



# Política de equidad de género Coopelibertad R.L.

Versión 1  
Heredia, agosto de 2023



## Agradecimientos

Agradecemos plenamente el acompañamiento de organizaciones como Instituto del Café de Costa Rica (ICAFE), Root Capital, Gerencia General de la Cooperativa, Bean Voyage, así como al Comité de Educación y Bienestar Social (CEBS) por su apoyo en esta iniciativa. Finalmente se debe reconocer el trabajo y entusiasmo de un grupo de mujeres asociadas y colaboradoras quienes con esfuerzo identificó necesidades y acciones que hoy se materializan en la Política de Equidad de Género de Coopelibertad R.L., sus nombres se detallan a continuación:

- Amalia Ruíz Hernández.
- Heylin Castro Jiménez.
- Libertad Arredondo.
- María Elena Martínez Cubero.
- Marlene López Fernández.
- Olga Marta González Villalobos.
- Patricia Vargas Hidalgo.
- Zoraida Ruíz Nuñez.



# Índice general

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN, MARCO CONCEPTUAL, MARCO NORMATIVO                                                      | 5  |
| 1.1 Introducción                                                                                        | 5  |
| 1.2 Marco Conceptual                                                                                    | 6  |
| 1.2.1 Definición de Equidad de Género:                                                                  | 7  |
| 1.2.2 Importancia del enfoque de género:                                                                | 7  |
| 1.2.3 Café y género:                                                                                    | 8  |
| 1.2.4 Género y cooperativismo:                                                                          | 9  |
| 1.2.5 Historia de la mujer en Coopelibertad R.L.:                                                       | 9  |
| 1.3 Marco Normativo                                                                                     | 10 |
| 2. MISIÓN, VISIÓN, VALORES ORGANIZACIONALES Y SU RELACIÓN CON LA EQUIDAD E INCLUSIÓN DE GÉNERO.         | 14 |
| 3. SEGUIDAMENTE MOSTRAMOS LA DECLARACIÓN DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE COOPELIBERTAD:                  | 14 |
| 2.1 Misión                                                                                              | 14 |
| 2.2 Visión                                                                                              | 15 |
| 2.3 Valores de Coopelibertad R.L.                                                                       | 15 |
| 4. ABORDAJE ESTRATÉGICO DE LA EQUIDAD E INCLUSIÓN DE GÉNERO EN COOPELIBERTAD R.L.                       | 16 |
| 3.1 Objetivo central del Plan Estratégico                                                               | 16 |
| 3.2 Objetivo estratégico 1                                                                              | 17 |
| 3.3 Acción estratégica 1.4                                                                              | 17 |
| 3.4 Actividades operativas                                                                              | 17 |
| 3.5 Indicadores y metas base al 2025 con respecto a la representación de la mujer en Coopelibertad R.L. | 18 |
| 5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.                                                      | 19 |
| 4.1 Principios                                                                                          | 19 |
| 4.2 Enfoques                                                                                            | 20 |
| 6. FINALIDAD Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.                                                        | 22 |
| 5.1 Objetivo general                                                                                    | 22 |
| 5.2 Objetivos específicos.                                                                              | 23 |
| 7. MODELO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA.                                                                    | 24 |
| 6.1 Organigrama Coopelibertad R.L.                                                                      | 24 |
| 6.2 Niveles del modelo de gestión                                                                       | 25 |
| 6.2.1 Nivel político                                                                                    | 25 |
| 6.2.2 Nivel estratégico                                                                                 | 25 |
| 6.2.3 Nivel operativo                                                                                   | 25 |
| 6.3 Conformación de la Comisión de género                                                               | 25 |
| 6.3.1 Requisitos para la integración de la Comisión                                                     | 26 |
| 6.3.2 Lugar en el organigrama de la Comisión de Género:                                                 | 26 |
| 6.3.3 Lugar en el organigrama de la Comisión de Género:                                                 | 26 |
| 8. ELEMENTOS PARA ACCIONAR LA POLÍTICA.                                                                 | 27 |
| 7.1 Sistema de monitoreo, evaluación y seguimiento de la política.                                      | 27 |
| 7.2 Estrategia de comunicación                                                                          | 34 |
| 7.3 Revisión y actualización                                                                            | 34 |
| 7.4 Disposiciones finales                                                                               | 34 |
| 9. GLOSARIO                                                                                             | 36 |

# Índice de figuras

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Objetivos y compromisos Internacionales. | 11 |
| Figura 2. Principios Comercio Justo                | 21 |
| Figura 3. Organigrama                              | 25 |
| Figura 4. Modelo de Gestión                        | 27 |



# Índice de tablas

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Marco normativo nacional y su articulación con la | 13 |
| Tabla 2. Metas para cada acción estratégica.               | 18 |
| Tabla 3. Línea de acción del objetivo 1.                   | 29 |
| Tabla 4. Línea de acción del objetivo 2.                   | 31 |
| Tabla 5. Línea de acción del objetivo 3.                   | 33 |



# Capítulo 1

## Introducción, marco conceptual, marco normativo

### 1.1 Introducción

La Cooperativa de Caficultores y Servicios Múltiples de Heredia Libertad, R.L. (Coopelibertad R.L.) nace en el año 1961, en uno de los momentos más significativos para el cooperativismo en Costa Rica y viene a representar una solución para que las personas productoras de café de la zona de Heredia pudieran obtener mejores resultados por su trabajo agrícola. Desde su fundación, con 265 personas asociadas, la Cooperativa ha trabajado hombro a hombro con sus asociados y asociadas, en la búsqueda del bien común y así constituirse en un apoyo para el mejoramiento de su situación económica y social a través del cultivo del café.

Durante las más de seis décadas de existencia de Coopelibertad R.L., el papel de la mujer dentro de la organización ha sido de vital importancia; no solo como figura asociativa, sino como pilar fundamental de los hogares y las familias productoras de café en las comunidades de la zona de influencia de la Cooperativa. No obstante, la actividad cafetalera ha sido manejada tradicionalmente por hombres y la participación de las mujeres ha tenido diversas barreras históricas, destacando la sobrecarga de trabajo y falta de tiempo, el poco empoderamiento y autoestima, así como la percepción de que la administración y decisiones sobre el cafetal son tareas masculinas a pesar de que hay mujeres dueñas de cafetales. Aunque dicho aspecto cultural se ha ido transformando conforme el paso de los años hacia nuevas formas de sucesión en el manejo de las fincas, y ha dado espacio a casos de liderazgo femenino muy exitosos dentro de la actividad, aún falta impulsar la participación de las mujeres de manera más integral.



