comunicación, Economía y Pobreza, Violencia, Participación Social y Política y Medio Ambiente. Y en su eje 5 garantiza “La Promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo, acceso, uso y control de los recursos”.



#### Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. 2004.

En 2004, el Congreso aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, que establece una cuota de 30% mínimo de participación de mujeres en los puestos de elección popular (diputadas al Congreso, gobiernos municipales y Parlamento Centroamericano).

#### Ley contra la Violencia doméstica 1997 (reformada 2006).

Esta ley protege a las mujeres que son agredidas por el novio, esposo o compañero de hogar ya sea que la relación sea actual o pasada que haya procreado hijos/as o no. Esta ley fue reformada casi en su totalidad en el año 2006, con estas reformas se introdujeron significativos avances en la ley, entre ellos, la sanción del acto que motiva la denuncia de violencia doméstica.

### VI. Principios

Los principios que orientan la política de género del sector Cafetalero en Honduras están basados en el enfoque de derechos humanos<sup>13</sup>, que permite mirar a las mujeres como beneficiarias a enfocarlas como titulares de derechos. A demás son respaldados por el principio de **EQUIDAD**, de la Política Cafetalera Nacional vigente, que pretende una distribución justa y, proporcionada del bienestar económico generado por la comercialización del café y así también la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el uso de los recursos productivos, la capacidad de asociación y organización, las oportunidades de empleo, la gestión y ejecución de alternativas de programas y proyectos de desarrollo rural integrado.



**Inclusión Social**, significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socioeconómica o de su pensamiento. Tiene que ver con la obligación estatal de promover económica, social, política y culturalmente, a los grupos de la población que afrontan mayores desventajas, grupos en condiciones de mayor vulnerabilidad.

**No Discriminación**, se refiere a la garantía de igualdad de trato entre los individuos, es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas. Garantiza el acceso a oportunidades para hombres y mujeres de forma equitativa respetando sus derechos humanos.

**Participación ciudadana**, reconoce a las personas como agentes de cambio que intervienen en su propio desarrollo y como un medio generador de gobernanza, que promueva, fortalece la toma de decisiones y la ejecución conjunta de acciones en el sector de café.

**Empoderamiento**, promueve la autonomía en la toma de decisiones de las personas y organizaciones y asumen el control de sus vidas.

**Transparencia**, promueve una corresponsabilidad en el manejo y gestión del sector café de forma abierta y participativa informando y educando a los actores para el desarrollo inclusivo de la cadena.

### VII. Marco Político y Estratégico

La política de género del subsector café es un instrumento normativo que define directrices bajo las cuales, se promueve la creación de condiciones económicas, sociales e institucionales que garanticen y fomenten la igualdad y equidad de género como un valor humano, como un principio y una práctica de los actores de la cadena agroindustrial del café en Honduras.

### 7.1. Teoría de Cambio

De acuerdo con la teoría de cambio basada en promover la inclusión en la cadena del café de manera integral y justa, reduciendo las brechas de desigualdad que impiden la plena participación de mujeres y juventud dentro del subsector cafetalero. Se han definido cuatro pilares de cambio (ejes estratégicos): 1) Fortaleciendo la equidad de género e inclusión social en la institucionalidad cafetalera y a las organizaciones públicas y privadas vinculadas a la cadena del café. Las instituciones cafetaleras identificarán y abordarán las necesidades específicas de las mujeres y juventud para su participación y representación en el desarrollo de la cadena del café, eso significará revisar los procedimientos internos, especialmente las normativas y requisitos de participación, difusión de conocimientos y prestación de servicios. 2) mejorando el acceso y control de recursos, beneficios y servicios para la mujer y juventud cafetalera. A través del acceso a servicios financieros e iniciativas económicas en beneficio de mejorar su inversión e ingresos de sus familias, además 3) promoviendo el liderazgo y participación efectiva de las mujeres y juventud cafetalera en los espacios de decisión del gremio cafetalero, se logrará el empoderamiento de las mujeres y la juventud para que lideren procesos a nivel de la finca y la comunidad, mejorando su calidad del café, esto les va a permitir mejores oportunidades de mercado para vender su producción a un precio justo y finalmente fortalecer la 4) integración



<sup>13</sup><https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

y coordinación de los diferentes actores y cooperación en la promoción de la igualdad y equidad de género en la cadena del café, que promueva y desarrolle procesos continuos de generación y transferencia del conocimiento y experiencias sobre la transversalización de género en toda la cadena del café.

