



GREEN DEVELOPMENT FOUNDATION

**SITUACIÓN, CONDICIÓN Y POSICIÓN DE  
LA MUJER CAFETALERA HONDUREÑA**



Tatiana Lara  
Agosto, 2009

# Diagnóstico de género en organizaciones de productores y productoras de café de Honduras

Tatiana Lara

---

# Objetivos

- Brindar información sobre la situación y condición socioeconómica de la mujer cafetalera.
  - Revisar el marco legal y de políticas actual.
  - Recomendar líneas estratégicas y de acción que promuevan la incorporación del enfoque de género en los diferentes niveles organizativos del sector.
-

---

# ¿Porqué un análisis de género?

- En las cadenas agroindustriales de exportación como el café, banano y camarones la participación directa de la mujer, aunque invisible, subvalorada o subregistrada, es indiscutible.
  - En el caso particular del café se estima que las mujeres participan en un 60% en las labores de la cadena.
  - Los datos sobre el número de mujeres en el sector agrícola no consideran el trabajo agrícola de la mujer, entre ellos: el trabajo estacional, el trabajo no pagado en labores de recibo, clasificación y almacenamiento del café.
  - El café principal rubro agrícola de exportación con gran impacto social y económico.
-

---

# ¿Porqué un análisis de género?

## El café en Honduras

- Generó en la cosecha 2007-08 594 millones de dólares y 464 la cosecha 2008-09.
  - Aportó 36% al Producto Interno Agrícola y representa el 23% del total de las exportaciones del país.
  - Se siembra en 15 de los 18 departamentos y 213 de los 298 municipios del país.
  - Más de 100 mil familias, localizadas en las zonas rurales, dependen de su producción.
  - Genera más de 1 millón de empleos directos e indirectos.
-

---

# ¿Porqué un análisis de género?

- En las estadísticas del sector agrícola, y del café en particular, no se encuentran datos desagregados, a pesar del auge y los compromisos sobre el enfoque de género y de los diversos marcos legales aprobados.
  - No existen datos relativos a la contribución de la mujer a la **economía doméstica no remunerada**.
  - El Instituto Hondureño del Café (IHCAFE) no presenta en sus informes anuales datos desagregados ni existe ningún esfuerzo por valorar el aporte de la mujer al sector.
  - Las organizaciones representan también a las mujeres que, al igual que los hombres, forman parte de las relaciones sociales y de producción y generan, hombro a hombro, el grano de oro.
-

---

# Metodología

- **Entrevistas informantes claves**

Diseño de boleta para entrevista a actores claves en el tema y en el sector. Se entrevistaron a representantes de 26 organizaciones.

- **Sondeo de percepciones**

Boleta llenada directamente para sondear los conocimientos, actitudes y expectativas de los miembros directivos de las organizaciones cafetaleras sobre el tema. Conocer las imágenes, expectativas, mitos y valoraciones que existen, en la dirigencia del movimiento (124 boletas solo 59)

---

---

# Metodología

- **Taller con organizaciones de base**

En la zona de La Paz con 23 dirigentes de 6 organizaciones de base: RAOS, COMSA, COMUCAP, COMISAJUL, CARUCHIL y UNIDAS PARA PROGRESAR.

- Se elaboraron los instrumentos para reflexionar sobre conceptos claves de género y las relaciones de poder que los roles de género promueven en la sociedad. Discutir las políticas y prácticas de equidad de Género que existen en el país, el sector y las organizaciones.
- Esbozar líneas o acuerdos de acción mínimos para impulsar estrategias que promuevan la equidad de género en el sector y la organización de cara al Encuentro que se realizara a finales de este año.

- **Revisión bibliográfica**

---

---

# Organizaciones consideradas en el estudio

- **DE BASE**  
COMSA, RAOS, COMUCAP, CARUCHIL, COMISAJUL, UNIDAS PARA PROGRESAR
  - **DE INTEGRACION DEL CAFE**  
AHPROCAFE, UNIOCOOP, ANACAFEH LA CENTRAL, Fundación La Central, CORECAFE.
  - **INSTITUCIONES DEL SECTOR AGRARIO Y CAFE**  
CONACAFEH, IHCAFE, INA, COTIGSA
  - **INSTITUCIONES DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO**  
CHC, IHDECOOP, CONAMUCOOPH
  - **DEL MOVIMIENTO CAMPESINO DE MUJERES**  
CNTC, UMCAH, CHMC, FEMUCH, AHMUC
  - **AGENCIAS DE COOPERACION EN EL SECTOR**  
AECID, OXFAM INTERNACIONAL
-