A lo largo de su vida, Coopelibertad R.L. ha dado pasos para impulsar mayor equidad en su funcionamiento y mayor integración de las mujeres, al respecto se pueden mencionar esfuerzos como la revisión de la dietas asignadas al consejo de administración y comités, equiparando las cantidades en un reconocimiento por las tareas y responsabilidades que se tienen; la búsqueda de capacitación en temas de género y prevención del acoso con El Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa (CENECOOP R.L.) e Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOP), la realización del primer encuentro de mujeres cooperativas el 21 de julio del 2017 o el paulatino aumento de mujeres en el equipo de trabajo, así como el desarrollo de la política contra el acoso u hostigamiento sexual y la firma de compromisos de Fair Trade que incluyen elementos de equidad.

Por otra parte, es importante destacar que en el desarrollo interno de las organizaciones principalmente en el sector cooperativo, entes internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU)-Mujeres y Root Capital han comprobado que la mayor participación de la mujer confiere un mejoramiento en indicadores de rentabilidad, estabilidad y eficiencia empresarial. Así mismo, se ha demostrado que la participación de las mujeres en los Cuerpos Directivos fortalece la resiliencia empresarial a los cambios ambientales, sociales y económicos que se están acentuando en nuestros tiempos.

Entender la importancia y lo relevante que es para las organizaciones abordar el tema de equidad de género hoy en día se vuelve fundamental de cara al cumplimiento de compromisos y dinámicas nacionales e internacionales tanto políticas como comerciales. Incluso desde un punto de vista de competitividad, el trabajo y desarrollo de estrategias que permitan identificar y reducir la desigualdad puede permitir el desarrollo de fortalezas, aprovechamiento de oportunidades y construcción de ventajas competitivas para la Cooperativa.

Por todo lo anterior, el presente documento refleja un esfuerzo más de la organización en la búsqueda de una mayor equidad, alineándonos con los objetivos del desarrollo sostenible de la ONU, específicamente con relación al tema de género dentro de nuestra actividad.

La política de género de Coopelibertad R.L. nace a partir de un proceso de planificación estratégica del año 2021, donde se definió la importancia de priorizar el tema y se desarrolló a partir de un diagnóstico participativo (Anexo 1) y un proceso de capacitación en conceptos básicos de género, para sentar las bases del análisis y la propuesta de la manera más adecuada. Se sustenta en el reconocimiento de las barreras de género que limitan la participación integral de hombres y mujeres y en el marco legal internacional y nacional que norma el sector del café; propone objetivos para alcanzar la equidad desde la realidad de la cooperativa y da elementos para accionar el compromiso logrando resultados medibles.



## 1.2 Marco Conceptual

Seguidamente se detallan los conceptos importantes por considerar a la hora de desarrollar el tema de equidad de género en una organización como Coopelibertad R.L.

### 1.2.1 Definición de Equidad de Género:

Existen varias definiciones de equidad de género; sin embargo, para la construcción de esta política se ha considerado oportuno el enfoque del género como un concepto relacional, es decir que incluye tanto a hombres como a mujeres, identificando que sus condiciones de vida, necesidades, intereses y aportes son diferentes y que están basados en los roles de género que se han establecido social e históricamente. Reconocer que estos roles de género ponen barreras para el desarrollo integral tanto de hombres como de mujeres y ponen en una especial desventaja a las mujeres. Por lo que es necesario desarrollar estrategias que contribuyan a romper dichas barreras para favorecer la inclusión, logrando que tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse plenamente en todos los aspectos de su vida (Root Capital, s.f). Es por tal razón, que en la construcción de esta política se analizan las realidades tanto de hombres como mujeres bajo el enfoque de equidad de género.

### 1.2.2 Importancia del enfoque de género:

Coopelibertad R.L. hace suyos los conceptos expuestos en la Política de Género para el Sector Cafetalero de Costa Rica construida por el ICAFE en el año 2022<sup>1</sup>, donde se señala que la aplicación de la perspectiva de género (también conocida como enfoque, lente o análisis de género) permite hacer evidentes las desigualdades históricas entre hombres y mujeres y trabajar en su disminución, a partir de tres pasos de análisis a los que sumamos uno más:

1. Partir de que en nuestra sociedad existen relaciones de opresión y dominio que es necesario ver y trabajar para transformar.
2. Analizar cuáles han sido los resultados históricos de arrastrar la desigualdad entre hombres y mujeres.
3. Entender que una de las principales consecuencias de la desigualdad ha sido la invisibilización de los aportes y situación de las mujeres.
4. Ubicar la necesidad de trabajar la concepción del “ser hombre” en nuestra sociedad, que ha generado violencia y opresión y afecta a las mujeres, pero también a los mismos hombres y a la sociedad en su conjunto.

Por lo que la equidad de género incluye a las mujeres y los hombres y el desarrollo y aplicación de políticas o acciones con perspectiva de género implican la reflexión tanto personal como institucional en todos los ámbitos sociales; a partir de un punto de vista crítico y analítico, como si utilizáramos una lente que posibilita ver y proponer solución a las desigualdades y problemas que se arrastran para promover sociedades más justas e igualitarias.

Así mismo en la Política de Género del ICAFE<sup>2</sup>, se cita a Lagarde (1996) quien aclara que el enfoque de género “muchas veces es entendido como un abordaje centrado en las mujeres, confundiendo además la palabra género como sinónimo de mujer, cuando en realidad de lo que se trata es de pensar de manera

---

1 Instituto del Café de Costa Rica, ICAFE. (2022). *Política de género para el sector cafetalero de Costa Rica*. Pág. 17. [https://www.icafe.cr/icafe/politica\\_genero/](https://www.icafe.cr/icafe/politica_genero/)

2 Instituto del Café de Costa Rica, ICAFE. (2022). *Política de género para el sector cafetalero de Costa Rica*. Pág. 19-20. [https://www.icafe.cr/icafe/politica\\_genero/](https://www.icafe.cr/icafe/politica_genero/)

crítica la relación entre mujeres y hombres”. Así mismo, menciona que “La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias .... analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen”.

