



UNIÓN EUROPEA



Asociación de Productores y Productoras de
Sistemas Agroforestales con Cacao Orgánico-Olancho



UNIÓN EUROPEA

Proyecto "Fortaleciendo la Cadena de Valor de Cacao de
Calidad en el Departamento de Olancho, Honduras."



Asociación de Productores y Productoras de
Sistemas Agroforestales con Cacao Orgánico-Olancho

Política de Género y Equidad Social de la APROSACAO



POLÍTICA DE GÉNERO Y EQUIDAD SOCIAL DE LA APROSACAO ACERCANDO A LA MUJER A SUS DERECHOS

Elaborada en el año 2019

En el marco de Implementación del Proyecto “Fortaleciendo la Cadena de Valor del Cacao de Calidad en el departamento de Olancho, Honduras”, Financiado por la Unión Europea. Aprobada por la Asamblea de Diciembre, 2019.

Instancia Líder en la Implementación del Proyecto:
Fundación Helvetas Honduras Dirección

Ejecutiva/FHH
Xiomara Ventura

Revisión Técnica
Marlen Espinoza/FHH
Alex Borjas/Coordinador de proyecto Cacao Olancho UE
Álvaro Escobar/Técnico Fortalecimiento Organizacional

Equipo Consultor
Iris Patricia Valladares López



X. Bibliografía

Centroamérica., María de Jesús Aguirre y el equipo de AVSF en. «GÉNERO y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS AGRICULTURAS CAMPESINAS E

INDIGENAS EN CENTROAMERICA... ¿de qué estamos hablando.» Enero de 2013.

Departamento de Desarrollo Económico y Social. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Agosto de 2009. http://www.fao.org/economic/es-policybriefs/briefs-detail/es/c/29605/?no_cache=1.

Escobedo, Adriana. «Cadena Productiva de Cacao de Honduras.» Programa Agroambiental Mesoamericano ¿/CATIE, Turrialba/Costa Rica, 2012.

FAO. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Marzo de 2010. <http://www.fao.org/docrep/013/al059s/al059s00.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 2 de Marzo de 2012. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_174885/lang-es/index.htm.

saavedra, Lino. «Cadena de Valor de cacao.» San Martín, Noviembre de 2008. UNESCO. «Igualdad de Género/Manual metodológico.» s.f.



IX. Difusión

APROSACAO considera fundamental asegurar que los programas y acciones de la Asociación se lleven a cabo de conformidad con lo establecido en esta política. Para ello, se tomarán medidas para asegurar que la política se difunde entre todas las productoras y productores, equipo técnico, con la finalidad de que comprendan y se apropien de su contenido y se garantiza su aplicación.

Asimismo, se difundirá la política entre los socios estratégicos para asegurar que las acciones conjuntas que se lleven a cabo son coherentes con sus contenidos.

Finalmente, el compromiso de APROSACAO con la igualdad de género y equidad social lleva a dar difusión externa a este documento, con la finalidad de dar a conocer su contenido e intercambiar aprendizajes y experiencias con otras organizaciones.



Contenido

I.	Introducción	2
II.	Justificación	3
III.	Conceptualización	4
	1. ¿Es igual sexo y género?	4
	2. Diferencia entre Igualdad y Equidad	4
	3. Igualdad de género.....	5
	4. Equidad de género	5
	5. ¿Cuáles son las diferencias entre esos términos (equidad e igualdad)?.....	5
	6. ¿Cómo afecta la desigualdad de género a las mujeres?	6
	7. ¿Por qué debería importarme la igualdad de género?.....	6
	8. Cadena de Valor	6
	9. Caracterización de eslabones	7
IV.	Principios de la Política de Género y Equidad Social.....	8
V.	Premisas de la Política de Género y Equidad Social	9
VI.	Objetivo Política de Género y Equidad Social.....	10
VII.	Estrategias y Acciones Políticas de Género y Equidad Social	11
	Estrategia N° 1 Generación de Capacidades	11
	Estrategia N° 2: Producción primaria del cacao y mejora de calidad del producto	12
	Estrategia N° 3: Participación de la Organización	13
	Estrategia N° 4: Participación en la Gobernanza.....	14
VIII.	Recursos	15
IX.	Difusión.....	16
X.	Bibliografía.....	17