---

## 4. Resultados del Diagnóstico



---

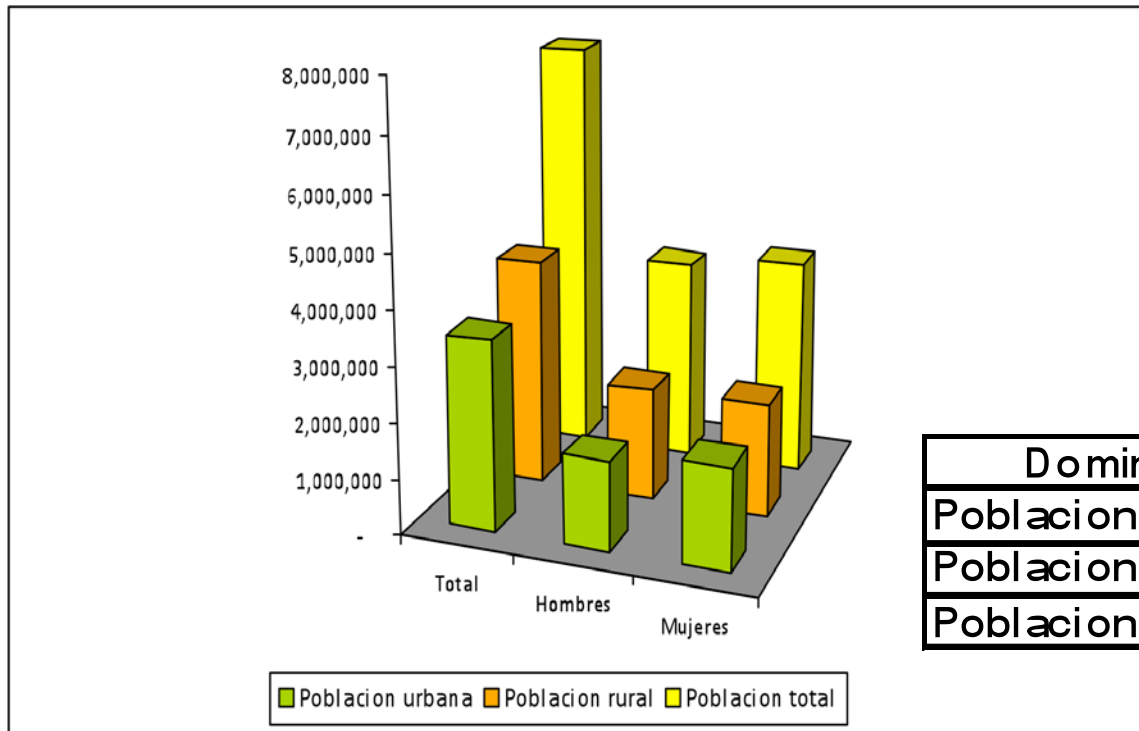
# Situación de la mujer rural a nivel nacional

## Organización

- Honduras tiene un movimiento de mujeres amplio, fuerte y activo. Existen diversas organizaciones representando a mujeres con diferentes intereses, pero hay **poca colaboración** entre ellas. La mayor división se encuentra entre las mujeres rurales y urbanas, o entre las mujeres campesinas pobres y las mujeres de clase media, poniéndose cada vez en mayor evidencia las divisiones y conflictos de intereses en el movimiento de mujeres.
  - El decaimiento del movimiento campesino, el abandono del Estado y la cooperación internacional del escenario agrario, la focalización de las organizaciones de sociedad civil y la cooperación internacional en temas de democratización política, ha dejado de lado el problema de la exclusión económica y la atención a 4.1 millones de personas que viven en las zonas rurales de Honduras.
-

# Situación de la mujer rural a nivel nacional

- Aunque 50% de las mujeres se encuentra en el sector rural, no se ha considerado de manera integral la problemática de la mujer en el sector rural y no ha existido coordinación.



Dominio	Hombres	Mujeres
Poblacion urbana	47%	53%
Poblacion rural	50%	50%
Poblacion total	48%	52%

---

# Situación de la mujer rural a nivel nacional

## Marco Legal

- 1984 Código de Familia
    - igualdad jurídica de los conyugues y
    - reconocimiento de la unión de hecho,
    - establece el patrimonio familiar.
  
  - 1992 Ley de modernización del sector agrícola
    - elimina el artículo 79 de la Ley de Reforma Agraria la mujer solo podía acceder si era madre soltera o viuda, responsable de una familia.
  
  - 1997 Reformas al Código penal,
    - se amplía la definición del delito de violación y
    - se aumentan las penas y la eliminación de la exclusión de responsabilidad penal por el homicidio.
  