“Trabajar desde la perspectiva de género implica entonces desmontar críticamente las estructuras colectivas e individuales en torno a la identidad, visibilizando las diferencias históricas, culturales y situacionales entre los géneros; y en este proceso analítico, alcanzar la igualdad y equidad social. Por lo tanto, el ejercicio de dicha perspectiva no atañe ni beneficia exclusivamente a quienes se identifican como mujeres, sino que supone el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres, así como la creación y ejecución de políticas públicas que tomen en cuenta dicha diversidad”.

Por lo tanto, concluimos que la importancia en el abordaje del enfoque de género y la relevancia de la presente Política de Equidad de Género representan un gran avance de Coopelibertad R.L. en esta materia.

### 1.2.3 Café y género:

Aunque las mujeres son una fuerza de trabajo esencial para la cadena de valor del café, participando prácticamente en todas las actividades productivas, muchas veces su trabajo está invisibilizado y existen muchas barreras para la participación igualitaria de los beneficios socioeconómicos para las mujeres. Al respecto, la organización NAMA Café en el 2017 identificó diversas barreras para la equidad de género de jóvenes en la cadena productiva del café en Costa Rica, que se agrupan en cuatro categorías principalmente: culturales, productivas, organizativas e institucionales.

En la producción agrícola familiar y en otras dinámicas socio-económicas que se dan alrededor de la caficultura, los hombres son quienes mantienen el poder simbólico y material en diferentes aspectos y espacios. Por ejemplo, la propiedad de la tierra sigue siendo mayormente para los hombres aunque las mujeres la trabajen o en el caso de que la mujer sea la heredera de la finca, en general la toma de decisiones sobre el cultivo sigue estando en manos de los hombres. A nivel organizativo, las directivas y gerencias de las empresas cafetaleras están conformadas mayormente por varones, por lo que la visión y necesidades de las mujeres no se suele tomar en cuenta. Lo que resalta las relaciones de poder y dominación que se mantienen en las relaciones entre hombres y mujeres en este contexto rural, que desencadena a su vez otras desigualdades, exclusiones e invisibilización del trabajo de la mujer caficultora y la sobre-visualización del trabajo del hombre.

Sumado a lo anterior, “las desigualdades de género estructurales se acentúan con el cambio climático, que genera mayor dificultad en un proceso de adaptación para las poblaciones que se encuentren en desventaja. Las barreras de participación de las mujeres en estructuras y procesos de toma de decisión contribuyen a que las mujeres sean menos resistentes a las tensiones y choques climáticos”<sup>3</sup>.

---

3 López, Mayra, Darío Aramburo, and Guillermo Chacón. 2017. *Equidad de Género e Inclusión Sostenible de Jóvenes En La Cadena Productiva Del Café de Costa Rica*. NAMA.

## 1.2.4 Género y cooperativismo:

Las mujeres han estado presentes en la historia del cooperativismo mundial desde sus inicios, por lo que tienen mucho que aportar. La primera cooperativa registrada en el mundo es la Sociedad de las Hilanderas de la localidad de Fenwick, en Escocia, creada por un grupo de mujeres que en 1761 se reunió para acordar la venta de un saco de avena a precio justo y luego se diversificó vendiendo sus bordados, comprando alimentos y libros, con los que en 1808, creó la biblioteca de Fenwick.

La Sociedad de las Hilanderas de Fenwick representa un hito histórico para el cooperativismo y para la historia de las mujeres por la autonomía económica, el derecho a organizarse y al estudio y es un ejemplo de cómo se ha invisibilizado su aporte, ya que la historia dejó relegado este esfuerzo, registrando como primera cooperativa a los Pioneros de Rochdale, conformada en 1844, principalmente por hombres. Sin embargo, recientemente se ha empezado a reconocer con mayor claridad la participación de las mujeres en el nacimiento y desarrollo del movimiento cooperativista mundial.

En la actualidad la integración efectiva de las mujeres en el movimiento cooperativista sigue siendo una tarea en construcción debido a las barreras de género que persisten en la sociedad y en las mismas cooperativas. Sin embargo, de acuerdo a la Alianza Cooperativa Internacional, los principios del cooperativismo han servido de plataforma para la lucha por los derechos de las mujeres. Por ejemplo, las cooperativas estuvieron entre las primeras instancias en otorgar el derecho al voto a las mujeres y ha habido cooperativas como El Women's Co-operative Guild, que han participado activamente en la incidencia política sobre la búsqueda de derechos para las mujeres (como la introducción del salario mínimo, la igualdad salarial, las leyes de divorcio o las prestaciones por maternidad). En la Revista Horizontes Cooperativos, se detalla que históricamente las mujeres han estado presentes en el movimiento cooperativista costarricense, sobre todo en las cooperativas de corte agrícola.

## 1.2.5 Historia de la mujer en Coopelibertad R.L.:

Desde la fundación de Coopelibertad R.L., las mujeres han sido parte activa como asociadas, contando con mujeres en sus órganos de gobernanza, pudiendo citar como ejemplo a la integrante del primer Comité de Educación: doña Mireya Bastos Gutiérrez, como consta en el acta constitutiva. Así también ha ido creciendo la participación de la mujer en el equipo de trabajo y hoy se puede decir sin temor a equivocarse, que el liderazgo de las mujeres en Coopelibertad R.L., ha demostrado que trabajando hombro a hombro, hombres y mujeres, se enriquece la labor de nuestra Cooperativa.

Los testimonios de doña María Elsa Ruiz Nuñez como asociada y doña Elisa Sanabria como parte del equipo de trabajo, dan cuenta del esfuerzo, valor y aportes de las mujeres a Coopelibertad R.L.

