



**Política para
fomentar la equidad entre
mujeres y hombres en la
caficultura guatemalteca**

Anacafé[®]
ASOCIACION NACIONAL DEL CAFE



Política para
**fomentar la equidad entre mujeres
y hombres en la caficultura
guatemalteca**



Nota

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres es una de las propuestas de Anacafé. Sin embargo, cuando en este documento se hace referencia a hombres y mujeres se utiliza el masculino genérico clásico como recurso lingüístico para referirse a todos los individuos, sin distinción de sexo.

Contenido

1. Carta del presidente de Anacafé, Ing. Bernardo Solano Álvarez	5
2. Antecedentes	6
3. Marco legal y político	8
4. Justificación	10
5. Principios	12
6. Objetivo	12
7. Alcances	13
8. Ejes estratégicos y líneas de acción	15
9. Compromiso de la Asociación Nacional del Café para la institucionalización del enfoque de equidad de género	29
10. Estrategias de gestión y financiamiento para la implementación	32
11. Monitoreo y evaluación	32
12. Referencias bibliográficas	33
13. Anexos	35

1- Carta del presidente de Anacafé Ing. Bernardo Solano Álvarez

Señoras y señores productores de café:

Desde hace más de 160 años, el cultivo del café ha sido relevante en la producción agrícola, en las exportaciones y en el desarrollo de Guatemala. El café es el segundo generador de divisas, competitividad y sostenibilidad a más de 125 mil familias productoras. El café se produce en todos los departamentos de Guatemala, en 204 de los 340 municipios, y a nivel nacional, genera más de medio millón de empleos al año.

En la Asociación Nacional del Café –Anacafé–, ente rector de la caficultura guatemalteca, tenemos clara la importancia del trabajo de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades para lograr una caficultura sostenible, competitiva y de calidad.

La equidad de género nos involucra a todos. Por ello, es necesario hacer una transformación, cambiar los paradigmas y estereotipos existentes en la caficultura guatemalteca. Para confirmar nuestro compromiso con la equidad de género, hemos formulado la Política para fomentar la equidad entre mujeres y hombres en la caficultura nacional, con sus respectivas herramientas de implementación. Esto permitirá mejorar la situación actual de género en la caficultura guatemalteca, a la vez que fortalecer el liderazgo institucional que caracteriza a Anacafé.

Es un orgullo afirmar que el sector caficultor guatemalteco es un agente de cambio en el mundo del café. Esta Política nos pone a la vanguardia en el tema de enfoque de género a niveles regional y latinoamericano, de igual manera nos permite contar con un marco regulatorio que brinda lineamientos a los diversos actores involucrados en la caficultura, fomentando y promoviendo la equidad entre mujeres y hombres en tan importante sector productivo.

Agradezco el esfuerzo de quienes integran los equipos que han participado en el proceso de formulación de esta Política y a los diversos consultores de cooperación que compartieron sus conocimientos y soporte durante este recorrido. Insto a todo el equipo de Anacafé a implementar de forma efectiva esta Política, convencido de que en conjunto lograremos el desarrollo sostenible.

En nombre de Anacafé, tengo el honor de presentar la Política para fomentar la equidad entre mujeres y hombres en la caficultura guatemalteca, un instrumento que se suma a los esfuerzos que se están realizando para lograr la equidad para todos, con la seguridad de que tendrá un impacto positivo en todas las personas involucradas en el café.



Ing. Bernardo Solano Álvarez
Presidente

2- Antecedentes

La Asociación Nacional del Café –Anacafé– es una institución de derecho público, constituida por los caficultores de Guatemala, cuyo objetivo es cooperar con el Estado para proteger la economía nacional en lo relativo a la producción y comercialización del café, así como defender los intereses de los productores del grano.¹

Anacafé tiene claro que es importante la transversalización del enfoque de género² para desarrollar capacidades institucionales y sostenibilidad en la caficultura nacional. También reconoce la necesidad de elaborar herramientas que constituyan los marcos normativos de la institución, dado su alcance como entidad responsable a nivel nacional e internacional del café de Guatemala.

La transversalización del enfoque de género requirió un proceso de identificación de las principales necesidades y demandas de **las mujeres y hombres caficultores** del país, para lo cual se realizó un diagnóstico de género y juventud en el año 2018. Este contempló las siguientes etapas:

1- Recopilación de información distribuida en tres segmentos de análisis:

- **Familias productoras:** núcleos familiares seleccionados tomando en cuenta el área productiva y su actividad basada en la mano de obra familiar.
- **Organizaciones de productores:** constituidas por grupos de amistad y trabajo, y organizaciones legalmente constituidas.
- **Empresas cafetaleras:** unidades con una producción mayor a los 200 quintales pergamino.

2- Definición de una muestra significativa de cada segmento, utilizando como base de análisis la organización administrativa regional de Anacafé, con sus asociados distribuidos en los tres segmentos mencionados en el numeral anterior.

3- Recopilación de la información por medio de personal técnico capacitado para el muestreo de los tres segmentos definidos para el análisis.

4- Análisis y sistematización de la información desde la Unidad de asistencia técnica de Anacafé.

Los principales resultados de este proceso son:

- Más de la tercera parte de los caficultores incorporados a organizaciones productoras son mujeres; la gran mayoría lidera el hogar, ya sea por viudez, migración del esposo y/o propiedad de la tierra.

