



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



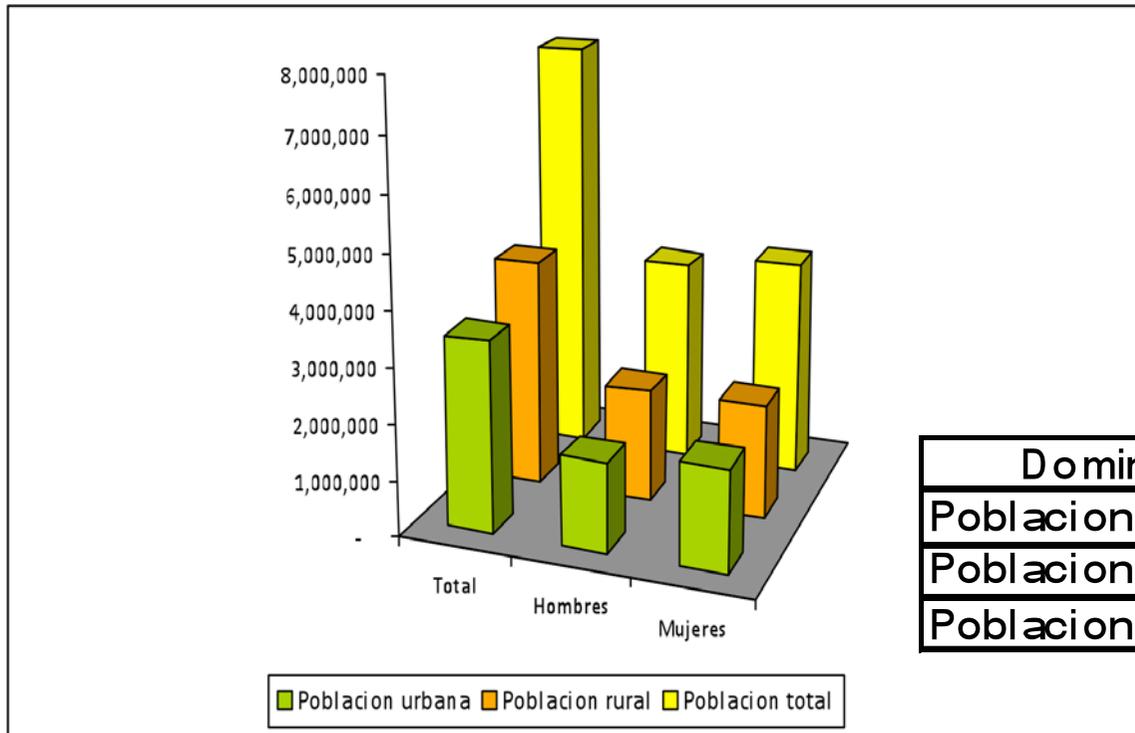
Situación de la mujer rural a nivel nacional