  - 1999 Instituto Nacional de la Mujer
-

---

# Situación de la mujer rural a nivel nacional

## Marco Legal

- 2000 Ley de Igualdad de Oportunidades
  - 2000 PEGAH
  - 2001 Comité Interinstitucional de Género del Sector Agropecuario
  - 2002 Política Nacional de la Mujer (PNM)
  - 2006 Ley contra la violencia doméstica
  - 2007 Política de Equidad de Género para el Manejo Sostenible de los Recursos Naturales y Ambiente de la SERNA.
-

---

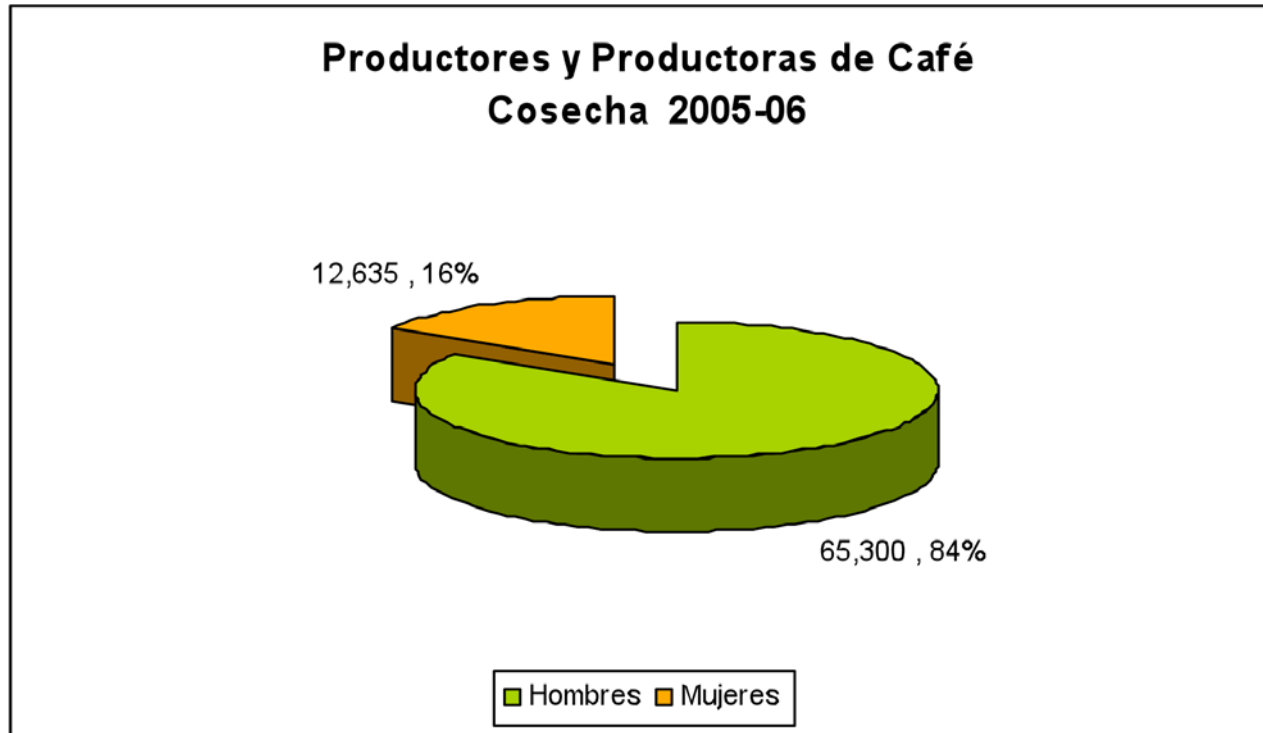
# Brechas de género en el acceso a recursos

- a. Ingreso promedio de las mujeres en relación al de los hombres
  - b. Participación de las mujeres en trabajo no remunerado
  - c. Uso de servicios públicos
  - d. Índice de Desarrollo Humano relativo al género
  - e. Índice de Potenciación de Género
  - f. Inequidades del país.
-

---

# Situación de la mujer en el sector café

## Participación en la producción



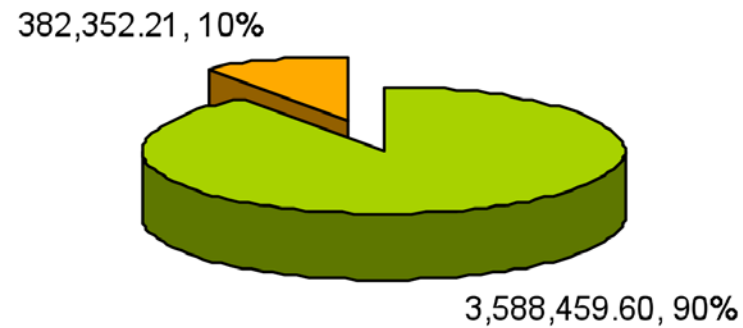
# Situación de la mujer en el sector café