Si la población rural (especialmente las mujeres y juventud) que se dedican a la producción de café obtienen unos ingresos dignos que les permitan tener un nivel de vida decente (cubrir sus necesidades básicas), será más probable que se superen las barreras de inclusión y se alcancen objetivos especialmente sociales tales como fin de la pobreza (ODS1), la igualdad de género (ODS5), el trabajo decente y crecimiento económico (ODS8), la erradicación de las formas de trabajo infantil, y también se reducirían considerablemente prácticas dañinas para el medio ambiente como la deforestación.

### 7.2. Definición de la Política

La Política de género del sector café en Honduras, establece un conjunto de directrices y acciones de carácter social, económico y político-institucional dirigido a hombres, mujeres y juventud cafetalera, como agentes de cambio, sujetos de derechos con iniciativas y potencialidades que contribuyen de una manera armónica y coherente a la construcción de su propio desarrollo y a la sostenibilidad integral de la cadena.

La presente política se enmarca en las atribuciones del CONACAFE, contempladas en el Decreto Legislativo No. 145-2000, de su creación, como encargado de formular la política cafetalera del país y asesorar al presidente de la República en asuntos relacionados con la industria del café, y también en el artículo 17 del Decreto No. 297-2002, donde se le manda al CONACAFE elaborar políticas y estrategias de corto, mediano y largo plazo para el desarrollo integral de la caficultura nacional en sus diferentes aspectos sociales, financieros,

ambientales, económicos, de productividad y competitividad internacional, así como medidas para modernizar las instituciones del subsector con el fin de hacerlas más eficientes para que cumplan con los objetivos de su creación de frente a las nuevas exigencias y demandas de la caficultura.

### 7.3. Objetivos estratégicos de la Política

Promover la inclusión en la cadena del café en Honduras de manera integral y justa, reduciendo las brechas de desigualdad que impiden la plena participación de mujeres y juventud, a través de acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y beneficios dentro del subsector cafetalero.



## OBJETIVOS ESPECIFICOS

1

Fortalecer la institucionalidad cafetalera y a las organizaciones públicas y privadas vinculadas a la cadena del café para trabajar con enfoque de género inclusión social.

2

Promover el derecho al acceso con justicia e igualdad de oportunidades a los recursos, beneficios y servicios económicos, sociales, políticos para mujeres y juventud cafetalera.

3

Fortalecer el liderazgo de las mujeres y juventud en el sector cafetalero para garantizar su participación efectiva y equitativa en espacios de toma de decisiones de toda la cadena del café.

4

Integrar a los actores de la cadena del café y a la cooperación para promover la igualdad y equidad de género en la cadena del café.



## Institucionalidad cafetalera y organizaciones fortalecidas en equidad de género e inclusión social.

Este eje estratégico es un pilar fundamental que contribuirá con el fortalecimiento de las instituciones y organizaciones del subsector café en Honduras para promover políticas y acciones afirmativas que permitan disminuir las inequidades entre hombres y mujeres y reconozcan y valoran el papel y la importancia de las mujeres cafetaleras en los territorios rurales como actoras claves del desarrollo. Con este eje las instituciones cafetaleras deberán revisar sus funciones de coordinación, facilitación, ordenamiento, difusión de conocimientos y prestación de servicios, garantizando la representatividad de todos los actores que forman parte de la cadena.

### Líneas de acción:

#### Líneas de acción:

**LA1. Promover una cultura organizacional comprometida con la equidad de género e inclusión social.**

### Indicadores

- Número de instituciones y organizaciones que cuentan con estrategias y planes de acción con presupuesto y acciones afirmativas de género.
- Numero de instituciones y organizaciones cafetaleras con mayores conocimientos de inclusión social y personal sensible a género.
- Porcentaje de mujeres y juventud que participan de programas y/o servicios de la cadena del café.

## PRINCIPALES MEDIDAS DE ACCIÓN

**1** Implementar normativas institucionales en materia de género e instrumentos de políticas sociales integrales y sensibles al género, que favorezcan la protección social y mejoras en las condiciones de vida.