I. Introducción

La Asociación de Productores en Sistemas Agroforestales con Cacao Orgánico de Olancho, somos más conocida por nuestras siglas como APROSACAO, nos constituimos en el año 2009, por el interés de mujeres y hombres en mejorar nuestras condiciones de vida y las de nuestras familias, quienes vimos en el cacao una oportunidad con beneficios económicos ambientales y sociales.

Como organización y como personas, somos conscientes de los diferentes retos que enfrentan las mujeres y las personas jóvenes en nuestro país, especialmente en las zonas rurales. Situación más difícil aun se vive en nuestro departamento, en donde la cultura patriarcal ha invisibilizado su trabajo y les ha sobre cargado a las mujeres especialmente con las labores domésticas en el cuidado de los hijos (as), personas mayores, cuidado del hogar, actividades que tienen que ver con la agricultura y la ganadería entre otras. Sin que esto les represente ingresos económicos en la mayoría de los casos.

Situación por la cual en nuestros estatutos hemos adquirido el compromiso de “Asegurar con el esfuerzo de los asociados la incorporación de la mujer y la juventud a las actividades y beneficios de la asociación, creando y apoyando programas y proyectos que propendan la misma”.

En la práctica hemos venido realizando esfuerzos en este camino hacia la igualdad de género, implementando acciones y prácticas que promueven una participación de las mujeres y jóvenes en condiciones de equidad.

Sabemos que aún nos falta mucho por lograr una sociedad justa, sin embargo, con esta Política de Género y Equidad Social queremos reafirmar que la:



“APROSACAO está comprometida con el género y la equidad”

VIII. Recursos

APROSACAO proporcionará los recursos financieros, materiales y humanos necesarios para garantizar la aplicación y seguimiento de la presente política. El alcance de estos recursos será determinado por los diferentes responsables, no obstante, se establecen una serie de criterios a tener en cuenta en su aplicación:

1. Se contará con personal capacitado técnicamente para asegurar la aplicación de esta Política, mediante capacitación técnica y asesoramiento.
2. Se asignarán recursos económicos para implementar acciones orientadas a la difusión de esta Política, la capacitación técnica y la implementación de las estrategias y acción concretas en las diferentes áreas de la Asociación que tendrán mayor proyección de la política.
3. Cada socia y socio será responsable de la implementación de la Política de Igualdad de Género y equidad social en su ámbito de actuación. De forma especial, la Junta Directiva, Junta de Vigilancia y equipo técnico será capacitado y responderá ante la Asamblea de la puesta en marcha de esta Política.
4. Se aplicarán mecanismos de seguimiento para medir la consecución de los objetivos de la política y comprobar si ésta sigue siendo pertinente dentro de un contexto en el proceso cambiante de la Asociación.
5. Mediante la evaluación se determinará la efectividad global de la política y se obtendrán lecciones para mejoras y actualización de la misma y su inserción en el Plan Estratégico de la Asociación 2018-2022.



membrecía menor al establecido para los socios. Este valor será definido y revisado periódicamente en la asamblea general de la organización.

Estrategia N° 4: Participación en la Gobernanza

Objetivo específico: Dar apertura para la participación activa y visible de la mujer en los roles políticos, toma de decisión, producción, capacitación y negocio en la APROSACAO.