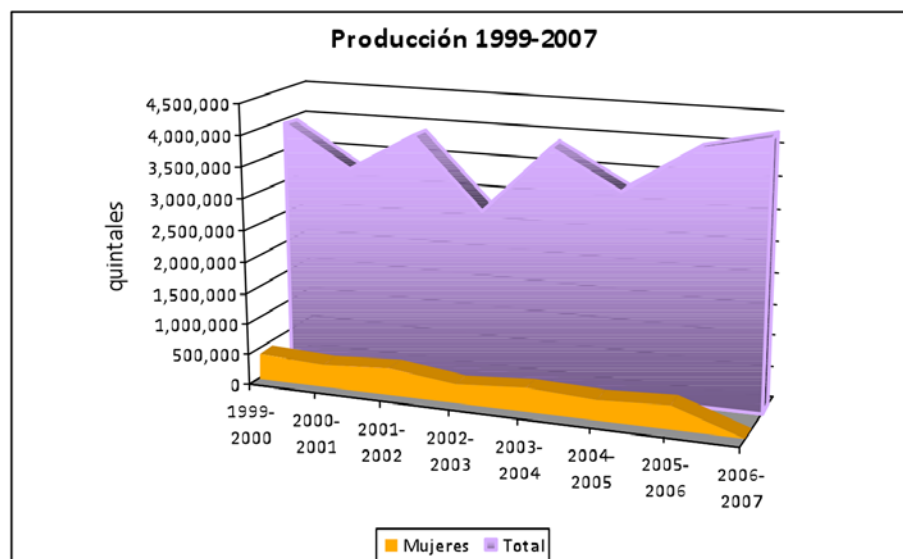
# Situación de la mujer en el sector café

Volumen producción por sexo en quintales oro, cosecha 2005-06



■ Hombres ■ Mujeres

# Situación de la mujer en el sector café

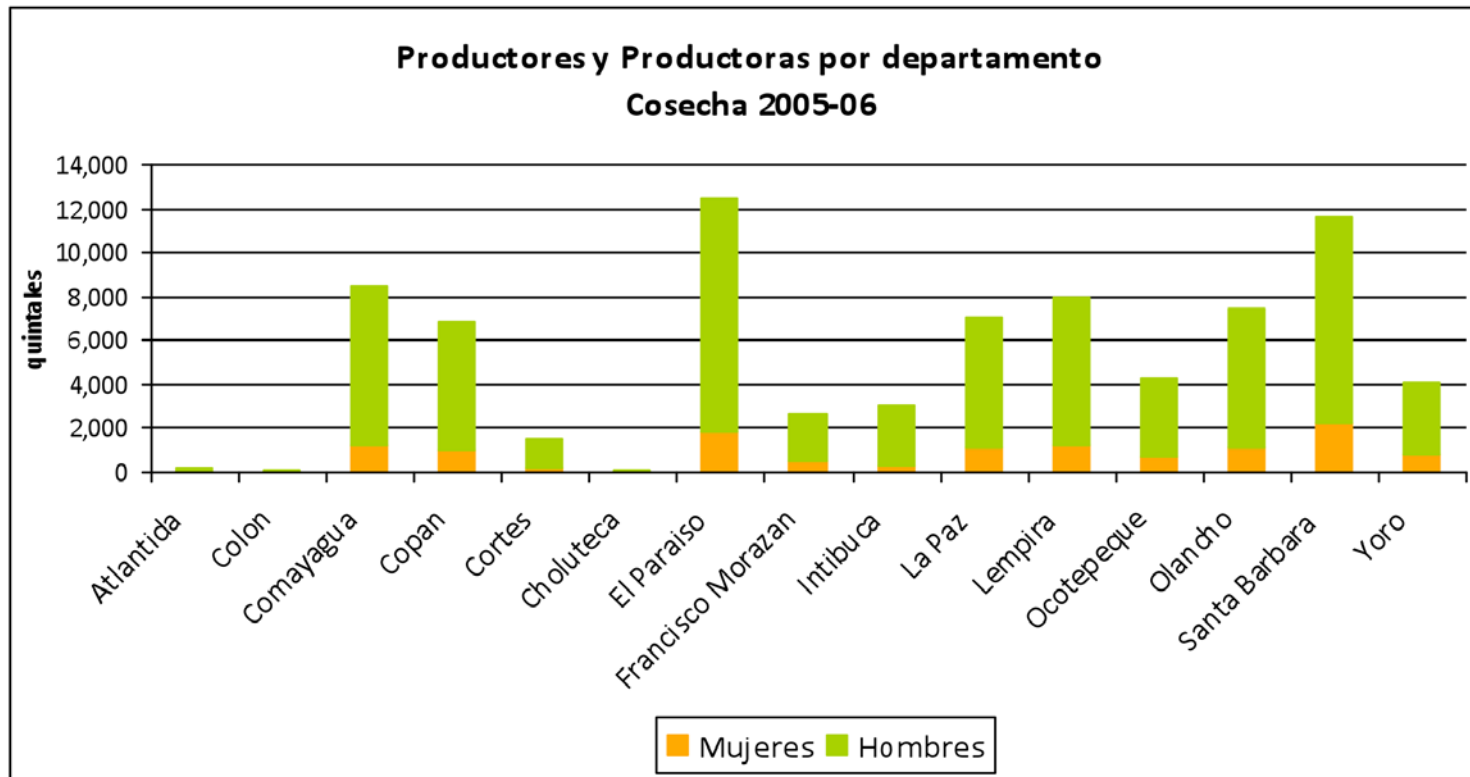


Producción en quintales

Cosecha	Mujeres	Total
1999-2000	395,791	3,922,249
2000-2001	364,847	3,259,955
2001-2002	432,740	3,876,487
2002-2003	303,006	2,763,479
2003-2004	387,104	3,859,850
2004-2005	328,330	3,262,518
2005-2006	382,352	3,970,812
2006-2007		4,221,785