- Tras el análisis de las entrevistas del segmento de familias productoras, se observa que el 48 % de los miembros del núcleo familiar son mujeres.
- Del segmento de familias y organizaciones productoras, se identifican como principales necesidades: a) el desarrollo de capacidades para el manejo de sus unidades productivas, b) la poscosecha y la comercialización, c) el acceso al financiamiento, y d) en el marco de las organizaciones, la generación de condiciones para una mayor apertura de la membresía para mujeres, tales como facilidades en el pago de la membresía, capacitación en horarios acordes con sus necesidades y asistencia técnica.
- En el segmento de empresas cafetaleras, tanto medianas como grandes, los principales hallazgos identificados determinan que en las siete regiones del mapa de distribución administrativa de Anacafé, la producción de café requiere la contratación fija y temporal de mano de obra. Al analizar los términos de las remuneraciones, se confirma una disparidad en el pago entre mujeres y hombres por el desempeño de la misma tarea. Las mujeres reciben un 16.24 %¹ menos del salario pagado a los hombres. Estas empresas contratan de forma permanente un promedio de 15 empleados por año; el 80 % de las empresas prefieren contratar hombres. En tanto, en la época de corte, cuando aumenta la contratación de trabajadores temporales, el 60 % de las personas contratadas son hombres.
- Se identifican como principales demandas en este segmento: el abordaje de la brecha salarial entre mujeres y hombres, la mejora de las capacidades técnicas y productivas de las mujeres, y la mejora de las condiciones de salubridad en las áreas de producción, pues impactan en la calidad de vida.

En respuesta a dichas necesidades, Anacafé presenta esta Política para fomentar la equidad entre mujeres y hombres en la caficultura guatemalteca, con la finalidad de hacer de esta actividad productiva un espacio que fomente la equidad, el respeto y el trabajo conjunto para contribuir de forma más efectiva al desarrollo de los territorios rurales.

3-Marco legal y político

En este apartado se hace referencia a los diversos instrumentos legales a nivel internacional y nacional, que contemplan y abordan el tema de equidad de género, los cuales enmarcan la presente Política.

Legislación internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –ICCP–
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –ICESCR–
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer –CEDAW–
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre –CADH– o “Pacto de San José”
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
- Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS– u Objetivos Mundiales; los objetivos primero, segundo, cuarto, y específicamente el quinto, referente a la igualdad de género.

Legislación nacional

Se considera fundamental citar la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece desde su preámbulo que el Estado debe velar, garantizar y promover los derechos humanos fundamentales. Igualmente, en el artículo 4 se estipula la libertad e igualdad en dignidad y derechos de todas las mujeres y hombres en Guatemala, sin importar su estado civil, etnia, lenguaje, religión o cualquier otro atributo físico o moral.

También se toman en cuenta las disposiciones sobre el derecho de asociación (**artículo 34**), la propiedad privada (**artículo 39**), la libertad de industria, comercio y trabajo (**artículo 43**), la seguridad social (**artículo 100**), el derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo (**artículos 101 y 102 apartados a, b, c, d, e, f, k y l**).

Entre las principales leyes de carácter ordinario que favorecen y se vinculan al tema de equidad de género en Guatemala, se tienen:

LEY	DECRETO DE CREACIÓN	OBJETIVO
Código de Trabajo	Decreto 1441	Proteger los derechos fundamentales de la mujer en materia laboral.
Ley del Café	Decreto 19-69	Sirvió de fundamento para crear Anacafé, ente que debe cooperar con el Estado para regular la producción, exportación, consumo, comercialización y otros aspectos relativos al café.
Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer	Decreto 07-99	Uno de los objetivos principales de esta ley es promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.
Ley de Desarrollo Social	Decreto 42-2001	Uno de sus principios rectores es la equidad de género. Esta ley promueve acciones encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención.

Reglamentos

REGLAMENTO	NÚMERO DE CREACIÓN	LEY QUE FUNDAMENTA
Reglamento de la Ley del Café	Acuerdo Gubernativo 13-70	Ley del Café, Decreto 19-69

Marco de políticas públicas e instrumentos nacionales

Dentro del marco de Políticas Públicas Nacionales, las más importantes para el tema de equidad de género se encuentran:

- Política Nacional de Desarrollo, K'atun Nuestra Guatemala 2032.
- Política Nacional de Desarrollo Rural Integral -PNDRI-.
- Igualdad de Género y marco institucional para la implementación del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación -MAGA-.
- Agenda Nacional de Competitividad (2012-2021).

Instrumentos regionales:

- Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana -PRIEG/SICA-.

Institucional

Anacafé cuenta con el Plan Estratégico 2017-2021, entre sus líneas estratégicas encontramos: incrementar la productividad, competitividad y sostenibilidad de los productores, a través de orientaciones institucionales dirigidas a sus asociados.

Asimismo, posee un marco político y reglamentario que fortalece el abordaje de género a lo interno y a lo externo del sector caficultor. Está comprendido por:

- Reglamento interno de trabajo
- Política contra VIH en el sector caficultor
- Política laboral del sector caficultor
- Política ambiental del sector caficultor

4- Justificación

La caficultura guatemalteca es una actividad de relevancia agrícola a nivel nacional, conformada por más de 125 mil familias productoras,¹ de las cuales el 97 % son pequeñas unidades productivas; el restante 3 % está conformado por medianas y grandes unidades.

Las familias caficultoras de las pequeñas unidades productivas están conformadas por un 48 % de mujeres y un 52 % de hombres ². El manejo de estas unidades se basa en el trabajo familiar en su conjunto, por lo que el diagnóstico evidenció una participación significativa de las mujeres en todas las actividades de la cadena del café.