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

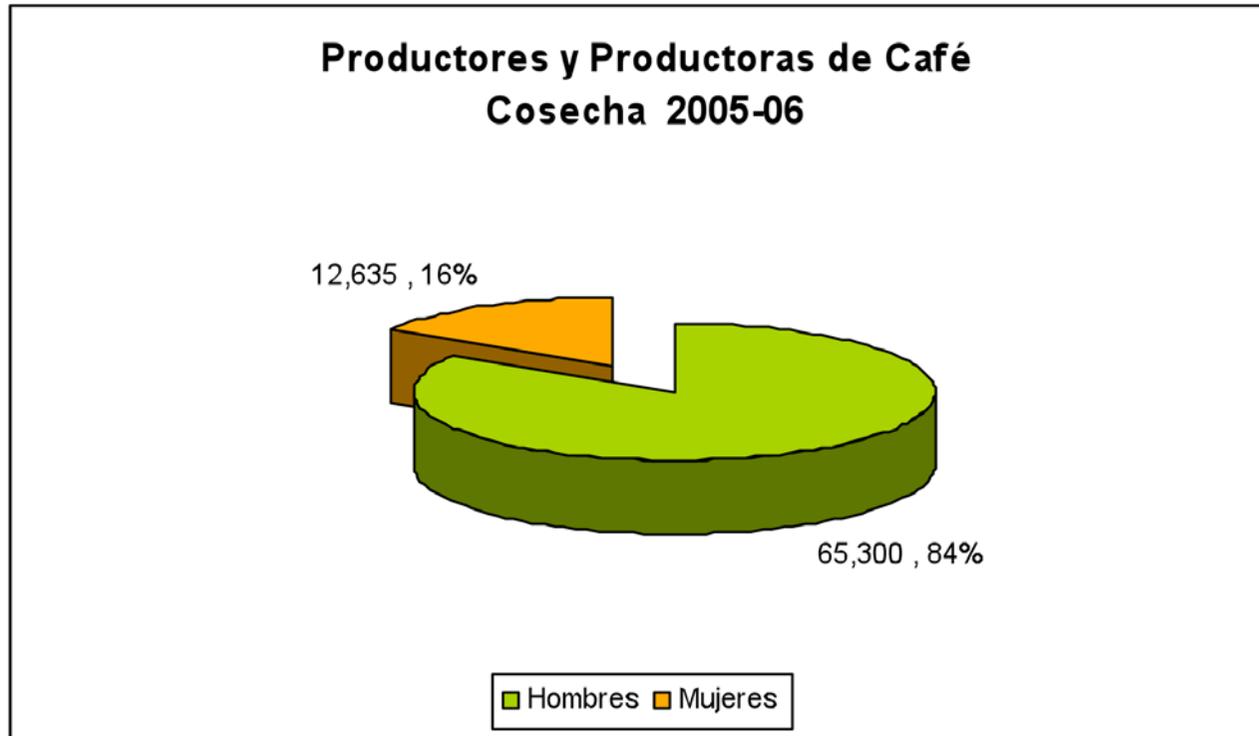
- 2000 Ley de Igualdad de Oportunidades
 - 2000 PEGAH
 - 2001 Comité Interinstitucional de Género del Sector Agropecuario
 - 2002 Política Nacional de la Mujer (PNM)
 - 2006 Ley contra la violencia doméstica
 - 2007 Política de Equidad de Género para el Manejo Sostenible de los Recursos Naturales y Ambiente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