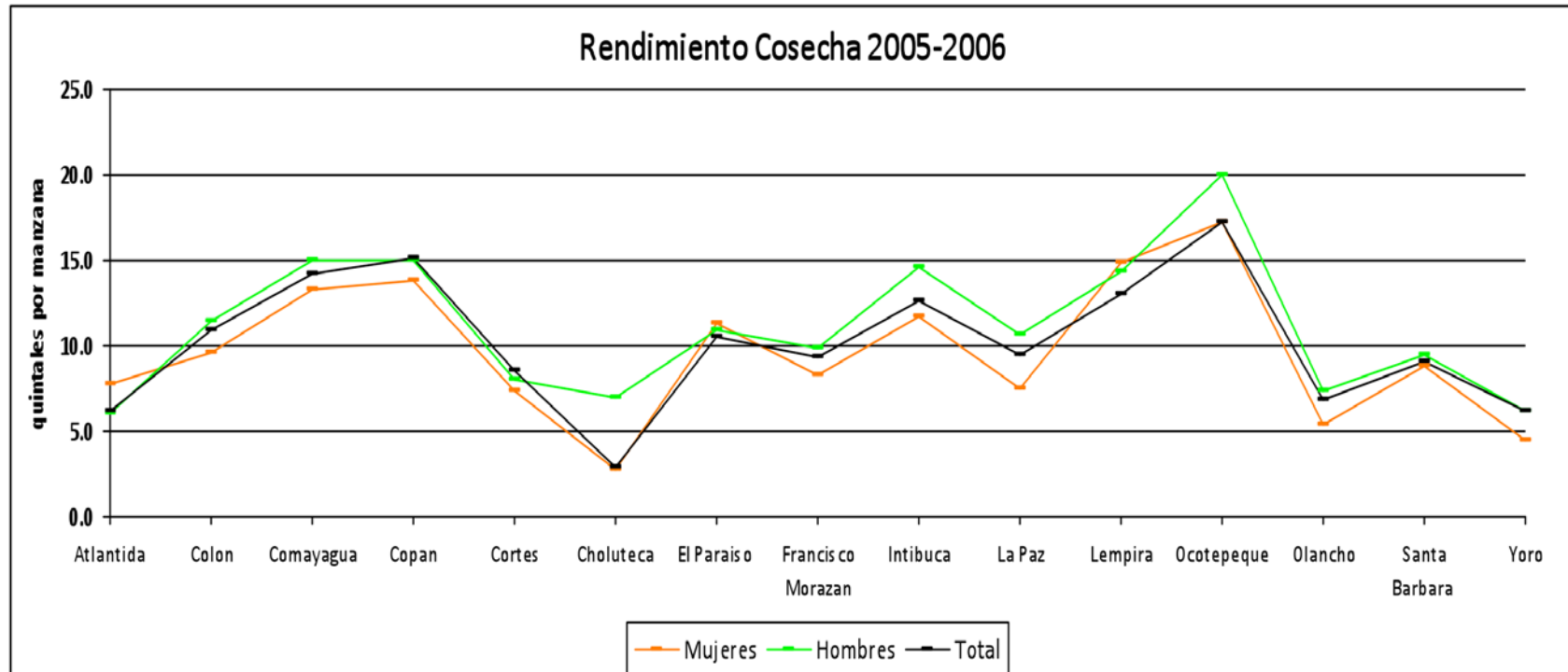
# Situación de la mujer en el sector café

## Distribución Geográfica



# Situación de la mujer en el sector café

## Productividad



# Situación de la mujer en las organizaciones del café

## Participación de la mujer en organizaciones de segundo nivel

ORGANIZACIÓN DE SEGUNDO GRADO	Asociados			Área producción Mz			Volumen qq oro		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
LA CENTRAL	7,824	2,319	10,143	25,200	2,292	27,492	189,000	23,200	212,200
UNIOCOOP	6,204	396	6,600	s/d	s/d		s/d	s/d	
ANACAFEH	s/d	s/d		s/d	s/d		s/d	s/d	
AHPROCAFE	77,500	16,000	93,500	s/d	s/d		s/d	s/d	
CORECAFE	190	74	264	2,230	830	3,060	25,100	9,722	34,822
<b>TOTAL</b>	<b>91,718</b>	<b>18,789</b>	<b>110,507</b>	<b>27,430</b>	<b>3,122</b>	<b>30,552</b>	<b>214,100</b>	<b>32,922</b>	<b>247,022</b>
Porcentaje	83%	17%	100%	90%	10%	100%	87%	13%	100%