Los grupos de amistad y trabajo, asociaciones, cooperativas y empresas campesinas asociativas organizadas por las y los productores de pequeñas unidades productivas de café, están integrados por un 41 % de mujeres y un 59 % de hombres.

Tomando como referencia los datos anteriores sobre la participación de la mujer desde el marco de la familia y su incorporación a las organizaciones de pequeños productores, es innegable la necesidad de plantear un instrumento que propicie el desarrollo equitativo de mujeres y hombres en la caficultura.

Es de reconocer que la sociedad guatemalteca está fuertemente marcada por la desigualdad de género en perjuicio de las mujeres. La sociedad patriarcal ha establecido un sistema de relaciones sociales en las cuales las mujeres quedan relegadas a posiciones caracterizadas por la exclusión, la opresión y la discriminación³.

Por lo tanto, es compromiso de Anacafé contribuir a la generación de conocimientos en el tema, así como a la sensibilización y la mayor formación. Esta formación va enfocada a actores internos de las empresas cafetaleras y organizaciones que conforman la cadena de la caficultura guatemalteca.

Esta política será una herramienta que englobe los fundamentos básicos para la transversalización del enfoque de género de forma institucional para el desarrollo sostenible de la caficultura guatemalteca. Además, sus propósitos son asegurar que la institución desarrolle las acciones que se desprenden de su misión y visión sin sesgos de género; y abordar las brechas de género existentes en el sector, específicamente en lo referente a la incorporación de las mujeres en los procesos de desarrollo de capacidades, acceso a recursos e insumos productivos, tecnología, innovación y asistencia técnica.

La incorporación del enfoque de género institucionalmente se ha vuelto cada vez más una demanda justa y necesaria, un tema frecuente en los espacios de diálogo y uno de los grandes retos para las personas que lideran la institución. Si bien, la aplicación del enfoque de género requiere de un proceso de sensibilización, el mismo no sería posible sin la definición de un conjunto de decisiones básicas y una ruta lógica de implementación. Las decisiones deben desarrollar una visión basada en valores y derechos humanos, asumiendo compromisos que ejecuten acciones con enfoque de género como un pilar fundamental del desarrollo organizacional sostenible.

5-Principios

La presente política se rige bajo los siguientes principios:

- **Igualdad:** es un principio de orden internacional que implica la inclusión de todas y todos los caficultores, promoviendo la igualdad de oportunidades, recursos, derechos y obligaciones en todos los ámbitos de la caficultura guatemalteca. El ejercicio de la equidad e igualdad de género es un asunto que compete tanto a mujeres como a hombres.
- **Equidad:** se orienta hacia la necesidad de fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas de las mujeres que trabajan y aportan a la cadena de café. Con este fortalecimiento, que se centra en el acceso a recursos, herramientas y metodologías acordes con sus necesidades y su participación en la toma de decisiones, podrán compensar las desventajas que puedan tener.
- **Institucionalidad:** institucionalizar esta Política asegura que la Asociación Nacional del Café adquiera el compromiso de fomentar la equidad entre mujeres y hombres a lo largo de toda la cadena del café guatemalteco. Se llevará a cabo por medio de un proceso de construcción de lineamientos que velen por la igualdad de oportunidades en el desarrollo económico de las personas que están involucradas en la caficultura guatemalteca.
- **Sostenibilidad:** para la Asociación Nacional del Café, el fomento de la equidad entre mujeres y hombres en la caficultura guatemalteca es base fundamental para la sostenibilidad económica, ambiental y social. Asimismo, es esencial para la competitividad de la caficultura guatemalteca a nivel nacional e internacional, que es, a su vez, la misión de Anacafé.
- **Visibilidad y valoración:** visibilizar los aportes de las mujeres inmersas en el mundo del café y su contribución a la economía nacional por medio de las diversas labores que realizan en esta cadena productiva. Evidenciar el valor agregado de la participación inclusiva de mujeres y hombres en los eslabones de la cadena del café y el impacto del trabajo de las mujeres.

6-Objetivo

Fortalecer la caficultura guatemalteca mediante el impulso de un trabajo efectivo, competitivo, de calidad, sostenible y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

7-Alcances

El impulso de la participación incluyente en la caficultura guatemalteca involucra a productores (mujeres y hombres) y a colaboradores de la Asociación Nacional del Café, desde el diseño y la construcción hasta la puesta en marcha de los lineamientos orientados a este fin.

Esta Política tiene el propósito de transversalizar el enfoque de género a toda la caficultura guatemalteca, mediante el impulso de ejes estratégicos que inicialmente visibilicen la participación de la mujer en todos los eslabones de la cadena productiva, lo que redundará en un entorno favorable para la participación efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación y exclusión. En virtud de ello, se definen los alcances de la Política:

- Es un instrumento vinculante a los productores mujeres y hombres de unidades productivas grandes, medianas y pequeñas, e instituciones de la caficultura nacional.
- Es una herramienta orientadora basada en el plan estratégico de la Asociación Nacional del Café, la cual define directrices para abordar el fomento de la equidad de género. Estas directrices se plasmarán en planes de acción institucionales.
- Enuncia condiciones y medidas para fortalecer la institucionalidad que asegurará la sostenibilidad de los esfuerzos emprendidos.



8-Ejes estratégicos y líneas de acción

Para el cumplimiento del objetivo de la presente política, se plantean 3 ejes estratégicos y 14 líneas de acción, que permitirán la incorporación del abordaje de género a la caficultura nacional.

Eje 1

Sensibilizar, formar y desarrollar acciones afirmativas que promuevan la equidad entre mujeres y hombres en la caficultura guatemalteca

La capacitación con enfoque de género es:

Un proceso de transformación cuyo objetivo principal debe ser dotar de conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitud y patrones.