Acciones:

1. Establecimiento los perfiles requeridos para conformar la Junta Directiva y Junta de Vigilancia.
2. Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres candidatos para integrar la Junta Directiva y Junta de Vigilancia, para lo cual se deberá postular de manera obligatoria a una mujer y un hombre por ECAs de cada sector.
3. Realizar la elección de Junta Directiva y Junta de Vigilancia con la participación igualitaria de un 50% de mujeres y un 50% de hombres postulados para los cargos directivos.
4. La presidencia o vice presidencia de carácter obligatorio deberá ser ocupado por una mujer y garantizar en la conformación de la Junta Directiva y Junta de Vigilancia garantizar la participación de al menos tres mujeres en puestos importantes.
5. Garantizar que los programas, proyectos que se desarrollen con la APROSACAO promueva acciones e implementen herramientas que fortalezcan la equidad de género que vayan en línea con esta política.
6. Promover el enfoque de género con el equipo técnico, Junta Directiva, Junta de Vigilancia, organizaciones socias, empresa privada, entes del gobierno, Ongs. Cooperantes y toda organización que establezca relaciones con la APROSACAO.



II. Justificación

A nivel nacional en la cadena de valor del cacao la participación de la mujer es de un 16% en promedio¹ y esta limitada con respecto a las acciones que se les facilitan oportunidades de participar, que en materia productiva, organizacional y de negocios. Esta invisibilización del aporte productivo de la mujer, responde a la cultura del país en la mayoría de negocios agrícolas de Honduras y no necesariamente solo en rubro del cacao.

El cacao representa una opción productiva y sostenible para las comunidades de los sectores de Catacamas, el cultivo se adapta muy bien a las condiciones agroclimáticas y se convierte una oportunidad de ser un rubro de importancia ya que se desarrollan con promoción a los sistemas agroforestales y el manejo orgánico, su crecimiento está limitada por las escasas oportunidades de negocios debido a las pocas injerencias del sector público-privado en desarrollar de manera exponencial en la región.

El rubro está en fase de promoción e investigación lo que significa que hay oportunidades de ampliar en materia de áreas y de conocimientos. Igual que en la zona del litoral atlántico el papel o rol de la mujer en la producción y manejo sigue siendo invisible por ser una cadena dominada por hombres, aunque técnicamente es un rubro que puede ser manejado por mujeres ya que brinda ciertas posibilidades que no representan una mayor carga de trabajo para ellas, como otros cultivos.

Si las mujeres tuvieran el mismo acceso que los hombres a los recursos productivos, podrían incrementar los rendimientos en sus fincas en un 20 a 30%.²

La mujer por sus habilidades innatas se destaca en labores técnicas en los diferentes eslabones de la cadena: Producción de plantas de cacao y maderables en vivero, producción de abonos, transformación del cacao, esto podría ser una oportunidad de posicionamiento de la mujer en los eslabones productivos si se brindasen las condiciones adecuadas de equidad.

En la mayoría de los estatutos de las organizaciones cacaoteras, no se reconocen plenamente los derechos de la mujer, su rol silencioso y poco reconocido lo cual pone en alerta la sostenibilidad del negocio del cacao. Es importante y necesario crear las condiciones legales primero dentro de las mismas organizaciones y buscar mejorar a través de los resultados de habilitar estos espacios.

Por lo que se hace necesario crear políticas adecuadas y ajustadas a la realidad de las organizaciones, comunidad y país, para favorecer el acceso a los recursos de manera integral y en proporciones de igualdad y justicia social. Estas políticas deben ser construidas de manera participativa y con el involucramiento de las organizaciones, orientadas hacia la producción y productividad de manera inclusivas, que permitan el mayor impacto positivo en los hogares sobre el rol y derechos de la mujer en la cadena de cacao.

¹ Análisis de datos de: Situación actual de la Cadena de valor del Cacao Honduras. Veco 2016

² Memoria 1er encuentro de mujeres Cacaoteras de Honduras.2011

III. Conceptualización



La Política de Género y Equidad Social de la APROSACAO/Acercando a la Mujer a sus Derechos, se fundamenta teóricamente en la siguiente conceptualización:

1. ¿Es igual sexo y género?