Doña María Elsa Ruiz Nuñez narra que inició como asociada siendo muy jovencita, de la mano de su padre, quien le inculcó el amor por el cafetal y la participación como cooperativista, pero fue hasta una edad adulta cuando tuvo que enfrentarse a la administración de su finca, cuando su compañero de vida faltó. Ella da testimonio de las dificultades de una madre de familia que se enfrenta a la administración de su finca al quedar sola, aunado a las labores del hogar y la crianza de sus hijas y cómo el acompañamiento y la participación en la Cooperativa le ayudaron a solventar dicho reto, a la vez que ella impulsó iniciativas, aportando ideas, fomentando la participación de más personas. Mientras que su visión de manejo de su cafetal y sus trabajadores, le han permitido generar un café de alta calidad a la vez que ha logrado

---

4 Mora, (2013). *Mujer y cooperativismo en Costa Rica. Revista Horizontes Cooperativos*, 21: 11-183.

bienestar para su familia y las familias de quienes le colaboran, en una relación de confianza y cuidado mutuo.

Por otra parte, en sus 40 años de labor como funcionaria de la Cooperativa, doña Elisa Sanabria es ejemplo de la búsqueda de Coopelibertad R.L. por el bienestar laboral y el desarrollo profesional; en entrevista con Meridiano Deportivo, ella expresó cómo llegó a percibirse como parte de una familia, pudo cubrir sus necesidades básicas, sintiéndose apreciada y desarrollando su trabajo con convicción y amor. Precisamente su visión de respeto y reconocimiento por la labor de cada integrante del equipo operativo, le permitió desarrollar un trabajo singular como responsable de los recursos humanos, demostrando un liderazgo femenino con base en la empatía, el amor y el cuidado hacia las demás personas.

Por ello, esta política es a la vez un reconocimiento a las mujeres que han formado parte de nuestra Cooperativa, aportando en su construcción y crecimiento y una guía para continuar desarrollando acciones para aumentar la inclusión acorde a las exigencias de nuestros tiempos.

## 1.3 Marco Normativo

En este apartado resumimos los principales instrumentos internacionales y nacionales en materia de Derechos humanos, igualdad y equidad de género en los que se basa esta política. En cuanto al ámbito internacional, citar en primer término la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, como un ideal común, estableciendo los derechos fundamentales que deben protegerse para todas las personas del planeta.

Posterior a dicha declaración se han desarrollado otros instrumentos internacionales, donde se establecen compromisos por los derechos de las mujeres y la equidad e inclusión, algunos de los más significativos que han sido firmados por Costa Rica, de acuerdo con la Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030 y el Plan de acción son los siguientes:



---

5 Meridiano Deportivo, entrevista Elisa Sanabria.

6 SEPSA (2020) POLÍTICA IGUALDAD DE GÉNERO, p. 10

[https://www.facebook.com/meridianodeportivocr/videos/467198088837531/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN\\_GK0T-GK1C&mibextid=Nif5oz](https://www.facebook.com/meridianodeportivocr/videos/467198088837531/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&mibextid=Nif5oz)

7 SEPSA (2020) POLÍTICA IGUALDAD DE GÉNERO, p. 10

[https://www.facebook.com/meridianodeportivocr/videos/467198088837531/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN\\_GK0T-GK1C&mibextid=Nif5oz](https://www.facebook.com/meridianodeportivocr/videos/467198088837531/?extid=CL-UNK-UNK-UNK-AN_GK0T-GK1C&mibextid=Nif5oz)



Figura 1. Objetivos y compromisos Internacionales.

En el mismo sentido, la política de género para el sector cafetalero de Costa Rica de ICAFE menciona: “En 1995 la perspectiva de género adquiere relevancia dentro de las agendas de trabajo de 189 países miembros de las Naciones Unidas, debido a que, en ese mismo año, en Beijing durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer los países participantes se comprometen a efectuar una serie de acuerdos con el objetivo de lograr la igualdad de género”.

El compromiso 38 de la Declaración de Beijing menciona:

“Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales y a las demás instituciones regionales e internacionales pertinentes, todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta Plataforma de Acción”.

Así mismo, la Política de Género de ICAFE cita que:

El documento Gender Toolkit (2018) desarrollado por UNICEF propone que a partir del reconocimiento de las diferencias sociales entre hombres y mujeres y la comprensión del impacto que estas tienen en la vida de las personas, la inclusión de la perspectiva de género tiene el objetivo de alcanzar la igualdad de género, por medio de:

8 Instituto del Café de Costa Rica, ICAFE. (2022). *Política de género para el sector cafetalero de Costa Rica*. Pág.18-19. [https://www.icafe.cr/icafe/politica\\_genero/](https://www.icafe.cr/icafe/politica_genero/)

- Generar procesos, proyectos y formular políticas públicas que inciden en la disminución de las brechas entre mujeres y hombres.
- Identificar malas prácticas en instituciones, leyes y políticas que perpetúan y reproducen el modelo binario<sup>9</sup>.
- Crear una oferta programática efectiva y que realmente atiendan problemas vinculados al género y que sea sensible al género.

Por lo tanto, incluir la perspectiva de género dentro de las agendas de trabajo de los gobiernos y diversas instituciones debe ser parte de un proceso reflexionado y planificado, no se trata únicamente generar inversión y programas dirigidos a las mujeres. Se debe analizar el contexto cultural, social e histórico, así como realizar un análisis situacional con respecto al género el cual permita definir líneas de acción con el objetivo de generar propuestas pertinentes a las realidades de las personas y sus contextos, propuestas que realmente busquen la disminución de brechas y con ello la igualdad de género.

En el ámbito nacional, Costa Rica cuenta con varios instrumentos legales que norman la equidad de género y que son aplicables a esta política. En un ámbito general, se pueden citar el Decreto legislativo 10235 Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política y la Ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990. Ley de promoción de la igualdad de la mujer.

Mientras que, para el ámbito agropecuario y cafetalero en particular, la Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030 y I Plan de acción marca los siguientes instrumentos:<sup>10</sup>




---

<sup>9</sup> Modelo Binario: Es la división de roles entre hombres y mujeres que la sociedad ha hecho, generando desigualdad.