# Situación de la mujer en las organizaciones del café

## Participación en la dirección de las organizaciones de segundo nivel

ORGANIZACIÓN DE SEGUNDO GRADO	Directivos			Empleados			Puestos Jefatura		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
LA CENTRAL	9	0	9	5	3	8	1	0	1
UNIOCOOP	11	0	11	10	1	11	1	0	1
ANACAFEH	12	0	12	3	2	5	1	0	1
AHPROCAFE	14	1	15	s/d	s/d		s/d	s/d	
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>98%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	

# Situación de la mujer en las organizaciones del café

## Participación en la dirección de la institucionalidad cafetalera y cooperativa

	Directivos			Empleados			Puestos jefatura		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
<b>DEL SECTOR CAFÉ Y COOPERATIVO</b>									
IHCAFE	19	1	20	s/d	s/d		5	2	7
CHC	10	1	11	2	2	4	1	0	1
IHDECOOP	7	2	9	22	19	41	3	2	5
<b>Totales</b>	36	4	40	24	21	45	9	4	13
<b>Porcentaje</b>	90%	10%	100%	53%	47%	100%	69%	31%	100%

---

# Análisis de Percepciones

## La desigualdad y sus causas



¿Porqué existe desigualdad hacia las mujeres?

La mayoría (91%) considera que sí. Las causas de la desigualdad más votadas, en su orden, fueron:


- ❑ La falta de leyes, políticas y acciones en favor de la mujer.
  - ❑ Que las mujeres no tienen el mismo acceso que los hombres a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo.
  - ❑ Por las tareas y roles que la sociedad les asigna a las mujeres y a los hombres.
-



---

# Análisis de Percepciones

## Riesgos asociados al género



Van a aumentar los conflictos y los problemas

Los directivos van a perder poder en la organización

Las mujeres descuidarán el hogar

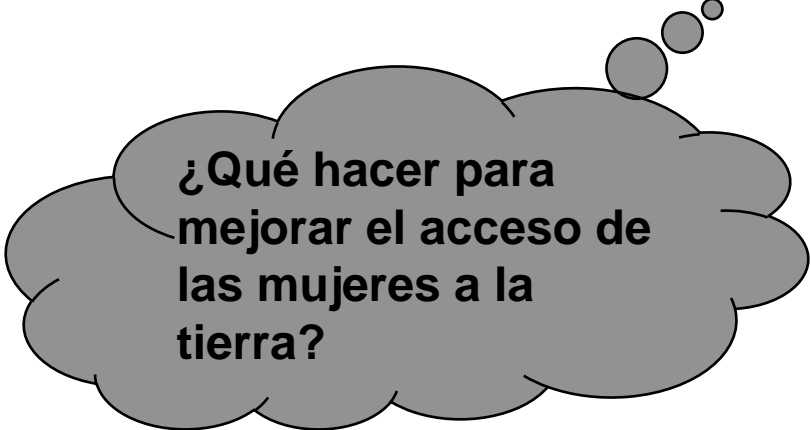
El sondeo muestra que en general no existe una valoración de riesgo en relación al tema de género.

---

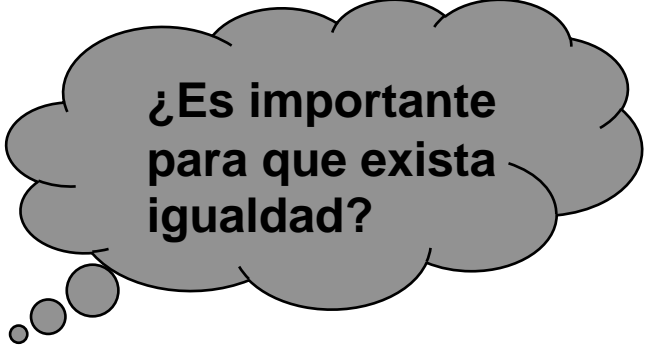
---

# Análisis de Percepciones

## Acceso a la tierra



¿Qué hacer para mejorar el acceso de las mujeres a la tierra?



¿Es importante para que exista igualdad?

La mayoría opina que éste es uno de los factores más importantes para que exista igualdad entre hombres y mujeres. La opción más votada, fue **la propiedad compartida**

---

# Análisis de Percepciones

## Organización y participación

¿Qué limita a las mujeres a ocupar cargos en la organización?



- Falta de interés de la mujer.
- Falta de apoyo del marido.
- Temor a ocupar cargos.