Una herramienta, una estrategia y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la equidad de género a través de la concienciación, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción de capacidades y el desarrollo de habilidades. También, una ayuda a mujeres y hombres para adquirir las competencias y los conocimientos necesarios para avanzar en forma equitativa a lo largo de la vida cotidiana así como en el trabajo.

Parte integral de nuestros compromisos con la igualdad de derechos de todas y todos. Implica construir un proceso de sensibilización y capacitación para generar las condiciones que propicien la participación de más mujeres, el desarrollo de sus capacidades y el abordaje de brechas de género con acciones afirmativas que permitan lograr la equidad de oportunidades a mujeres y hombres vinculados a la caficultura nacional.¹

Objetivo:

Generar las condiciones para construir equidad entre mujeres y hombres vinculados a la caficultura nacional.

Líneas de acción:

1- Formar y sensibilizar en temas de equidad de género.

El proceso de capacitación y sensibilización estará orientado a iniciar transformaciones culturales que eliminen estereotipos de género, sexismo en el uso del lenguaje, invisibilización del trabajo y desigualdad en el ejercicio del poder.

Estos procesos de formación estarán orientados para que mujeres y hombres aborden, de forma conjunta, las barreras que limitan su participación efectiva, especialmente la de las mujeres.

Objetivo:

Contribuir a la transformación de la relación entre mujer y hombre, que permita el establecimiento de interacciones con mayor equidad de género.

2-Empoderar mujeres para que accedan a espacios de toma de decisiones.

Enfocar el desarrollo de las capacidades humanas y técnicas que permitan a las mujeres lograr su participación en espacios de toma de decisiones vinculadas a la cadena del café. Requiere desarrollar liderazgos personales y colectivos que permitan la paulatina incorporación de las mujeres en espacios públicos de participación y su posterior incorporación en espacios colectivos de toma de decisiones.

Objetivo:

Empoderar mujeres para que accedan a espacios colectivos de toma de decisiones, vinculados a la caficultura guatemalteca.

3-Visibilizar la participación de las mujeres en la cadena del café.

La participación de las mujeres en la cadena del café es significativa desde las actividades productivas hasta el manejo poscosecha de la producción. Se identifica su participación en actividades como: preparación de semilleros, mantenimiento de cafetales, acopio y beneficiado del café.

Visibilizar esta participación efectiva de las mujeres en la cadena mediante una comunicación inclusiva, permite valorizar las contribuciones y diseñar los mecanismos que aseguren que contarán con las capacidades técnicas para el manejo eficiente de cada una de las actividades del proceso del café en las que se incorpore.

Objetivo:

Visibilizar la participación de las mujeres en la cadena del café.



Eje 2
Fomentar las
capacidades
técnicas y
empresariales de
mujeres y hombres
que intervienen en
la cadena del café.

Con este eje estratégico se fomenta la participación de mujeres y hombres desde la etapa productiva hasta el manejo empresarial de su unidad, mediante el diseño de instrumentos prácticos en cada una de las áreas de mejora como:

- Desarrollar procesos de capacitación que tomen en consideración el tiempo, los roles de género, el acceso y el control de los recursos. De esta manera, la asistencia técnica que se brinde permitirá mejorar la participación de la mujer en los eslabones de producción, cosecha, poscosecha y comercialización. De igual forma, se requiere desarrollar capacidades en los productores, mujeres y hombres, para el diseño del mapa de la unidad productiva, los planes productivo y de diversificación, y el costeo de las actividades.
- Impulsar procesos de capacitación administrativa y financiera que permitan que las mujeres puedan administrar de forma eficaz sus recursos, y por ende, su unidad productiva.
- Conocer la calidad del café que producen, procesan, comercializan y consumen. Para ello, se propone el desarrollo de capacidades de catación, tueste y preparación de una buena taza de café.
- Mejorar las capacidades de negociación, lo que conlleva el conocimiento de los costos de producción, transformación, mercadeo y margen de ganancia, de forma tal que puedan determinar el costo mínimo de comercialización.

Con este proceso se considera que los productores, **mujeres y hombres**, podrán manejar integralmente su sistema de producción.

Objetivo:

Fortalecer las capacidades técnicas y empresariales de mujeres y hombres en la caficultura guatemalteca.

Líneas de acción:

1- Fortalecer las capacidades técnicas de las mujeres en el manejo de sus unidades de producción.

La mejora de la productividad requiere capacitación en nuevas prácticas e inversión, especialmente para actividades como: siembra de variedades altamente productivas, resistentes a la roya y con demanda en el mercado.

La capacitación en el manejo de las unidades productivas se impulsará desde los 10 pilares de la caficultura, que son: genética, densidad, renovación, conservación de suelos, manejo de sombra, fertilización y enmiendas, manejo integrado de plagas, enfermedades, producción sostenible y diversificación. Este proceso se trabaja con base en la metodología de Cercafé y la asistencia técnica grupal. Así mismo, se requiere el desarrollo de capacidades en los productores, mujeres y hombres, para diseñar el mapa de la finca, los planes productivo y de diversificación, y el costeo de las actividades.

Objetivo:

Mejorar las unidades productivas lideradas por mujeres vinculadas a la caficultura guatemalteca.

2-Capacitar a las mujeres en el manejo de unidades productivas con un enfoque empresarial.

Con la finalidad de asegurar el establecimiento de un sistema de producción sostenible en las áreas con café, **se hace necesario generar modelos que permitan determinar, por cada región, el sistema productivo y económico más viable de impulsar**, para asegurar el manejo empresarial de las y los pequeños y medianos productores.