<sup>10</sup> SEPSA (2020) POLÍTICA IGUALDAD DE GÉNERO, p. 10

| Instrumento de Política                                                              | Propósito/Objetivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Fecha de publicación/ vigencia |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Ley N°7064, FODEA                                                                    | Señala en sus artículos 1, 2 y 3 no sólo la importancia que tiene la actividad agropecuaria (incluyendo las actividades agrícolas, pecuarias, apícolas, avícolas y extractivas de productos del mar, así como las que realizan las empresas de servicio en la agricultura mecanizada) para el país y sus habitantes; sino que, además menciona la importancia de fomentar la producción de bienes agropecuarios, mediante el estímulo a las personas productoras de estos bienes.                 | 1987                           |
| Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial (PEDRT) 2015-2030            | Propone "Fomentar el desarrollo inclusivo de los territorios rurales, reconociendo y respetando sus características propias y la identidad cultural de su población, por medio de un sistema de articulación público privado, que reduzca las desigualdades e inequidades económicas, sociales, culturales, ambientales y político-institucionales, mediante el desarrollo de capacidades y oportunidades para sus habitantes".                                                                   | 2015-2030                      |
| Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) | Coloca como uno de sus objetivos primordiales en su Eje 3: Distribución de la riqueza, "el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas".                                   | 2018-2030                      |
| Lineamientos de Política 2019-2022 para el Sector Agropecuario, Pesquero y Rural     | Establece la "transversalización del enfoque de igualdad de género en el accionar del sector, mediante la promoción, orientación y fortalecimiento de procesos dirigidos hacia una cultura de prestación de los servicios de manera inclusiva", con el propósito de promover un bienestar socioeconómico de la población vinculada al sector, por medio de una institucionalidad pública, ágil, moderna y articulada que logre promover un sector innovador, competitivo, inclusivo y sostenible. | 2019-2022                      |

*Tabla 1. Marco normativo nacional y su articulación con la Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030*

Además, contamos con el marco normativo de La política de género para el sector cafetalero de Costa Rica, publicada por el ICAFE, que hace un análisis de la realidad costarricense y es una guía para desarrollar políticas y acciones por la equidad de género en el sector cooperativo del café<sup>11</sup>. Por ello, en este documento se retoman diversos extractos de la política de ICAFE.

<sup>11</sup> Instituto del Café de Costa Rica, ICAFE. (2022). *Política de género para el sector cafetalero de Costa Rica*. Pág.17. [https://www.icafe.cr/icafe/politica\\_genero/](https://www.icafe.cr/icafe/politica_genero/)

# Capítulo 2

## Misión, Visión, Valores Organizacionales y su relación con la Equidad e Inclusión de Género.

Es de mucha satisfacción para la organización mostrar en la presente Política de Equidad de Género, que desde la declaración de misión, visión y valores se da el justo valor a la participación de hombres y mujeres por igual desde un enfoque de equidad e inclusión.

Seguidamente mostramos la declaración de misión, visión y valores de Coopelibertad:<sup>12</sup>

### 2.1 Misión

Somos una empresa cooperativa de la industria del café, ubicada en el Valle Central de Costa Rica que ofrece productos y servicios de alta calidad e innovación, a los mercados nacionales e internacionales; comprometida con el crecimiento integral de nuestras personas asociadas sus familiares y personas colaboradoras, mediante la sostenibilidad económica, social y ambiental de la actividad cafetalera.



---

<sup>12</sup> Coopelibertad R.L. (2021). Plan Estratégico 2021-2025. p. 5

## 2.2 Visión

Ser la empresa cooperativa líder de la industria del café costarricense, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad e innovación de sus productos y servicios, por la sostenibilidad de la actividad cafetalera, el mejoramiento de la calidad de vida de quienes la conforman, el respeto al medio ambiente y la igualdad e inclusión de género, perpetuada en el tiempo con la fuerza de las nuevas generaciones.

## 2.3 Valores de Coopelibertad R.L.

Ayuda mutua.  
Democracia.  
Igualdad y equidad.  
Cambio generacional.  
Respeto y protección del medio ambiente.  
Transparencia e información oportuna.  
Solidaridad.  
Responsabilidad Social.

Honestidad.  
Educación y capacitación.  
Calidad.  
Esfuerzo.  
Competitividad.  
Innovación.  
Compromiso y disciplina.



# Capítulo 3

## Abordaje estratégico de la equidad e inclusión de género en Coopelibertad R.L.

Como parte de un proceso estructurado de planificación estratégica, Coopelibertad R.L., cuenta con una Política para la revisión de sus estrategias; ésta define un proceso de elaboración de plan estratégico con periodos de vigencia de cuatro años y su respectiva revisión anual. Es por esto que en el año 2021 se realiza un nuevo proceso de planificación que concluye con el nuevo Plan Estratégico 2021-2025; el cual incorpora los temas de equidad e inclusión de género dentro de su desarrollo.

### 3.1 Objetivo central del Plan Estratégico

Renovar el modelo organizacional, productivo y comercial de la Cooperativa, de forma innovadora con la inclusión generacional, equidad de género, diversificación y desarrollo integral, que impulse el crecimiento y sostenibilidad económica, social y ambiental de la actividad cafetalera y además servicios agregados para el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de las personas asociadas, sus familias y personas colaboradoras.



## 3.2 Objetivo estratégico 1

Fortalecer la base asociativa de la Cooperativa, mediante el desarrollo de una estrategia de promoción, asistencia técnica y comunicación asertiva sobre las bondades y oportunidades que ofrece el modelo cooperativo y cafetalero actual e innovador, dirigida a las personas asociadas, sus familias y la comunidad en general, con enfoque de inclusión hacia los jóvenes y mujeres, de forma que todos participen en las actividades y se involucren en temas de dirección y toma de decisiones.

## 3.3 Acción estratégica 1.4

Desarrollar una política y programa dirigido a lograr una mayor equidad e inclusión de mujeres y jóvenes en el quehacer de la Cooperativa, que incluya una campaña de comunicación de equidad de género e inclusión generacional que propicie la participación e incorporación de las mujeres y jóvenes en puestos de toma de decisión y gestión y el acercamiento a iniciativas que impulsen el tema de género (ICAFE y ONG's en temas de caficultura liderada por mujeres).