- Bajo nivel educativo
- Tareas del hogar
- Falta de experiencia

---

# Sensibilidad de género en las organizaciones

- Todas las organizaciones declaran en sus visiones, estrategias o políticas frases en favor de la equidad, igualdad o participación de la mujeres pero no existen medidas de acción o proyectos específicos.
  - En general prevalece la visión de la mujer como una población vulnerable y como receptoras de asistencia en salud o educación. Muy pocos dirigentes abordan los temas de: propiedad y acceso a recursos, roles de género, relaciones de poder, valorización del trabajo reproductivo no remunerado, entre otros.
  - En general no existe claridad sobre lo que es un enfoque de género y tiende a existir confusión entre lo que es equidad e igualdad de género y en la mayoría de los casos ni siquiera se abordan estos conceptos. No se retoman los avances que existen en el marco legal y de políticas en el país.
-

---

## 5. Estrategias e indicadores para la incorporación del enfoque de género

---



---

# Estrategias a nivel macro

- Avances en la institucionalidad en cuanto al tema, sin embargo en términos económicos y de acceso a recursos, no hay avances notables.
  - La PEGAH define objetivos claros, sin embargo a nivel de medidas tiene un carácter declaratorio y sin ningún mecanismo que obligue o permita monitorear efectivamente su cumplimiento.
-

---

# Estrategias en el sector café

## Política Cafetalera Nacional, 2003

- Incluye como uno de sus principios básicos la equidad.
  - Una de sus áreas prioritarias es: Desarrollo Humano y reconocimiento de Género, el cual se define como.  
...el conjunto de estrategias y acciones de carácter social y económico dirigido al pequeño y mediano productor de café y su **entorno familiar**.....
  - El propósito principal de esta área será la reducción de la pobreza y mejoramiento de la calidad de vida a través de un crecimiento económico que posibilite y potencie las capacidades locales en la generación y movilización efectiva y provechosa de los recursos productivos
-

---

# Estrategias en el sector café

## Las acciones y medidas de política

- El IHCAFE formulará una estrategia tendiente a **informar y capacitar** a la población sobre los derechos de la mujer a igualdad de oportunidades conforme a Ley (Decreto No. 34-2000).
  - El IHCAFE en coordinación con el INFOP, las municipalidades y Programas de Desarrollo Rural de la Secretaria de Agricultura y Ganadería, promoverá la identificación e implementación de **Proyectos Productivos** donde la mujer será el protagonista principal en su gestión y desarrollo.
-



---

# Estrategias en el sector café

## Ley de Reactivación Financiera del Sector Productor de Café (Fideicomiso), 2003

- Programa de Apoyo al Pequeño Productor de Café para siembra y renovación de fincas.
  - Programa de Fertilización.
  - Programa de Titulación de Tierras.
  - Programa de Previsión del Productor de Café. Se está diseñando un sistema para que los y las productoras tengan un seguro de vejez, invalidez y muerte.
  - Programa de Reparación y Construcción de Vivienda Rural.
  - Programa de Diversificación Productiva.
-

---

# Estrategias en el sector café

## Conclusiones

- Al definir las políticas, objetivos y medidas de acción en la política cafetalera, el enfoque de género se diluye y no se definen estrategias concretas. Las acciones y medidas de política planteadas se reducen a promover la coordinación con otros entes del Estado o realizar campañas de información y comunicación.
  - A pesar del potencial e importancia de los programas que se ejecutan, en ninguno de ellos se definen estrategias o acciones que integren a la mujer o permitan desarrollar un enfoque de género en el sector.
  - En las políticas de género y en la misma política cafetalera, aunque el discurso es favorable, en la práctica existe una resistencia técnica y política para operativizarlo.
-

---

# Estrategias en el sector café

## Conclusiones

- La institución no incluye en su planificación y presupuesto objetivos y metas vinculadas a la Política Nacional de la Mujer y al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades.
  - El IHCAFE carece de estadísticas económicas desagregadas por sexo. Los datos no aparecen en los informes, aunque se disponga de ellos. Tampoco cuenta con personal asignado al tema.
  - No existe dentro del sector cafetalero ningún esfuerzo por organizar a la mujer o acciones concretas que garanticen una cuota de participación a la mujer dentro de las instancias de dirección.
-

---

# Estrategias en las organizaciones

## Estrategias que se aplican

- Aumentar la participación de las mujeres en la membresía de las organizaciones, a través de la incorporación de esposas e hijas de los productores afiliados.
  - Incluir dentro de los procesos de formación y capacitación el tema de género.
  - Conformar comités de género en el seno de las organizaciones.
-

## 6. Conclusiones



---

# Supuestos irreales sobre la mujer y la equidad de género

- La mujer no tiene derecho a la tierra porque no la trabaja.
  - La mujer no tiene acceso a la tierra porque no existe un marco legal adecuado.
  - La mujer es más responsable, eficiente, honesta y comprometida en particular con la producción sostenible.
  - La familia campesina vive en armonía.
  - La mujer no quiere participar; existen los espacios pero no los utilizan.
-