La mejora en el manejo empresarial de las unidades productivas se realizará mediante la capacitación en planificación, administración básica, registros contables, manejo de presupuesto y cálculo de costos.

Objetivo:

Fortalecer el manejo empresarial de las unidades productivas administradas por mujeres que se han incorporado a la caficultura guatemalteca.

3-Mejorar las capacidades de las mujeres para la agregación del valor y la comercialización de la producción.

Una de las áreas significativas de mejora para agregar valor, es el conocimiento sobre la calidad del producto. Con esta finalidad se fortalecerán las capacidades en temas de procesos de poscosecha, catación, tueste, preparación y degustación de una buena taza de café.

Objetivo:

Desarrollar capacidades para la transformación, agregación de valor e incursión al mercado, en las mujeres caficultoras.

4-Desarrollar capacidades de negociación en las mujeres.

Conocer herramientas de negociación permite a las y los productores una comunicación más efectiva para posicionar su producto.

Objetivo:

Desarrollar capacidades de negociación en mujeres vinculadas a la caficultura guatemalteca.

5- Realizar alianzas estratégicas con entes financieros y tecnológicos para gestionar servicios y productos con enfoque de género.

Reconocer que las mujeres desempeñan un papel vital en la economía agrícola nacional implica la necesidad de mejorar su acceso a recursos e inversiones que puedan darse desde tres ámbitos: a) la inversión en empresas lideradas por mujeres; b) la inversión en empresas que promuevan la equidad de género en el lugar de trabajo; c) la inversión en empresas que desarrollan productos y servicios que impactan positivamente a las mujeres.¹

En este marco, Anacafé apoya acciones orientadas a la agregación de valor tanto en la transformación, como en la comercialización del producto, aspectos que requieren el acceso a innovación, tecnología e información actualizada.

Objetivo:

Realizar alianzas estratégicas con entes financieros y tecnológicos, para el desarrollo de productos y servicios con equidad de género.

6- Desarrollar un modelo de certificación que oriente la incorporación de acciones de equidad para valorizar el café producido.

Crear procesos, herramientas y metodologías con enfoque de género para que el café trabajado por mujeres y por organizaciones de café que promueven la equidad de género, cuenten con sellos y certificaciones que permitan tener un valor agregado en el mercado.

Las certificaciones para el café producido por organizaciones de mujeres y mixtas donde se aplica la equidad de género, tienen ventajas especiales tales como: mejores diferenciales en los precios, mercados específicos y preferencia en la demanda internacional de países consumidores. La estrategia es facilitar el acceso a las mujeres para la obtención de estas certificaciones.

Objetivo:

Desarrollar un mecanismo mediante el cual el consumidor conozca que el café es producido en observancia de la equidad de género.

7- Fomentar la asociatividad de las mujeres que trabajan en la cadena del café.

En el registro de asistencia técnica de Anacafé, están inscritas únicamente 8 organizaciones constituidas solamente por mujeres. En cuanto a la incorporación de las mujeres a las organizaciones mixtas, es un hecho que se debe especialmente a que son esposas de socios.

La incorporación de mujeres a organizaciones legalmente establecidas está

supeditada, en la gran mayoría de casos, a poseer un área de producción de café. Otro de los fenómenos actuales que ha incidido en una mayor presencia de las mujeres en las organizaciones de café es la migración temporal o permanente de la pareja, lo que provoca que sea la mujer quien se haga cargo de las unidades productivas; esta situación es más evidente en las regiones cafetaleras de Anacafé I y V.

En respuesta a esta realidad, se hace necesario fortalecer las organizaciones mixtas para la incorporación más efectiva de las mujeres, y formalizar las organizaciones propias de mujeres para que puedan tener y consolidar espacios para la toma de decisiones sobre sus proyectos.

Esta participación de hombres y/o mujeres puede contribuir a su competitividad a través de acciones orientadas a la mejora de: su institucionalidad, eficiencia y transparencia en la gestión de recursos, la apertura de servicios a la comunidad, la diversificación de cultivos, las oportunidades para las mujeres de acceso en condiciones de igualdad con respecto a los hombres, la propiedad de la tierra, los proyectos productivos, las opciones de financiamiento, la infraestructura, la participación con equidad y democracia, la cobertura en asistencia técnica y la relación intergeneracional.

Objetivo:

Fomentar el trabajo asociativo de mujeres vinculadas a la caficultura guatemalteca.



Eje 3
Fortalecer la
sostenibilidad
económica, social
y ambiental con
enfoque de género
en la caficultura
guatemalteca.

Como eje principal de su plan estratégico, Anacafé plantea la sostenibilidad desde tres niveles de intervención. El primer nivel está formado por las familias de los productores, las cuales, mediante el impulso de buenas prácticas agrícolas, calidad y acceso a servicios, podrán garantizar su bienestar integral.

El segundo nivel está enfocado en el desarrollo de organizaciones de productores que apuestan por la consolidación de sus pilares económicos, sociales, ambientales y empresariales. El tercero se dirige a las empresas cafetaleras cuya producción observa las normas establecidas en su política ambiental, legislación laboral y observancia de los derechos humanos.

Objetivo:

Generar las condiciones para que las familias, organizaciones y empresas cafetaleras logren su sostenibilidad económica, social y ambiental.

1-Promover acciones que faciliten el acceso a la tierra en propiedad por parte de las mujeres.