**2** Revisar y actualizar los mecanismos de participación (normativas/reglamentos) oficiales en la institucionalidad cafetalera.

**3** Promover la planificación de proyectos con enfoque de género que favorezcan a los diferentes grupos vulnerables, en especial los hogares monoparentales dirigidos por mujeres.

**4** Desarrollar programas de sensibilización, formación y capacitación en igualdad de género y masculinidad en todos los niveles de la institucionalidad cafetalera.

**5** Implementar programas o servicios institucionales de certificación y becas de estudio vinculados al café para los hijos e hijas de productores y trabajadores.

**6** Implementar programas de protección social (salud, atención psicológica, asesoría legal) y del cuidado con mujeres productoras de bajos recursos económicos (guarderías en fincas).

**LA2. Garantizar la comunicación, monitoreo y evaluación de los avances de género en la cadena del café.**

### Indicadores

- Numero de instituciones y organizaciones que miden los avances de género de forma desagregada cuantitativa y cualitativa.
- Porcentaje de mujeres registradas en el IHCAFE que participan en la cadena del café (productoras, empleadas, intermediarias, exportadoras, etc.).
- Numero de estrategias de comunicación y visibilidad sobre la participación de la mujer en la cadena del café.

### PRINCIPALES MEDIDAS DE ACCIÓN

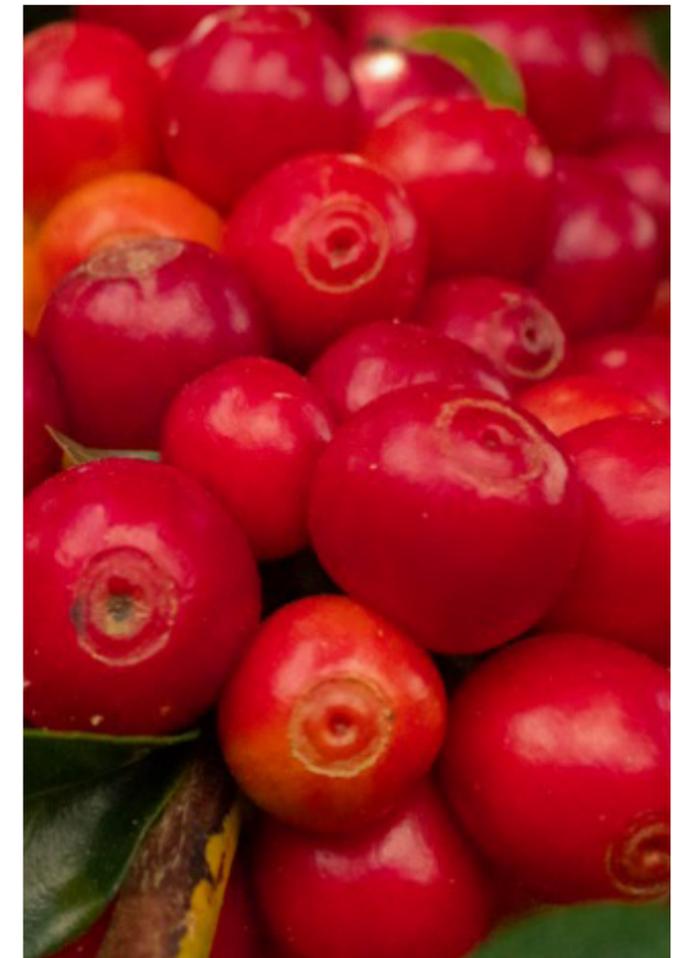
**1** Implementar sistemas de seguimiento y monitoreo desagregados, incorporando indicadores e instrumentos que permitan cuantificar los avances en temas de género y promover la mejora de la información cuantitativa y cualitativa sobre las mujeres cafetaleras.

**2** Implementar estrategias de comunicación para promover la participación de la mujer en la cadena del café.

**3** Crear y fortalecer a lo interno de las instituciones y organizaciones cafetaleras estructuras para el seguimiento de género (comités de género con capacidades, planes y presupuesto).