Al definir políticas que afronten el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres se establece una controversia entre utilizar los términos sexo o género. Los dos conceptos son necesarios: no se puede ni debe sustituir sexo por género. Son cuestiones distintas. El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico. Al surgir el término “género”, se marca una ruptura con la tradición dominante y la creencia que “la anatomía es el destino”, distinguiéndose entre lo que depende de la naturaleza y lo que depende de lo social en la relación entre los sexos, es decir, la separación entre el hecho biológico y la construcción cultural.³

El análisis de género pone de manifiesto que tomando como base la diferencia sexual de ser hombre o mujer, la sociedad construye todo un sistema de desigualdades. Así se imponen socialmente los roles, responsabilidades, expectativas, aptitudes y posibles conductas de uno u otro sexo (feminidad y masculinidad) otorgando un valor diferente a las oportunidades, posibilidades y aportaciones que mujeres y hombres disfrutan y ofrecen a la sociedad. Por tanto, nos inclinaremos a usar el término género, ya que lo que pretendemos es modificar ese sistema de desigualdades construido social e históricamente.

2. Diferencia entre Igualdad y Equidad

Existen también distintas tendencias que se decantan por usar los términos equidad o igualdad de género. La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, no significa negar la existencia de las diferencias biológicas existentes, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Equidad no debe confundirse con igualdad, porque en la mayoría de los contextos, la capacidad de acceso a los recursos, las oportunidades de desarrollar las propias capacidades, no son las mismas para mujeres y hombres, el punto del que parten en el

³ Género, Justicia y Derechos Humanos, Manual de capacitación Para operadores y operadoras de justicia, Honduras 2011

de las productoras, principalmente para implementar las labores culturales en las fincas. La participación debe ser equitativa de manera obligatoria dentro de la Asociación, con la finalidad de desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en el manejo de las parcelas mediante los parámetros necesarios que garanticen una mejor calidad del producto.

4. Promover intercambio entre productoras y productores para evaluar y compartir las lecciones aprendidas durante el proceso desarrollado en los diferentes eslabones de la cadena de valor del cacao.
5. La participación equitativa es obligatoria (50% mujeres y 50% hombres), para todas las jornadas de capacitación promovidas por la Asociación, con la finalidad de desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en el manejo de las parcelas mediante los parámetros necesarios que garanticen la productividad y la calidad.
6. La APROSACAO esta en la obligación de velar porque los ingresos de las productoras sean iguales a los de los productores, recibiendo los mismos precios, pago por su mano de obra y el reconocimiento económico de las tareas que desempeña en el sistema agroforestal con cacao.

Estrategia N° 3: Participación de la Organización

Objetivo Específico: Promover la potenciación de la capacidad organizativa de productoras y productores para la participación efectiva en los eslabones principalmente de producción, post cosecha y transformación del cacao.

Acciones:

1. Promover la organización, afiliación y procesos de formación con la participación de las productoras y las parejas de los productores e sus hijas, para implementar empresas de mujeres en la transformación de cacao y su respectiva comercialización.
2. Aumentar la participación en la formación para técnicas mujeres para incentivar aspiraciones gerenciales de la APROSACAO.
3. Revisión periódica de la cadena de valor del cacao o servicios de apoyo de la APROSACAO, para promover el desarrollo empresarial de la mujer en procesos como viveros de cacao, planta procesadora de abonos orgánicos, injertación, procesamiento del Cacao.
4. Facilitar condiciones para el cuidado de los hijos e hijas de las productoras para que puedan asistir a los procesos de formación y recibir la asistencia técnica en las fincas cacaoteras.
5. La APROSACAO cobrará a mujeres (especialmente madres solteras) un pago de

talleres) de manera equitativa 50% mujeres y 50% hombres incluyendo jóvenes por género, para lo cual se incluirá un análisis que permita mejorar las condiciones de tal forma que no se obstaculice la formación.