---

# Vacíos

- Las mujeres no tienen la misma oportunidad que los hombres para acceder a los derechos de propiedad. No se reconoce la propiedad conjunta, lo que limita las oportunidades de las mujeres de reclamar derecho a la propiedad de bienes que en realidad han sido adquiridos en conjunto.
  - El Código de Familia es lesivo a los derechos de las mujeres en lo que respecta a derechos patrimoniales. En la sección sobre régimen económico del matrimonio impera la separación de bienes. En Honduras casi siempre están a nombre del hombre, aún cuando ambas partes hayan aportado.
  - El Código de Trabajo (1959) contiene medidas discriminatorias para la mujer, pues define su trabajo como sujeto a regímenes especiales (Título III).
-

---

# Vacíos

- En el caso de la maternidad el Código de Trabajo no considera licencias para hombres que acaban de ser padres y que deben ser parte activa del cuidado de los hijos e hijas.
  - La ley de igualdad de oportunidades no cuenta con acciones de vigilancia y medidas punitivas frente a su incumplimiento.
  - Muchas mujeres que son dueñas de finca no tienen su clave de productora o no registran las ventas de café a su nombre. Para tener acceso a estos programas se deben tener dos años de estar inscrita en el IHCAFE o demostrar que, aunque se acaba de inscribir, ya se era productora o productor de café. Sin embargo, en la práctica esto no opera tan fácilmente.
  - La política de equidad de género no propone medidas concretas en cuanto a la **titulación patrimonial** de la tierra. Además, estos lineamientos no se reflejan en el presupuesto público.
-



---

# Recomendaciones

## De acceso y control de los recursos productivos

### Programa de Titulación de Tierras.

- Favorecer la titulación y registro de la propiedad a nombre de ambos cónyuges, o de las parejas en unión libre, en cumplimiento de lo que define la Ley de Igualdad de Oportunidades. La ley establece que las tierras tituladas que sean financiadas directa o indirectamente por el Estado deben inscribirse en el registro de la propiedad a nombre de ambos cónyuges. Esta medida es de particular importancia en el proyecto de vivienda que el IHCAFE planea ejecutar.
  - Incluir a las mujeres, especialmente a las jefas de familia, con al menos 30% como población meta del proyecto de titulación.
  - Apoyar a los y las productoras en las gestiones para la legalización de las uniones libres.
-

---

# Recomendaciones

## De acceso y control de los recursos productivos

### Sistema de Previsión del productor de café.

- Considerar medidas que permitan el acceso a los beneficios del sistema de aquellas personas responsables del trabajo no remunerado o reproductivo.
- Reconocer el trabajo realizado por las amas de casa, tanto en el hogar como en la producción e incluirla en los esquemas de protección social y, en particular, en los sistemas de pensiones para la vejez.

### Provisión de servicios de parte de las organizaciones

- Diseñar mecanismos de atención a niños y niñas durante reuniones, eventos y capacitaciones, con el fin de facilitar la participación de las mujeres;
  - Liberar a la mujer de los dobles y triples roles, de tal forma que tengan tiempo disponible y puedan armonizar las responsabilidades productivas y reproductivas.
-

---

# Recomendaciones

## De fortalecimiento institucional

- Definir cuotas que favorezcan la participación de las mujeres, en cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades.
  - Promover y apoyar la inscripción de las mujeres en el registro del IHCAFE y definir mecanismo que permitan registrar al cónyuge.
  - Crear dentro de las organizaciones, particularmente en el IHCAFE y el FCN, una unidad de género en cumplimiento a las medidas definidas en la PEGAH e incluir dentro del presupuesto fondos para la operatividad de estas unidades.
-

---

# Recomendaciones

## De fortalecimiento institucional

- Nombrar una persona con un puesto vinculado dentro del IHCAFE para participar de forma más coherente y activa dentro del COTIGSA.
  - Ejecutar un programa de capacitación con perspectiva de género para el personal de las organizaciones, especialmente del IHCAFE, dirigido sobre todo a las y los extensionistas, quienes son el principal vínculo con las y los productores de café.
  - **Desagregar por sexo todas las estadísticas** que actualmente maneja el IHCAFE.
  - Mejorar los **sistemas información** (captación, procesamiento y publicación), de tal manera que se refleje el aporte de la mujer en el sector.
-

---

# Recomendaciones

## De fortalecimiento institucional

- Incluir dentro de los **indicadores** de desempeño, una serie de indicadores que ya forman parte de varios sistemas de medición de impacto a nivel nacional.
  - Levantar un **censo cafetalero** que permita medir, entre otros, el uso del tiempo, para de esta forma identificar el que se invierte en el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, como también valorar el aporte de la mujer a la economía.
  - Incluir dentro de los reglamentos internos de las organizaciones la posibilidad de que los **hombres soliciten licencias** para el cuidado de las y los niños. De esta forma se rectifica el sesgo existente en la legislación laboral sobre licencias y guarderías, actualmente dirigidas solo a las mujeres.
-