## 3.4 Actividades operativas

- 1.4.1 Creación de la política de equidad de género.
- 1.4.3 Aprobación de la política por parte del Consejo de Administración.
- 1.4.4 Creación del programa (ejemplos: actividades, capacitación y talleres) y presupuesto de equidad de género.
- 1.4.6 Aprobación del presupuesto por parte del CEBS.
- 1.4.7 Ejecución de los programas de equidad de género.
- 1.4.8 Seguimiento y evaluación de los programas.



---

13 Coopelibertad R.L. (2021). *Plan Estratégico 2021-2025*. p. 7.

14 Coopelibertad R.L. (2021). *Plan Estratégico 2021-2025*. p. 7.

### 3.5 Indicadores y metas base al 2025 con respecto a la representación de la mujer en Coopelibertad R.L.

| Objetivos/<br>Acciones<br>Estratégicas | Indicador                                                                                                  | Base                                                                          | Metas                                                                            |                                                                                  |                                                                                  |                                                                                   |                                                                           | Medio,<br>frecuencia<br>y momento<br>de la verificación | Plazos |                                                                         | Responsables |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                        |                                                                                                            | sep-21                                                                        | sep-22                                                                           | sep-23                                                                           | sep-24                                                                           | sep-25                                                                            | Inicial                                                                   |                                                         | Final  |                                                                         |              |
| Acción<br>Estratégica Nº 1.4           | Aumento de mujeres delegadas de la Cooperativa.                                                            | 184 mujeres asociadas, 34% (146 activas, 33%) y 26% mujeres delegadas (18/69) | 5% aumento de mujeres asociadas sobre la base inicial y 26% mujeres delegadas    | 10% aumento de mujeres asociadas sobre la base inicial y 28% mujeres delegadas   | 15% aumento de mujeres asociadas sobre la base inicial y 30% mujeres delegadas   | 20% aumento de mujeres asociadas sobre la base inicial y 32% mujeres delegadas    | Actas de Asamblea, después de cada Asamblea a partir del octubre del 2022 | oct-21                                                  | sep-25 | CEBS, Comité de género, Comité de jóvenes y Promotor Social-Cooperativo |              |
|                                        | Aumento en la participación de mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones de la Cooperativa. | 4 mujeres en Cuerpos Directivos (20%)                                         | 30% de mujeres participando                                                      | 35% de mujeres participando                                                      | 40% de mujeres participando                                                      | 50% de mujeres participando                                                       |                                                                           |                                                         |        |                                                                         |              |
|                                        | Aumento de jóvenes delegados de la Cooperativa.                                                            | 11 Jóvenes asociados (2%) y 2 delegados (3%) inicial (18 a 35 años)           | 20% de aumento de Jóvenes asociados sobre la base inicial y 3% Jóvenes delegados | 40% de aumento de Jóvenes asociados sobre la base inicial y 5% Jóvenes delegados | 60% de aumento de Jóvenes asociados sobre la base inicial y 7% Jóvenes delegados | 80% de aumento de Jóvenes asociados sobre la base inicial y 10% Jóvenes delegados |                                                                           |                                                         |        |                                                                         |              |

Tabla 2. Metas para cada acción estratégica.



# Capítulo 4

## Principios y enfoques de la Política de Género.

Según la Guía para la creación de una Política de Género Empresarial de Root Capital el abordaje del tema de género debe incorporar el concepto de **transversalización del enfoque de género**, que se define como: “Un proceso que permite identificar las brechas y barreras de género que existen en cada ámbito de la vida organizacional para desarrollar estrategias de equidad de género que favorecen la inclusión”<sup>15</sup> Dentro del modelo de gestión de la presente política se está incorporando la implementación de este proceso.

Tomando esto como punto de partida, la presentación de esta política se desarrolla bajo una serie de principios y enfoques que permitirán la correcta interpretación e implementación de esta.

A continuación, se detallan cada uno de ellos según las diferentes áreas de influencia en las que se desenvuelve la organización.



---

<sup>15</sup> Root Capital (s.f) .Guía para la creación de una Política de Género Empresarial.

## 4.1 Principios

ICAFE cita en la Política de Género para el Sector Cafetalero de Costa Rica<sup>16</sup> los siguientes principios:

- **“Universalidad:** El principio de universalidad parte de la noción de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos por lo que necesariamente nos remite a los principios de igualdad, justicia y no discriminación que caracterizan al espíritu de los derechos humanos.
- **Equidad:** El principio de equidad constituye un principio ético vinculado a la idea de justicia, en este sentido este principio busca brindar acceso a la población a los elementos necesarios para cubrir sus necesidades e intereses, poniendo especial acento sobre personas con características particulares que por diversas razones se encuentran en posición de desventaja.
- **Resiliencia:** La resiliencia constituye un concepto utilizado en diversas áreas de conocimiento, en términos sociales hace referencia a la capacidad de los individuos y comunidades de sobreponerse y adaptarse a las condiciones adversas o cambiantes de sus contextos.”

Sumado a lo anterior, el movimiento cooperativo define siete principios básicos donde es importante visualizar la participación tanto de hombres como mujeres; según el INFOCOOP<sup>17</sup> son los siguientes:

- **Membresía abierta y voluntaria:** La asociación a una cooperativa es voluntaria y cualquier persona puede adherirse aceptando servicios y responsabilidades sin discriminación de sexo, raza, clase social, posición política o religiosa.
- **Control Democrático de las personas asociadas:** Las cooperativas tienen una base democrática, donde las personas asociadas participan activamente en la definición de sus representantes, sus políticas y en la toma de decisiones.
- **Participación económica de las personas asociadas:** Define el uso de los excedentes en tres grandes rubros que deben ser acordados por la base asociativa, desarrollo de la cooperativa, beneficios para quienes están asociadas y asociados y apoyo a otras actividades.
- **Autonomía e independencia:** Como su definición lo dice, las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus asociados y asociadas.
- **Educación, capacitación e información:** Para lograr sus objetivos, las cooperativas deben brindar educación y capacitación a quienes las conforman, ya sean personas asociadas, directiva y equipo operativo, así como información al público en general, sobre su trabajo y los beneficios del cooperativismo.
- **Cooperación entre las cooperativas:** Para lograr un mejor desarrollo, el movimiento cooperativo propone que haya cooperación entre cooperativas, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
- **Compromiso con la comunidad:** Siendo las cooperativas empresas sociales, una misión importante es buscar el desarrollo sostenible de su comunidad.