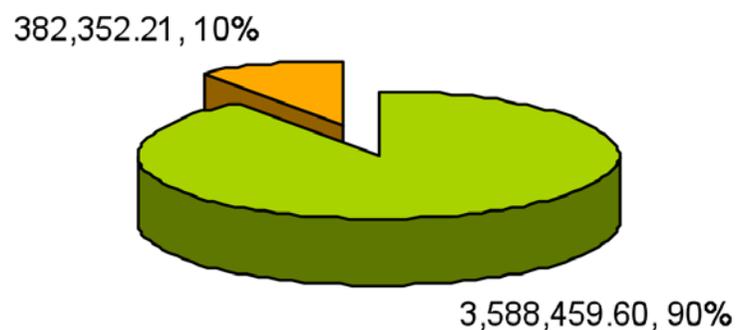


Situación de la mujer en el sector café



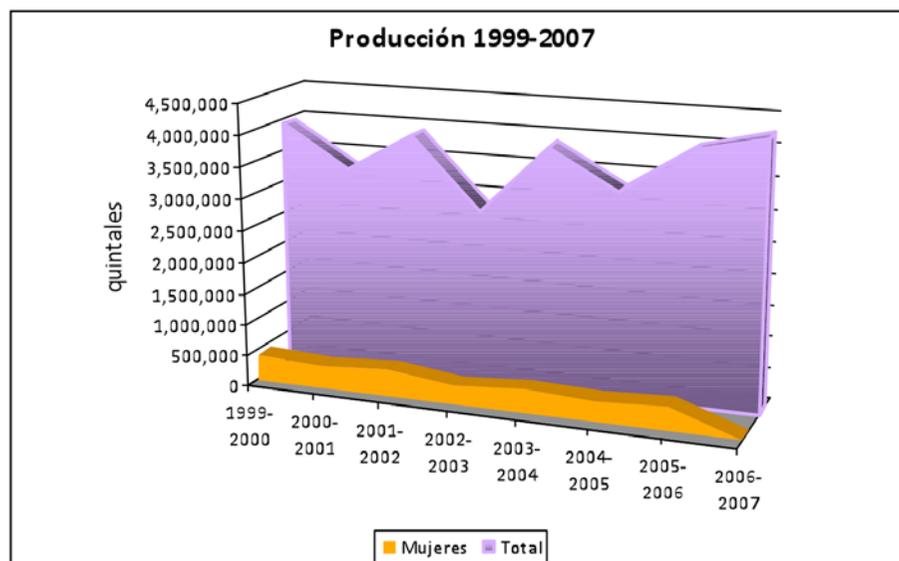
Situación de la mujer en el sector café

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



■ Hombres ■ Mujeres

Situación de la mujer en el sector café

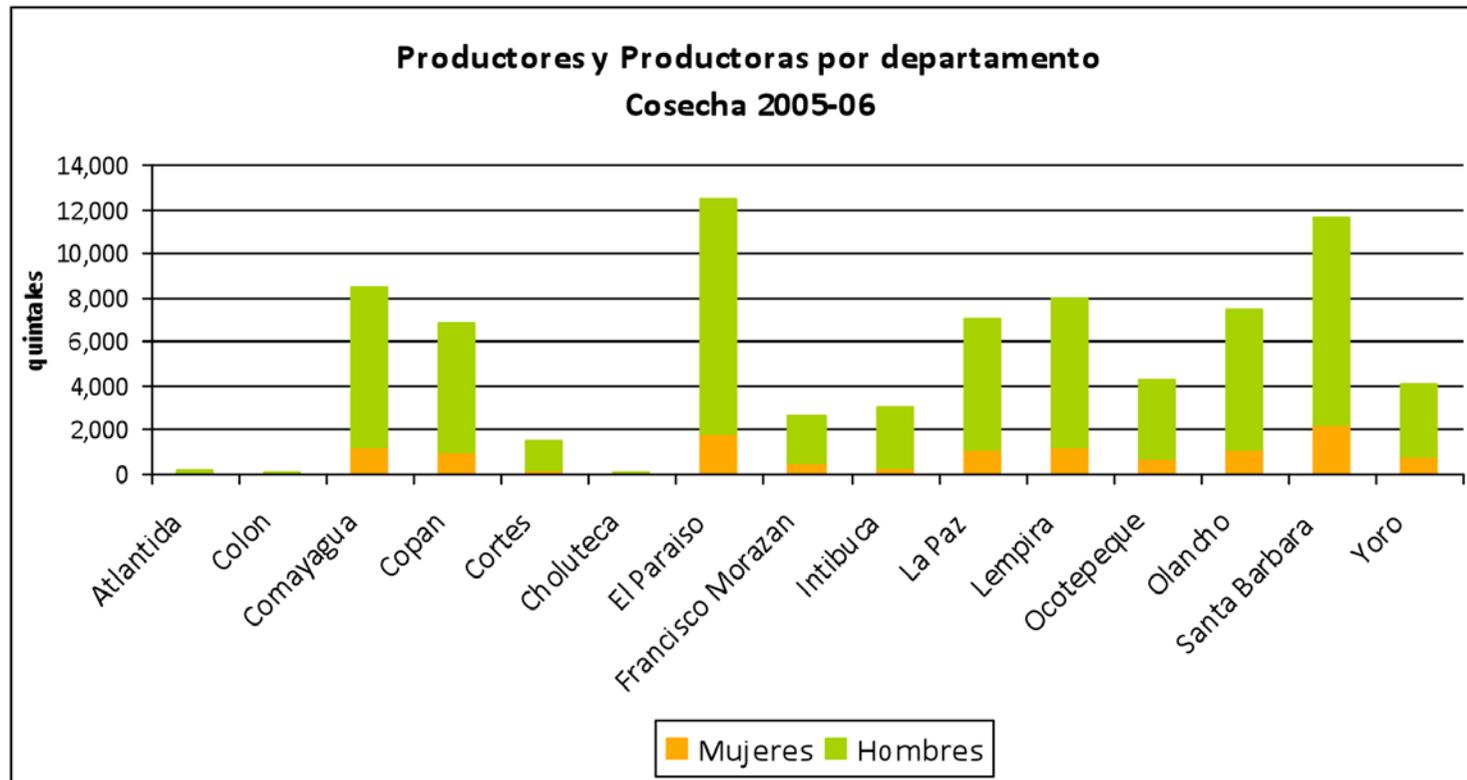


Producción en quintales