## Acceso y control de recursos y servicios financieros y no financieros para mujeres y juventud cafetalera.

Este eje estratégico promueve la disminución de las brechas en torno al acceso a recursos, servicios rurales y de apoyo productivo y oportunidades entre hombres y mujeres. Es necesario incrementar acciones y programas de formación e información que permitan a las mujeres cafetaleras acceder y hacer un buen uso de los recursos productivos y servicios de apoyo, como crédito, tecnología, asistencia técnica y la creación de mecanismos financieros y no financieros que den acceso a financiamiento y posibiliten la inversión productiva y comercial.



## Líneas de acción:

**LA3. Implementar programas de financiamiento blando para mejorar sus sistemas productivos y tecnología.**

### Indicadores

- Porcentaje de inversión en los programas de financiamiento blando para mujeres y juventud cafetalera.
- Porcentaje de mujeres y juventud con acceso a financiamiento o préstamos para la producción.

### PRINCIPALES MEDIDAS DE ACCIÓN

1

Promover el crédito y la inversión en actividades agropecuarias y no agropecuarias para mujeres y juventud cafetalera (préstamos que no dependan de la tenencia de tierras, un requisito que descalifica desproporcionadamente a las mujeres).

Asesorar a grupos femeninos de ahorro y de fondos renovables, basados en cooperativas y organizaciones de productores.

2

3

Generar mecanismos que propicien la igualdad del acceso de las mujeres al crédito; incluyendo formas de calificación crediticia con datos alternativos para evaluar la solvencia de los emprendimientos liderados por mujeres rurales individuales u organizaciones.

**LA4. Diseñar e implementar estrategias y lineamientos que facilitan de acceso al mercado.**

### Indicadores

- Numero de instituciones y organizaciones que cuenta con un sistema de información de precios y de mercados dirigido a mujeres y a pequeñas organizaciones de productoras.
- Porcentaje de mujeres y juventud que comercializan su café directamente.

## Principales medidas de acción:

1.Promover sistemas de información de mercado existentes para facilitar datos en tiempo real sobre niveles de los precios y volatilidad, así como datos y previsiones de la demanda y la oferta.

2.Impulsar la comercialización de productos diferenciados con designación, "café de mujeres" o "café con equidad de género" (Contar la historia de productoras o de éxitos en la equidad de género en la cadena de abastecimientos).

3.Gestionar con los comercializadores nacionales e internacionales para promover con los compradores /consumidores la disposición de dar un valor adicional (vía precio) por el café producido por caficultoras o producido en organizaciones bajo condiciones de equidad de género.

4.Implementar con las organizaciones cafetaleras certificaciones que verifiquen que el café es producido por mujeres o cumple con normas designadas de "equidad de género".

5.Promover eventos de comercialización exclusivos para mujeres y juventud.



**LA5. Facilitar el acceso a recursos productivos y oportunidades de emprendimientos para productoras y juventud.**

### Indicadores

- Número de emprendimientos son manejados por mujeres y juventud cafetalera.
- Porcentaje de mujeres y juventud cafetalera con acceso a recursos productivos y a tecnología innovadora en café.
- Número de fincas de café manejadas por mujeres tecnificadas y diversificadas (fincas modelo).

## Principales medidas de acción:

1.Promover programas de inserción económica mediante la intensificación e innovación productiva que optimice el uso sostenible de los recursos y activos productivos manejados por las mujeres y juventud cafetalera.

2.Implementar iniciativas de Emprendedurismo y medios de vida alternativos (Mipymes, economía popular, bioeconomía, turismo de café, economía solidaria y otros) con mujeres y juventud cafetalera, para que obtengan mayor autonomía y liderazgo en el ámbito productivo, social, económico y tecnológico.

3.Regular a nivel de estructuras de primer grado para asegurar el acceso a asistencia técnica, a recursos productivos incluyendo tecnología para jóvenes y mujeres que les posibilite mayor competitividad en la cadena.

4.Innovar/tecnificar y establecer escuelas técnicas para promover la calidad del café con mujeres y juventud.

5.Revisar los programas nacionales de apoyo a las y los caficultores, para implementar sistemas productivos de café (parcelas con mujeres y jóvenes) diversificadas con prácticas de adaptación al cambio climático.