Así mismo, Coopelibertad R.L., como organización certificada Comercio Justo está comprometida con el cumplimiento de los diez principios que establece La Organización Mundial del Comercio Justo , que se detallan en el siguiente diagrama:

---

16 Instituto del Café de Costa Rica, ICAFE. (2022). *Política de género para el sector cafetalero de Costa Rica*. Pág.73. [https://www.icafe.cr/icafe/politica\\_genero/](https://www.icafe.cr/icafe/politica_genero/)

17 Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP). (2017) *El cooperativismo desde una perspectiva integral: desarrollo humano sostenible.* / Instituto Nacional de Fomento Cooperativo. --3a ed. -- San José, Costa Rica. 26 p.



Figura 2. Principios Comercio Justo

Destacando los principios 6, 7, 8 y 10, ligados a la participación de las mujeres como asociadas, colaboradoras del equipo de trabajo e impulsoras de procesos de adaptación al cambio climático y de soberanía alimentaria:

**6. Compromiso con la no discriminación, equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, y la libertad de asociación:** que establece compromisos con los derechos, el liderazgo y participación de las mujeres.

**7. Garantizar buenas condiciones de trabajo:** que establece compromisos con un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de violencia o acoso por cuestión de género.

**8. Favorecer el desarrollo de capacidades:** que establece la importancia de procesos de capacitación y preparación para desarrollar capacidades y habilidades que mejoren la participación y beneficios.

**10. Acción climática y protección del medio ambiente:** que implica generar procesos de resiliencia donde las mujeres están cobrando un papel de liderazgo a nivel global.

## 4.2 Enfoques

Finalmente, esta política se suscribe a los enfoques presentes en la Política de Género para el Sector Cafetalero de Costa Rica del ICAFE, la cual considera:

- **Derechos humanos:** El objetivo central del enfoque de derechos humanos constituye una herramienta de trabajo capaz de reconocer las desigualdades presentes en una sociedad de manera tal que se aborden los factores productores de las mismas, incidiendo de manera directa en prácticas de carácter discriminatorio o excluyentes que dificultan a diferentes sectores sociales desarrollarse de manera integral.

18 Organización Mundial del Comercio Justo (2023). Diez principios internacionales organizaciones de Comercio Justo. Recuperado de

<https://comerciojusto.org/que-es-el-comercio-justo-2/los-10-principios-internacionales/>

19 Instituto del Café de Costa Rica, ICAFE. (2022). Política de género para el sector cafetalero de Costa Rica. Pág.74. [https://www.icafe.cr/icafe/politica\\_genero/](https://www.icafe.cr/icafe/politica_genero/)

●**Género:** Plantea la necesidad de reconocer que las acciones e iniciativas desarrolladas en el marco de la presente política deberán ser planteadas desde una perspectiva que permita comprender y abordar las necesidades específicas de las mujeres (que comúnmente son invisibles).

●**Conducta empresarial responsable:** Este enfoque de trabajo apunta a integrar el abordaje de problemas sociales y ambientales sobre la base de la cadena de valor de la actividad productiva o comercial, integrando las acciones de atención a las actividades empresariales. Para alcanzar esto las empresas que trabajan bajo este enfoque desarrollan actividades guiadas a identificar, prevenir, mitigar los impactos reales y potenciales de sus actividades productivas.



# Capítulo 5

## Finalidad y alcance de la Política de Género.

El propósito de esta política es impulsar la inclusión de género dentro de Coopelibertad R.L., entendiendo que la cultura en que vivimos ha generado desventajas para la participación de las mujeres y que es necesario revisar las condiciones, necesidades y aportes de hombres y mujeres, para guiar nuestras acciones y así generar las condiciones adecuadas para fomentar su participación y desarrollo de manera equitativa en la Cooperativa.

Por lo anterior, su alcance implica a todas las personas que conforman la cooperativa, incluyendo su base asociativa, cuerpos directivos, así como colaboradores y colaboradoras.

### 5.1 Objetivo general

Normar la transversalización del enfoque de género en la vida organizativa de Coopelibertad R. L., asegurando el desarrollo integral de hombres y mujeres en sus órganos de gestión, personas colaboradoras y asociadas, para lograr igualdad de oportunidades y participación.



## 5.2 Objetivos específicos.

1. Asegurar el acceso equitativo a los servicios financieros, técnicos, formativos y de salud para las personas que forman parte de la Cooperativa.
2. Fomentar la participación de las mujeres en la actividad cafetalera, cuerpos directivos y en el ámbito administrativo de la empresa en un ambiente que sea libre de violencia y acoso.
3. Fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación revisando los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres en la sociedad, promoviendo la equidad de género y el crecimiento integral de la Cooperativa.



# Capítulo 6

## Modelo de Gestión de la Política.

El modelo de gestión resume los compromisos que deben asumir las distintas áreas de Coopelibertad R.L. para lograr una aplicación eficiente e integral de esta política, de acuerdo con sus roles y funciones, definidos en el organigrama organizativo.

### 6.1 Organigrama Coopelibertad R.L.



Figura 3. Organigrama

## **6.2 Niveles del modelo de gestión**

Se divide en tres niveles de gestión: político, estratégico y operativo.

### **6.2.1 Nivel político**

Se refiere a la expresión de la voluntad política de la organización con la equidad de género y la inclusión, haciendo suyos los compromisos que se desarrollan en esta política. Asumiendo la responsabilidad de la siguiente manera: El Consejo de Administración, aprobando la política y sus modificaciones posteriores; mientras que los Comités de Educación y Vigilancia, integrando el seguimiento a los compromisos de dicha política desde sus roles y funciones, finalmente la asamblea de personas asociadas, conociendo su política de género y dándole vida al participar activamente para la construcción de la equidad.