7. Promover el intercambio de experiencias entre productores y productoras de APROSACOA, por medio de giras a fincas, con el fin de favorecer el mejoramiento del manejo del cultivo que propicie el incremento de la productividad del cacao en la región.
8. Promover acciones afirmativas orientadas al relevo generacional con enfoque de género, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad de la producción de cacao en el tiempo y la participación de la mujer constante.
9. Planear y ejecutar un presupuesto diferenciado en las actividades que involucra a la mujer con la finalidad de crear condiciones que favorezcan la participación activa en los diferentes eslabones de la cadena de valor de cacao, mediante la de generación de capacidades técnicas y de negocio.
10. Promover espacios de intercambio con la participación solo de mujeres, tales como el Intercambio Anual de Mujeres Cacaoteras de la APROSACOA, que les permita abordar temas de interés y fortalecimiento de sus capacidades.

Estrategia N° 2: Producción primaria del cacao y mejora de calidad del producto

Objetivo Específico: Mejorar la productividad, producción y calidad del cacao de la Asociación de Productores y Productoras de Sistemas Agroforestales con Cacao Orgánico-Olancho/APROSACOA, a través de la transferencia de tecnología, asistencia técnica a las productoras y productores y aplicación de los procedimientos definidos de acuerdo al eslabón mediante un enfoque de género y equidad social.

Acciones

1. Facilitar asesoría técnica a las productoras y productores por sector, misma que sea de manera competente con la finalidad de evaluar las prácticas de las socias y socios para verificar la mejora en las labores culturales de las fincas de cacao.
2. Para que las mujeres reciban asistencia técnica deberá tomarse siempre en consideración aspectos de género, tales como brindar facilidades y una mayor apertura para su participación (discriminación positiva), planificar horarios en los que ellas puedan participar, habilitar espacios adecuados para el cuidado de hijos (a) menores en los eventos, adaptaciones a la metodología de aprendizaje de acuerdo a las condiciones individuales de las productoras (nivel de lecto escritura) y visitas a su finca de manera más regular.
3. Desarrollar un programa de entrenamiento que fortalezca las capacidades técnicas

ejercicio de sus derechos es desigual. Si se aplicaran medidas igualitarias en estos casos se contribuiría a aumentar las diferencias. La equidad de género lo que se propone es un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos, etc.

3. Igualdad de género

Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.⁴

4. Equidad de género

Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres”.⁵

5. ¿Cuáles son las diferencias entre esos términos (equidad e igualdad)?

En teoría, Equidad e Igualdad son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La Equidad introduce un principio ético o de justicia en la Igualdad. La equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa.

La igualdad de género es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, ratificada por España en 1983) o “Conferencias mundiales” monográficas (Nairobi 1985; Beijing 1995), además de un principio fundamental del Derecho Comunitario en la Unión Europea y un principio constitucional.

⁴ Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSA)

⁵ Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)

El concepto de Igualdad tiene legalmente dos vertientes protegidas por igual: la igualdad formal (o ante la ley) y la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales). Siempre que hablemos en este Módulo de Igualdad en el contexto español me referiré por tanto a lo que en Latinoamérica se llama Equidad y en no a un concepto igualitarista, es decir, que hay que ser tratados siempre del mismo modo sin tener en cuenta el punto de partida diferenciado de mujeres y hombres.

6. ¿Cómo afecta la desigualdad de género a las mujeres?

Las desventajas en materia de educación se traducen en falta de capacitación y, por tanto, de oportunidades para acceder al mercado de trabajo. El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social. La plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de tasas de crecimiento nacional que serían, en muchos casos, de dos dígitos.⁶

7. ¿Por qué debería importarme la igualdad de género?

Independientemente del lugar donde vivamos, la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños.

Invertir en programas de educación para las niñas y aumentar la edad para contraer matrimonio pueden generar unos beneficios de 5 dólares por cada dólar gastado. La inversión en programas que mejoran las actividades generadoras de ingresos para las mujeres puede generar unos beneficios de 7 dólares por cada dólar gastado.⁷

8. Cadena de Valor

La Cadena de Valor, es un sistema económico que puede ser descrito como una secuencia de actividades comerciales conexas (funciones) desde el suministro de insumos específicos para un producto determinado, la producción primaria, transformación, comercialización, llegando a su venta final al consumidor, donde se da la participación de muchos actores, operadores con funciones específicas y empresas vinculadas por una serie de transacciones comerciales, en las cuales el producto es pasado desde los productores primarios a los consumidores finales.