Una de las principales estrategias para minimizar el hambre y la pobreza es el control de recursos y el acceso a insumos productivos. Es de hacer notar que el diagnóstico de género en la caficultura guatemalteca evidenció que **únicamente el 8 % de las mujeres registradas como caficultoras tienen acceso a la tierra**; ello representa una desventaja productiva en relación con la forma como se registra la tenencia por parte de los hombres, y no denota el esfuerzo ni la contribución efectiva que realizan las mujeres. Por lo tanto, continuamos en una cultura de invisibilización de las mujeres, además de que las limita en el acceso al crédito y a otros servicios en donde solicitan, como prenda, la propiedad.

Reconociendo la importancia para la productividad agrícola y la mejora de los ingresos de la mujer rural, se hace necesario realizar los vínculos y alianzas que permitan la aplicación de mecanismos de acceso a la tierra en sus diferentes modalidades, siendo estas: arrendamiento, usufructo, tenencia comunitaria, tenencia compartida o propiedad privada.

Objetivo:

Contribuir a la aplicación de mecanismos que faciliten el acceso a la tierra por parte de las mujeres.

2-Fortalecer las estrategias que permitan a las mujeres el acceso a servicios sociales (salud, educación, seguridad alimentaria) para mejorar su calidad de vida.

Una parte importante de la caficultura está establecida en zonas con altos índices de pobreza y desnutrición crónica y aguda, por lo que Anacafé, a través de Funcafé, el «brazo social de la caficultura guatemalteca» desarrolla programas de capacitación en seguridad alimentaria y nutricional, implementa procesos de capacitación y educación donde se promueven proyectos agropecuarios que contribuyan a la seguridad alimentaria y nutricional.

La vinculación de las familias caficultoras a las instituciones responsables de la salud, la educación y la seguridad alimentaria será otro de los mecanismos a utilizar. De igual forma, en los procesos encaminados desde Anacafé, se asegurará de que se contribuya a la formación humana mediante procesos constantes de capacitación, asistencia técnica y diversificación de la producción que coadyuve a la seguridad alimentaria de las familias.

Objetivo:

Desarrollar estrategias que permitan, a mujeres vinculadas en la caficultura, un mayor acceso a servicios sociales.

3-Promover acciones para mitigar el cambio climático, desde un enfoque de género.

Una de las condiciones que ha variado en las últimas décadas en la caficultura nacional es la mayor vulnerabilidad de las siembras a los efectos del cambio climático, que tiene impacto en el manejo y la productividad de las áreas cafetaleras, favoreciendo una mayor incidencia de plagas y enfermedades, lo cual repercute en los ingresos y la calidad de vida de las familias.

Esta situación requiere un mayor desarrollo de las capacidades de resiliencia de las mujeres para poder enfrentar los efectos del cambio climático, específicamente en lo referente al acceso de agua, los recursos del bosque y el aprendizaje de prácticas sostenibles para conservar la humedad, la fertilidad del suelo y otros.

Objetivo:

Promover acciones para mitigar el cambio climático, desde un enfoque de género.

4-Establecer alianzas a nivel nacional, regional e internacional para promover la equidad entre las mujeres y los hombres en la caficultura guatemalteca.

Las alianzas estratégicas implican trabajar en la coordinación, especialmente de los recursos destinados al tema de equidad de género, y aprovechar el potencial de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo local y nacional: sector gobierno, sector laboral, sector empleador, entidades comunitarias, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc. Cada uno de los actores involucrados cumple roles diferentes de acuerdo con sus potencialidades y las contribuciones que pueden realizar para cada componente de la política de formación.

Las alianzas estratégicas permiten unir esfuerzos para identificar los espacios y los sectores donde se evidencian más las brechas de género, y por ende, dar respuesta a través de la implementación de acciones afirmativas de formación, de integración y participación.

Anacafé reconoce que el trabajo interinstitucional es imprescindible para poder promover el enfoque de género con un mayor alcance. Por ello, es importante la participación de los denominados «agentes de cambio locales», que son lideresas y líderes comunales que ayudan a impulsar las diversas iniciativas para el beneficio de su comunidad.

Objetivo:

Unificar esfuerzos interinstitucionales (recursos, mandatos y capacidades) para abordar las principales brechas de género que limitan el desarrollo de la caficultura nacional.



**Compromiso de la
Asociación Nacional
del Café para la
institucionalización
del enfoque de
género.**

La Asociación Nacional del Café se encuentra en un proceso de incorporación del enfoque de género en todos los niveles, con la finalidad de incidir en una mayor igualdad de oportunidades y participación de mujeres y hombres en su institucionalidad, por lo que ha empezado a incluir este enfoque en políticas, reglamentos e instructivos institucionales.

Objetivo:

Fortalecer el marco institucional para fomentar la equidad en las y los colaboradores de Anacafé.

Líneas de acción:

1-Transversalizar de forma progresiva el enfoque de género en la estructura política, institucional y programática de la Asociación Nacional del Café.

Dada la trayectoria e importancia institucional de Anacafé, se hace necesario que el proceso de transversalización del enfoque de género sea progresivo, iniciando con los decisores políticos de su máximo órgano de dirección y su equipo administrativo. Posteriormente, se deberá valorar la pertinencia de una revisión y adecuación de su marco programático.

Objetivo:

Transversalizar el enfoque de género en la estructura política, institucional y programática de la Asociación Nacional del Café.

2-Fortalecer las buenas prácticas de igualdad de género en la gestión de recursos humanos.

La aplicación de la igualdad de género, a los procesos de gestión de recursos humanos, ha sido aplicada desde Anacafé. Se hace necesaria la institucionalización de los procesos que aseguren la observancia continua de esta práctica.