Eje  
estratégico  
3

**Liderazgo y participación efectiva de mujeres y juventud en el sector cafetalero.**

Este eje estratégico busca fortalecer el liderazgo y propiciar la participación de las mujeres y juventud cafetaleras en los espacios de decisión del gremio cafetalero. Además, promueve el empoderamiento de las mujeres y la juventud para que lideren procesos a nivel de la finca y la comunidad (proyecto de vida en torno al café).

## Líneas de acción:

**LA6. Promover la Participación efectiva y equitativa de mujeres y juventud en espacios de toma de decisiones en la cadena del café.**

### Indicadores

- Porcentaje de mujeres y juventud participando en puestos de liderazgo no tradicionales en la cadena del café a nivel nacional y local.
- Porcentaje de mujeres y juventud participando en espacios estratégicos de ámbitos regionales como foros, plataformas, gremios nacionales, entre otros.

## Principales medidas de acción:

1.Consolidar procesos de organización social, incentivando el liderazgo de las mujeres para construir dinámicas más inclusivas y equitativas sin aumentar su carga de trabajo, promoviendo la corresponsabilidad familiar en el hogar.

2.Desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades de las mujeres rurales en términos de empoderamiento y liderazgo, para su efectiva inclusión e incidencia en espacios locales, territoriales y nacionales de diálogo y proposición de políticas públicas.

3. Implementar normativas y reglamentos sensibles al género, que definen acciones afirmativas y condiciones para mejorar la participación de las mujeres en espacios de decisión. (integración generacional gradual).

4. Realizar una revisión y actualización de los criterios y requisitos para las membresías de las organizaciones y/o cooperativas (considerar a las esposas e hijas como socias directas, es decir más de un miembro por familia).

5. Promover mecanismos de participación de mujeres cafetaleras en espacios políticos-estratégicos de ámbito regionales como foros, plataformas, gremios nacionales, entre otros (AMUCAFE como parte de la institucionalidad cafetalera.).



Foto de Empoderamiento del género femenino GEA

### LA7. Promover el empoderamiento de mujeres y juventud en aspectos de calidad, mercado e innovación tecnológica en café.

#### Indicadores

- Numero de instituciones y organizaciones que promueven programas especializados de calidad de café para mujeres y juventud.
- Numero de programas de formación en liderazgo de la mujer y juventud cafetalera.
- Porcentaje de mujeres aplicando prácticas para la calidad del café (prácticas de innovación tecnológica, prácticas de adaptación al cambio climático).

#### Principales medidas de acción:

1. Promover la educación financiera de las mujeres y juventud cafetaleras rurales para la mejor gestión financiera y empresarial de los ingresos del hogar y de la finca.

2. Implementar programas de formación para la calidad del café con organizaciones de mujeres para aumentar las capacidades productivas innovadoras, de agregación de valor, de gestión comercial y agroempresarial de las mujeres cafetaleras.

3. Implementar programas de formación de liderazgo y educación de adultos para eliminar las graves brechas en el nivel educativo de las mujeres rurales de mayor edad, especialmente las incorporadas a la agricultura familiar.

4. Promover la preservación y reproducción de conocimientos y saberes tradicionales de las mujeres rurales para su validación, adaptación y aplicación en otros contextos.

5. Implementar prácticas y tecnologías de adaptación y mitigación al cambio climático, con hombres, mujeres y juventud cafetaleras que les permitan responder mejor a sus problemas y optimizar sus fortalezas.

### Eje estratégico 4 Integración de actores y cooperación en la promoción de la igualdad y equidad de género en la cadena del café.

Este eje estratégico establece relaciones de cooperación y alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres, centros de estudios e investigación, instituciones académicas educativas, cooperación internacional, a fin de lograr una generación continua de conocimientos sobre la inclusión de la mujer en la caficultura y su rol en la cadena del café.

#### Líneas de acción:

LA8. Desarrollar alianzas públicas privadas para promover el dialogo, reflexión y coordinación de acciones conjuntas para la promoción de igualdad y equidad de género.

#### Indicadores

- Numero de alianzas públicas y privadas fortalecidas y desarrollando acciones para impulsar la equidad de género y la participación de jóvenes en la cadena del café.
- Numero de instituciones y organizaciones con mecanismos de denuncia de la violencia de género en la cadena del café.