⁶ Objetivo de Desarrollo sostenible/ 5 Igualdad de Género

⁷ Idem

VII. Estrategias y Acciones Políticas de Género y Equidad Social

La Política de Género y Equidad Social de la Asociación de productores y productoras de Cacao Olancho/ APROSACAO “Acercando a La Mujer a sus Derechos” se plantea como estrategias fundamentales y sus respectivas las siguientes:

Estrategia N° 1 Generación de Capacidades

Objetivo Específico: Mejorar y/o desarrollar capacidades habilidades y destrezas en las productoras, productores y sus familias con la finalidad de disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres en los diferentes eslabones de la cadena de valor de cacao, dirigido a la Asociación de productores y productoras de cacao de Olancho/ APROSACAO de tal forma que se fortalezca la participación activa y visible de la mujer y reducir su discriminación cultural.

Acciones

1. Desarrollo de un plan de acción anual de género y equidad social, que incluya acciones formativas, promover actividades de discriminación positiva, con el fin de facilitar la participación y empoderamiento de la mujer en la cadena de valor del cacao.
2. Capacitar a las mujeres productoras, pareja de los productores e hijas de los y las socias de la APROSACAO sobre: autoestima, auto concepto, valorización personal, género, derechos de la mujer, empoderamiento y liderazgo, que permitan que la mujer asuma roles activos en la organización permanentemente.
3. Capacitación de los productores y a sus hijos varones, sobre nuevas masculinidades, con el fin de disminuir las brechas existentes entre la mujer y el hombre, de tal forma que se vayan cambiando patrones de participación en las labores de la finca, así como en el hogar, tomando en cuenta las valorizaciones de las mujeres previamente.
4. Intercambio de conocimiento entre productoras y productores de forma conjunta, sobre las labores culturales de la finca, orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas de las socias y socios en el cuidado y mantenimiento de las fincas cacaoteras.
5. Realizar jornadas de formación dirigidas a las familias con la finalidad de disminuir las brechas de género entre las y los miembros de la misma para promover la equidad en la distribución de labores domésticas y labores culturales.
6. Garantizar la participación en eventos de formación (giras, congresos, cursos,

VI. Objetivo Política de Género y Equidad Social

La Política de Género y Equidad Social de la Asociación de Productores y Productoras de Sistemas Agroforestales con Cacao Orgánico-Olancho / APROSACAO "Acercando a la Mujer a sus Derechos", pretende alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo General:

La Política de Igualdad de Género y Equidad social pretende lograr la igualdad y equidad entre mujeres y hombres y que la mujer se involucre en todo el quehacer y beneficios de la Asociación, con pleno cumplimiento de los derechos humanos de ambos y como estrategia fundamental para el posicionamiento de la Asociación en el pleno desarrollo sostenible.



Actores de la Cadena de Valor

Funciones básicas				
Insumos específicos	Producción	Transformación	Comercio	Consumo
Proveer	Crecer	Clasificar	Transportar	Preparar
Equipamiento	Cosechar	Procesar	Distribuir	Consumir
Insumos	Secar, etc.	Embalar	Vender	

Categorías de actores en cadenas de valor y sus relaciones				
Proveedores de insumos específicos	Productores primarias	Centros logísticos, industria	Comerciantes	Consumidores finales

Ventaja de un enfoque de cadena como herramienta de desarrollo

- Facilita la identificación de puntos de intervención donde se pueda lograr mayores resultados con menores
- Puede ser usado para diseñar estrategias de redistribución de los beneficios entre los actores de la cadena o de mejoramiento de la competitividad del sistema
- Permite el desarrollo de procesos de negociación entre actores estratégicos sobre información más completa y finalmente acuerdos con una visión de sistema.