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

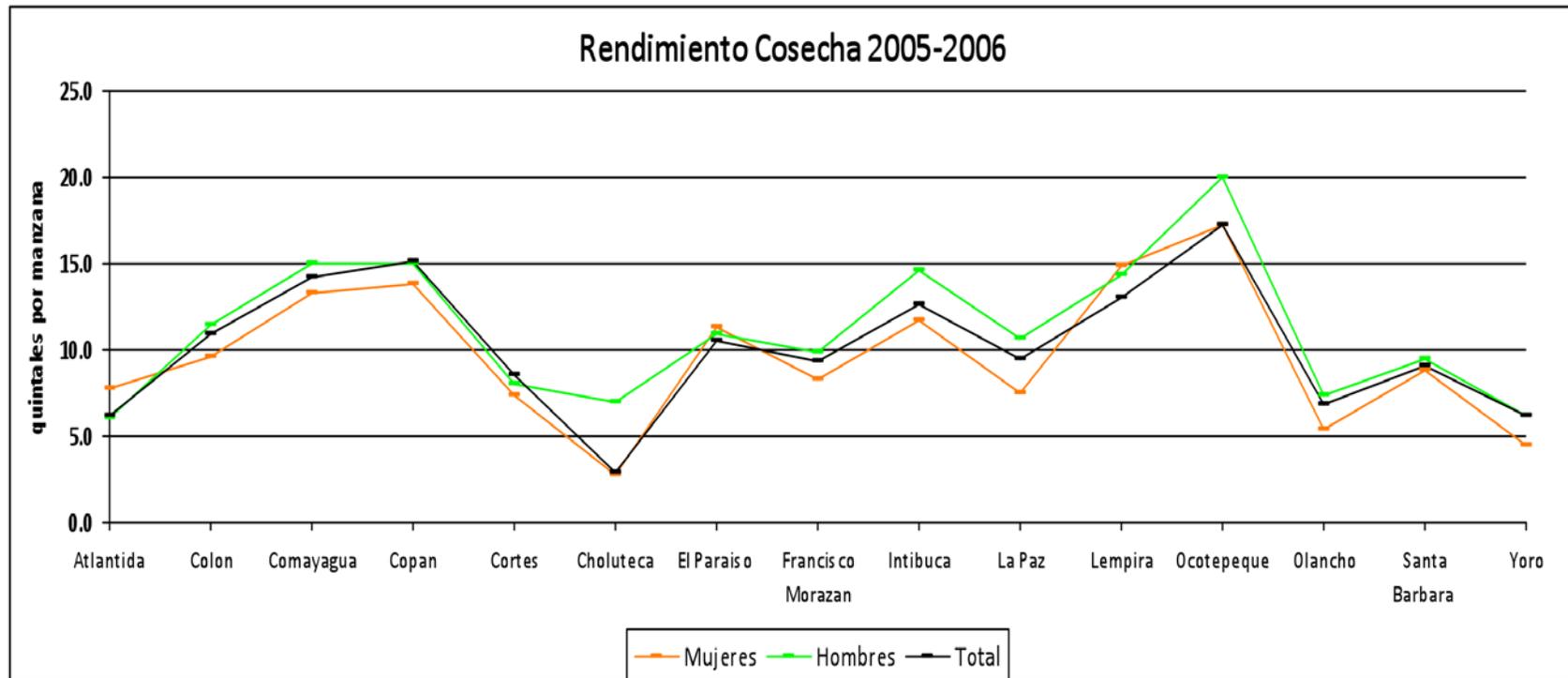
Situación de la mujer en el sector café

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
TOTAL	91,718	18,789	110,507	27,430	3,122	30,552	214,100	32,922	247,022
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	
TOTAL	46	1	47	18	6	24	3	0	3
Porcentaje	98%	2%	100%	75%	25%	100%	100%	0%	