#### Principales medidas de acción:

1. Crear y fortalecer un espacio de diálogo entre los integrantes del subsector cafetero y apoyar la creación de una visión compartida, la identificación de soluciones transformadoras y a largo plazo trabajar las cuestiones estructurales con que se enfrenta el subsector.

2. Creación y fortalecimiento de alianzas estratégicas y/o redes (comité de seguimiento) para la incidencia y auditoria social a nivel nacional y local que promuevan y garanticen la inclusión de género y juventud en toda la cadena del café.

3. Promover el fortalecimiento institucional,

especialmente la Unidad de Cumplimiento Social (UCS) del IHCAFE y otras instancias existentes, que promueven la inclusión, justicia y equidad en la cadena de valor del café.

4. Fortalecer la Alianza de Mujeres en Café (AMUCAFE), capitulo Honduras, para que promueva el cumplimiento de esta política en la cadena del café.

5. Promover la rendición de cuentas (informes anuales) del cumplimiento de la política al Consejo Nacional del Café, donde se resalten los avances, limitantes, desafíos, oportunidades y apoyo complementario necesario a futuro.

### LA9. Fortalecer la gestión del conocimiento para promover una cultura de práctica innovadora de mujeres y juventud en café.

#### Indicadores

- Numero de publicaciones (estudios e investigaciones) de café y género.
- Numero de eventos públicos e intercambios nacionales e internacionales para promover la inclusividad de la mujer y juventud.
- Numero de campañas para prevenir la violencia de género en la cadena del café.

#### Principales medidas de acción:

1. Fortalecer en el IHCAFE una plataforma para la gestión del conocimiento con énfasis en promover la inclusividad de la mujer y juventud en la cadena del café.

2. Realizar investigaciones y análisis de género en los diferentes eslabones de la cadena del café y publicar resultados para conocer los avances en materia de género y lograr una mayor efectividad en las acciones.

3. Implementar la gestión del aprendizaje a través de intercambios de experiencias entre organizaciones cafetaleras a nivel nacional e internacional.

4. Realizar publicaciones periódicas de buenas prácticas e historias exitosas enfocadas a la inclusividad de la mujer y jóvenes y el reconocimiento de su rol en la cadena de valor del café.

5. Impulsar campañas de prevención de violencia de género en la cadena de café, especialmente en época de cosecha.

### VIII. Mecanismo de ejecución, seguimiento y evaluación

A efecto de dar seguimiento y monitorear las acciones en el marco del proceso de implementación de la Política de Género del subsector café la Secretaría del CONACAFE deberá nombrar un Comité de inclusión (actores claves de la cadena del café) que tendrá a su cargo la ejecución, seguimiento, evaluación y ajuste de la Política.

La política de género del subsector café ha definido tres mecanismos que les permitirá medir las estrategias y líneas de acción a lo interno de las instituciones, organizaciones y con las y los beneficiarios (as).

**1** Recolectar, compilar, analizar y desagregar por sexo y edad las estadísticas e información del subsector de café de Honduras.

Elaborar reportes en base a los indicadores definidos para saber el avance de la participación de las mujeres y la juventud en el subsector de café de Honduras.

**3** Garantizar la asignación de los recursos necesarios para mejorar las condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en el subsector.

Estos mecanismos de seguimiento y evaluación de la política permitirá:

- Identificar cómo las acciones propuestas aportan concretamente a la eliminación de las brechas de desigualdad de género, al interno de las instituciones, como en el acceso y uso de los servicios del sector en las mujeres y juventud cafetalera.
- Tomar decisiones oportunas que permitan resolver dificultades que se presenten durante la implementación en las instituciones responsables.
- Sistematizar las experiencias obtenidas durante la implementación.
- Valorar el cumplimiento de los objetivos propuestos durante el periodo de implementación y el impacto generado.

Para el cumplimiento de lo anterior, todas las instituciones involucradas en la ejecución de la política de género deben preocuparse por fortalecer sus sistemas estadísticos, incorporando género como una categoría de análisis. Por lo tanto, la Institución responsable

de administrar los sistemas de información sectorial, en este caso, el Instituto Hondureño del Café (IHCAFE), Ente delegado para manejar el Registro Cafetalero Nacional, debe fortalecer sus capacidades, a fin de integrar en la información generada parámetros de género.