Objetivo:

Incorporar políticas, prácticas de administración y gestión integral de los recursos humanos con enfoque de equidad de género.

3-Sensibilizar en equidad de género a los diferentes departamentos de Anacafé.

Este proceso implica diseñar y facilitar procesos de formación y capacitación en equidad de género que permitan que todos los colaboradores puedan incorporar acciones para implementarlo desde su área específica de trabajo.

Objetivo:

Mejorar las buenas prácticas de equidad de género desde los mandatos específicos de cada uno de los departamentos de Anacafé.

4-Adecuar herramientas y metodologías con enfoque de género.

Revisar herramientas y metodologías diseñadas a partir de esfuerzos y experiencias,

realizadas con la finalidad de adecuarlas a las condiciones y requerimientos institucionales; así mismo, por ejemplo, crear herramientas y metodologías que sean necesarias para mejorar las capacidades institucionales de respuesta en la inclusión del enfoque de género en el diseño de proyectos.

Objetivo:

Adecuar herramientas y metodologías con enfoque de género, para dotar de instrumentos de trabajo al momento de aplicar este enfoque en los distintos departamentos de la institución.

5-Mantener y fortalecer el área de Género de Anacafé

Anacafé cuenta con una Especialista en temas de Género. Al contar con esta línea de trabajo, se pretende formular las propuestas y acciones que deben realizarse para que existan más personas involucradas.

A su vez, se conformará, de forma permanente, el Comité de Género y Juventud de Anacafé. Este Comité será el responsable de validar que las acciones propuestas por la presente Política y por su plan de trabajo correspondiente, sean las adecuadas para la caficultura guatemalteca.

Objetivo:

Fortalecer el área de género de la Asociación Nacional del Café.

10-Estrategias de gestión y financiamiento para la implementación

Para dar cumplimiento a los ejes y las líneas de acción de la presente Política, se implementará un plan de trabajo con una ruta técnica, política y financiera que permita generar alianzas estratégicas con organizaciones que aborden el tema de género dentro de la caficultura. Estas alianzas estratégicas serán gestionadas a través de los diversos departamentos involucrados; **el área de Género será la encargada de verificar que los planes a desarrollar sean parte de las acciones planteadas.**

El plan de acción nos permitirá definir los momentos para abordar cada uno de los ejes estratégicos, acordes con los recursos humanos y financieros con los que se cuente anualmente.

La implementación financiera será gestionada con base en las necesidades del sector y en las posibilidades económicas de Anacafé, la cual tendrá el compromiso de destinar un porcentaje del presupuesto como rubro específico para el desarrollo y la implementación de las líneas de acción de la presente Política.

11-Monitoreo y evaluación

A través de un proceso continuo y sistemático, se validarán los resultados obtenidos y se compararán con los programados, lo que permitirá generar planes de acción redireccionar el trabajo según sea necesario.

La evaluación del plan de acción y del impacto en los ejes estratégicos se realizará de forma anual, permitiendo visualizar el avance de resultados; mientras, el monitoreo y la evaluación de la ejecución presupuestaria será de forma mensual conforme con los procedimientos internos establecidos por Anacafé.

El presente proceso estará liderado por la Unidad de Género y a cargo del Comité de Género y Juventud.

12-Referencias bibliográficas

- a. Organización de Naciones Unidas – ONU-. (1948). Recuperado en el mes de marzo de 2019. Declaración Universal de los Derechos Humanos, edición ilustrada.
- b. Organización de Naciones Unidas – ONU-. (1979). Recuperado en el mes de marzo de 2019 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW-, versión del Sistema de Naciones Unidas de Panamá.
- c. Organización de Naciones Unidas - ONU- . (1995). Recuperado en el mes de marzo de 2019 de Declaración y Plataforma de Acción Mundial de la Mujer de Beijing. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- d. Organización de Naciones Unidas - ONU-. (2015). Recuperado en el mes de marzo de 2019 de Los 17 objetivos de desarrollo sostenible – ODS-.
- e. Constitución Política de la República de Guatemala y sus reformas. (1993). Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad. Guatemala.
- f. Gobierno de Guatemala. (2010). Política Nacional de Desarrollo Rural – PNDRI. Guatemala.
- g. Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural. Conadur/Segeplán. (2014). Plan Nacional de Desarrollo K’atun: nuestra Guatemala 2032. Guatemala.
- h. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. (2014). Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023. Guatemala.
- i. Secretaría Presidencial de la Mujer – SEPREM-. (2009) Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer 2008-2023. Guatemala.
- j. Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres – CONRED-. (2016). Política de igualdad de género de la Secretaría Ejecutiva de la CONRED. Guatemala.
- k. Ayuda en acción. (2004). Política de igualdad de género. España.

13-Anexos

Marco conceptual

l. Ministerio de educación. (2017). Política institucional de equidad de género en ciencia y tecnología. Chile.

m. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamerica – COMMCA-. (2013). Política regional de igualdad y equidad de género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA). Centroamérica.

n. Secretaría Presidencial de la Mujer – SEPREM-. (2013). Indicadores de género de Guatemala. Guatemala.

o. Diccionario de la lengua española (sin fecha). En RAE, recuperado el 02 de mayo de 2019 de <https://dle.rae.es/?id=XIApmpe>

p. Distinción entre sexo y género (sin fecha). En Wikipedia, recuperado el 02 de mayo de 2019 de https://es.wikipedia.org/wiki/Distinci%C3%B3n_entre_sexo_y_g%C3%A9nero

q. Instituto Nacional de Estadística – INE-. (2015). Estadísticas demográficas y vitales 2014. Guatemala.

r. Consejo Rector de la Federación Iberoamericana del Ombudsman. (2014). Manual para la formulación de políticas institucionales de género. Nicaragua.

s. Global Coffee Platform – GCP-. (sin fecha). Análisis de la equidad de género en el sector de café de Colombia. Colombia.

t. Asociación Nacional del Café. (2017). Plan Estratégico 2017-2021. Guatemala.

u. Asociación Nacional del Café. Diagnóstico de género y juventud en la caficultura guatemalteca. (2018). Guatemala.