9. Caracterización de eslabones

La caracterización de eslabones en la cadena de valor se entiende como la identificación de todos los factores que intervienen en un proceso. Los eslabones son los siguientes:

Eslabón Insumos: La base para el fortalecimiento de la cadena es la provisión del material genético e insumos agrícolas de calidad tanto para la renovación como para el establecimiento de las áreas de cultivo. En este eslabo hay visibilidad de participación de la mujer aproximadamente 32 mujeres participan.

Eslabón Producción: Las labores de producción están en las manos de los pequeños productores y productoras del país, los cuales realizan las actividades desde la siembra hasta el partido de las mazorcas.

Eslabón Acopio: El cacao producido en finca puede ser acopiado por 2 actores de la cadena los intermediarios o las organizaciones de productores.

Eslabón Transformación Primaria: La transformación primaria se refiere a las actividades que comprende el proceso de beneficiado (fermentación y secado).

Eslabón Comercialización: La comercialización del cacao tiene cuatro vías a través de intermediarios, organizaciones de productores, empresa privada.

IV. Principios de la Política de Género y Equidad Social



En la construcción participativa de esta Política de Género y Equidad Social de la APROSACAO nos hemos basado en los siguientes 5 principios:

1. Derechos Humanos:

Son los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

2. Equidad de Género:

Mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

3. Equidad Social:

Conjunto de prácticas que pretenden derribar todas las barreras sociales, culturales, económicas o políticas que impliquen exclusión y desigualdad. Su objetivo final es que, con independencia de las circunstancias en que se encuentren, todas las personas de una sociedad tengan las mismas oportunidades y derechos.

4. Empoderamiento:

Promover la participación activa y visible de la mujer como agentes de cambio en los procesos operativos y decisionales de la asociación y de la finca para lo cual es fundamental lograr la igualdad y equidad de género entre las socias y socios.

5. Participación Activa:

Es la participación de las socias y socios afiliados a la Asociación que colaboran activamente con su acción personal en su desarrollo, sostenimiento y actividades definidas.

V. Premisas de la Política de Género y Equidad Social

La Política de Género y Equidad Social de la Asociación de productores y productoras de Cacao Olancho/ APROSACAO “Acercando a la Mujer a sus Derechos” tiene como premisas básicas:

1. La igualdad de género estará presente en APROSACAO, tanto en su discurso, como en su modo de actuar y constituirá un aspecto central de su trabajo, modos de hacer e imagen pública de la Asociación.
2. La cultura organizativa comprenderá, apoyará la igualdad y equidad de género dentro y fuera de la APROSACAO, la cual se manifestará en los comportamientos y actitudes de las socias, socios y equipo técnico de la Asociación.
3. La responsabilidad de la igualdad y equidad de género en la asociación es obligación de cada socio, socia y equipo técnico de la misma, pero requiere también de acciones y recursos específicos, que garanticen su aplicación, que deberán ser priorizados en los presupuestos de la APROSACAO.
4. Adopción de medidas específicas de equidad que permitan enfrentar la discriminación, frente a políticas, leyes, procedimientos, normas, creencias y actitudes que mantienen la desigualdad de género en el entorno que se desarrolla la Asociación.
5. La igualdad de género debe asegurarse mediante la inserción de estrategias de equidad en todo el quehacer de la Asociación. Para asegurar la igualdad de género, APROSACAO establecerá criterios de equidad para realizar las actividades que emanen de planes y proyectos, así como indicadores que permitan realizar un seguimiento en el cumplimiento de los objetivos.
6. Mediante el empoderamiento las mujeres se logrará la toma de conciencia de la desigualdad en las relaciones de poder, tomando control de sus propias vidas, elevando su voz para superar la desigualdad y participar de forma igualitaria en la distribución de las labores domésticas, en las acciones e ingresos generados en la cadena de valor del cacao así como en la comunidad misma, expresando sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad e influir en las decisiones que afectan a sus vidas.