Finalmente, la Política deberá irse adaptando, revisando y mejorando de forma permanente conforme a las necesidades y oportunidades que periódicamente se presenten y a las que sea necesario responder en orden de avanzar en materia de igualdad y equidad de género. Además, se deberán crear las condiciones institucionales para que se garantice el cumplimiento de lo establecido en esta Política, así como los procesos de seguimiento y evaluación oportunos.

### IX. Bibliografía

- AHPROCAFE. Memoria 2018-2019. Disponible en [www.ahprocafe.hn/memoria-institucional](http://www.ahprocafe.hn/memoria-institucional).
- CONACAFE (2013). Política Cafetalera Honduras.
- EPHPM (2009). Módulo sobre uso del tiempo y participación de hombres y mujeres en las labores domésticas.
- FAO. (2009). Cerrar la brecha. El programa de la FAO para la igualdad de género en la agricultura y el desarrollo rural. Disponible en: <http://www.fao.org/tempref/docrep/fao/012/i1243s/i1243s01.pdf>
- FAO. (2011). Estado de la Agricultura y la Alimentación.
- FAO. (2012). Análisis de la Cadena de Valor del Café
- Fondo Cafetalero Nacional. Memoria 2018-2019
- Fórum Cultural de Café (2018). Revista
- HEIFER (2018). Análisis de la Cadena de Valor de Café en Honduras
- INAM. (2010). II Plan de Igualdad y Equidad de Género (2010-2022) (II PIEGH). Disponible en: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/planes/381-ii-plan-de-igualdad-y-equidad-de-genero-de-honduras-2010-2022-ii-piegh>
- INE (2013). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, LXI 2018.
- Lara (2009). Situación, Condición y Posición de la Mujer Cafetalera Hondureña.
- Organización Internacional del Café (2018). Igualdad de género en el sector cafetalero. México.
- Organización Internacional del Café (2019). Informe sobre desarrollo cafetero 2019 "Crecer para prosperar". Viabilidad económica como catalizador de un sector cafetero sostenible.
- PNUD 201. Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo en América Latina y el Caribe.
- Unión Europea. (2018). Análisis de la cadena de valor del café.
- ONU MUJERES. (2011-2017). Glosario de Igualdad de Género. Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150>
- Material fotográfico por cortesía de AMUCAFE, COHonducafe, Fundación Neumman, Becamo y productoras de café.



## X. Anexos

### Anexo 1. Marco Conceptual (Fuente. ONU Mujeres)

**Acceso y control de los recursos:** Recursos se refiere a los medios y los recursos, incluidos los económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos, mientras que el control de los recursos implica poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso.

**Acción afirmativa:** Conjunto de medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado.

**Brechas de género:** El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad en cuanto a su participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

**Datos desagregados por sexo:** Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad.

**Derechos Humanos:** Los derechos humanos se vinculan al respeto de los principios fundamentales de vida inherentes a los seres humanos. El concepto de derechos humanos reconoce que a cada ser humano le corresponde lo justo, equitativo y legal, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. La discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

**División del trabajo:** Se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo.

**Roles productivos:** Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.

**Roles reproductivos:** Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares.

**Rol de gestión comunitaria:** Actividades realizadas a nivel comunitario, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo "libre".

**Enfoque de Género:** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

**Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad, por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.

**Género:** La construcción sociocultural e histórica de la diferencia sexual que asigna a mujeres y hombres con base en su sexo biológico, una identidad, roles y relaciones; así como deberes y derechos diferenciados.

**Igualdad:** Mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos.

**Igualdad de Género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños e implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. Se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

**Igualdad de Oportunidades:** Principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual.

**Inclusión social:** Significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento.

**Indicador de Género:** Es la herramienta de análisis social que mide el estado de la equidad de género en relación con aspectos específicos de la realidad y en un contexto determinado. Deben ser cuantitativos y cualitativos.

**Institucionalización:** Reorganizar las prácticas sociales, e institucionales en función de los principios de la igualdad jurídica y equidad de género.

**Machismo:** Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres.

**Transversalización (del enfoque de género):** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles (OIT, 2017).

**Violencia de Género (VG):** Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres.

## Anexo 2. Teoría de cambio que fundamenta la política de género.

### Objetivo de la política