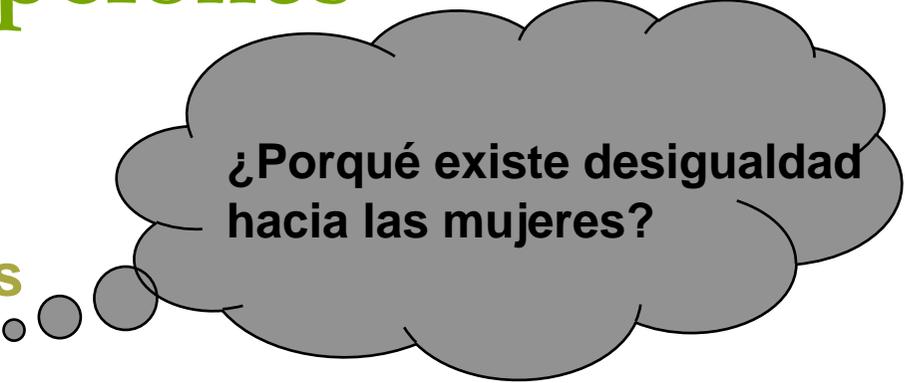
Situación de la mujer en las organizaciones del café

Participación en la dirección de la institucionalidad cafetalera y cooperativa

	Directivos			Empleados			Puestos jefatura		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
DEL SECTOR CAFÉ Y COOPERATIVO									
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
Totales	36	4	40	24	21	45	9	4	13
Porcentaje	90%	10%	100%	53%	47%	100%	69%	31%	100%

Análisis de Percepciones

La desigualdad y sus causas

A grey thought bubble with a black outline, containing the text '¿Porqué existe desigualdad hacia las mujeres?'. It is connected to the text 'La desigualdad y sus causas' by three small grey circles of increasing size.

¿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

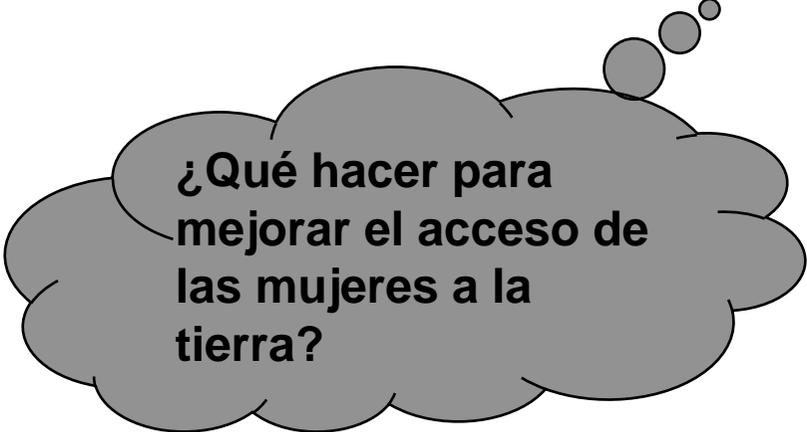
Los directivos van a perder poder en la organización

Las mujeres descuidarán el hogar

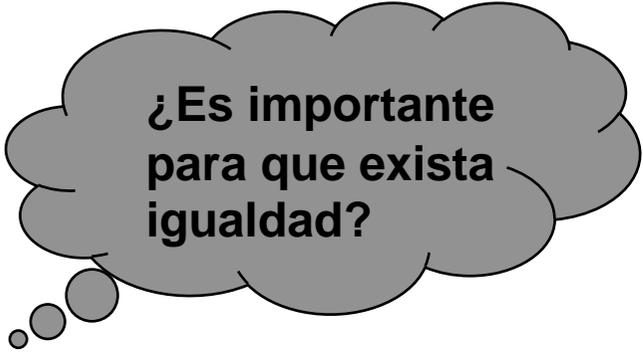
El sondeo muestra que en general no existe una valoración de riesgo en relación al tema de género.

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.
-