Análisis de género: es el análisis del entorno jurídico, político y social de las mujeres y los hombres que intervienen en la cadena del café, estudiando y analizando de forma diferenciada los roles, oportunidades, responsabilidades, acceso a beneficios, recursos y conocimientos que tienen ambos sexos dentro del sector.

Cadena del café: conjunto estructurado de procesos de producción del café, que tienen en común un mismo mercado y en el que las características tecno-productivas de un eslabón afectan la eficiencia y la productividad de la producción en conjunto (Isaza, s.f.).

Capacidades empresariales: es la formación de competencias técnicas para realizar negocios inclusivos que generen beneficios, destinados a mejorar la calidad de vida de las mujeres y los hombres que participan en la cadena del sector caficultor. Estos negocios deben ser integrales, es decir, deben contar con financiamientos sostenibles, innovaciones tecnológicas que los diferencien de la competencia, tener trazabilidad del producto y poseer un círculo de calidad y mejora continua.

Discriminación basada en género: es el trato excluyente que se le da a una persona a causa de su sexo, especialmente a las mujeres por ser socialmente consideradas como el sexo débil.

Enfoque de género: es considerar las diversas necesidades, oportunidades y cualidades que tienen las mujeres y los hombres, y cómo todas estas se interrelacionan dentro del ámbito social para ser incorporadas en las diversas políticas, programas, planes de acción.

Empoderamiento de la mujer: es el «aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder» (Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing, 1995).

Equidad de género: esta propone un tratamiento diferenciado entre mujeres y hombres de acuerdo con las desigualdades existentes entre ambos sexos, para alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso, liderazgo y control sobre los recursos.

Estereotipos de género: son ideas, opiniones o prejuicios socialmente generalizados acerca de los atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer, así como de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

Género: proviene del latín *genus*; etimológicamente alude al conjunto de características diferenciadas que la sociedad asigna a mujeres y hombres. La Organización Mundial de la Salud –OMS– indica que son «los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres». Estos roles van orientados a visibilizar las diferencias y desigualdades sociales entre mujeres y hombres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la construcción de los géneros.

El enfoque que se le dará al término género es sobre la construcción social y no una separación de los roles naturales e inherentes a la condición biológica de los sujetos, por lo que la analogía o sinonimia semántica entre los términos género y sexo es errónea.

Igualdad de género: significa «que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivo el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y de beneficiarse de sus resultados» (Unesco, s.f.)

Roles de género: son modelos de comportamiento creados por la sociedad sobre la forma de ser y actuar apropiada de las mujeres y los hombres. La transformación de los roles de género es un avance para lograr una sociedad más equitativa.

Sexo: son las condiciones biológicas y orgánicas que diferencian a las mujeres y a los hombres desde su nacimiento.

Sostenibilidad: para el sector caficultor de Guatemala, es poder desarrollar actividades que satisfagan las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social con un enfoque de género.

Transversalidad de género: es la incorporación de acciones sistemáticas orientadas a lograr la igualdad de género en todos los procesos, procedimientos, programas, políticas y planificaciones implementadas dentro de Anacafé y del sector caficultor. Por medio de la transversalidad se aseguran recursos financieros y herramientas para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados.

Visibilidad: forma de evidenciar y reconocer, cualitativa y cuantitativamente, la participación de las mujeres dentro de la cadena del café; de esta forma se logra fomentar un trabajo inclusivo.

Mapa de distribución administrativa regional de Anacafé

ASISTENCIA TÉCNICA
COBERTURA A NIVEL NACIONAL



Estrategia de implementación



La elaboración del documento fue posible gracias a la asesoría técnica y al acompañamiento del programa Uniterra, implementado por el Centro de estudio y de cooperación internacional y el Servicio universitario mundial de Canadá. Fue realizado gracias a la contribución de los canadienses y al apoyo financiero de Asuntos Mundiales de Canadá.

Agradecemos la disposición de las y los productores de café para participar en el proceso de diagnóstico.

Licenciada Lourdes F. Ortiz
Especialista en inclusión y desarrollo rural
IICA

Anacafé
Autoras:
Magdalí Martínez Leiva
Andrea Lorena Paredes García
Comité Técnico de Género y Juventud de la Asociación Nacional del Café

Editores:
Licda. Luisa Fernanda Correa Mancía
Licda. Edith Flores de Molina
Ing. Marco Tulio Duarte Navarro
Lic. Carlos Humberto Lima Rivera
Rafael Alberto Velásquez Orozco

Una publicación de Asociación Nacional del Café.
www.anacafe.org



Gracias al apoyo de:



Primera edición: Guatemala, Guatemala, agosto 2019. 1000 ejemplares. El presente documento fue diagramado e impreso gracias al apoyo del programa Uniterra, implementado por el Centro de estudio y de cooperación internacional y el Servicio universitario mundial de Canadá. Fue realizado gracias a la contribución de los canadienses y al apoyo financiero de Asuntos Mundiales de Canadá.