### **6.2.2 Nivel estratégico**

Se refiere a la incorporación de la equidad de género en la planificación estratégica, programando acciones y asignando presupuesto para trabajar por la equidad e inclusión de acuerdo a lo estipulado en esta política, así como el seguimiento de la implementación de dichas acciones, la ejecución del presupuesto y el monitoreo del impacto, a cargo de los siguientes actores: la Gerencia, coordinando la transversalización del enfoque de género en la planificación y ejecución estratégica; Comité de Educación, aprobando un presupuesto adecuado para realizar las acciones; el Comité de Vigilancia, observando la correcta implementación de acciones y presupuesto; el Consejo de Administración, aprobando la planificación estratégica y participando de las acciones que le corresponden.

### **6.2.3 Nivel operativo**

Se refiere a la realización de las acciones planificadas, así como la ejecución del presupuesto correspondiente, incorporando el enfoque de género a la metodología de trabajo y generando información para el seguimiento gerencial del impacto. El compromiso corresponde a las coordinaciones de las áreas implicadas en las acciones de cada planificación estratégica.

## **6.3 Conformación de la Comisión de género**

Con el fin de involucrar a la familia de Coopelibertad R.L. en la construcción de la equidad de género, se deberá crear una Comisión de Género a partir de la aprobación de esta política.

La Comisión de Género estará formada por 7 personas integrantes, de las cuales, el 50% se renovará cada año, de manera que se anime a la participación al mismo tiempo que se logre dar continuidad a la labor de dicha Comisión.

### 6.3.1 Requisitos para la integración de la Comisión

La Comisión de Género se conformará por personas asociadas elegidas democráticamente en la Asamblea de Género, impulsando la participación tanto de hombres como de mujeres. Así mismo, se nombrará a una persona integrante del equipo operativo que apoye en el quehacer de dicha comisión.

### 6.3.2 Lugar en el organigrama de la Comisión de Género:

La Comisión de Género estará dependiente a nivel organizativo del Comité Educación y Bienestar Social.

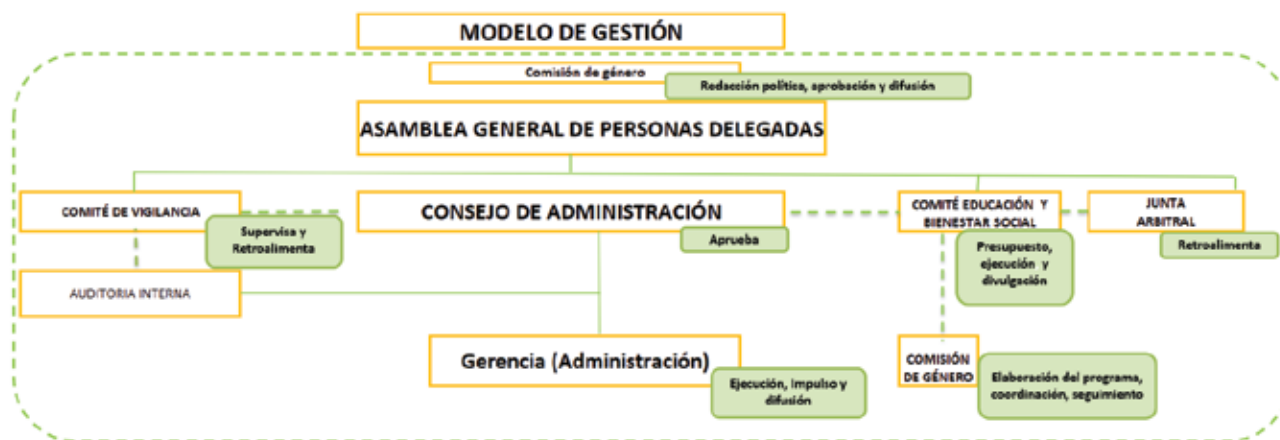


Figura 4. Modelo de Gestión

### 6.3.3 Rol y funciones de la Comisión de Género:

El Rol de la Comisión de Género será dar seguimiento a los compromisos asumidos en este instrumento, asegurando la transversalización del enfoque de género en la vida organizativa de Coopelibertad R.L.

Para cumplir con dicho rol, sus principales funciones serán:

- 1.Desarrollar un plan de trabajo anual para lograr los objetivos.
- 2.Participar en el desarrollo de la planificación estratégica, observando la aplicación del enfoque de género y la asignación de presupuesto a acciones de inclusión.
- 3.Monitorear y evaluar las acciones para integrar el enfoque de género en las distintas áreas de Coopelibertad R.L.

# Capítulo 7

## Elementos para accionar la política.

Para asegurar el acceso equitativo a los servicios, fomentar la participación y sensibilizar a las personas que conforman la cooperativa, es necesario armonizar las estrategias organizativas y sus actividades correspondientes para llevar a la práctica la equidad de género, transversalizando el enfoque de género en cada Plan Estratégico y asignando presupuesto correspondiente para operar en cada plan operativo anual.

### 7.1 Sistema de monitoreo, evaluación y seguimiento de la política.

Para dar un seguimiento adecuado a las acciones, se deberán plantear indicadores de avance e impacto que permitan medir el desarrollo de la equidad de género en cada planificación estratégica. A continuación, se detallan líneas de acción de amplio alcance para desarrollar cada objetivo específico, mismas que funcionarán como guía para la integración de la equidad de género en la planificación estratégica y que serán renovadas de acuerdo con los avances que se consigan.



| Objetivo 1:                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                    |                                                                                                                        |                                                       |                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asegurar el acceso equitativo a los servicios financieros, técnicos, formativos y de salud para las personas que forman parte de la Cooperativa.                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                    |                                                                                                                        |                                                       |                                                                                                                                                        |
| Problema 1:                                                                                                                                                                                                                                                                      | No se sabe si existe acceso equitativo para hombres y mujeres a los servicios que ofrece Coopelibertad a su base asociativa, ya que no se cuenta con información sistematizada y analizada de los distintos servicios. |                                                                                                                 |                                                                                    |                                                                                                                        |                                                       |                                                                                                                                                        |
| Línea de acción                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                    |                                                                                                                        |                                                       |                                                                                                                                                        |
| Sistematizar la información sobre los servicios que se otorgan a la base asociativa con enfoque de género, para ubicar ajustes necesarios donde se detecten brechas de género.                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                    |                                                                                                                        |                                                       |                                                                                                                                                        |
| Acciones                                                                                                                                                                                                                                                                         | Indicador                                                                                                                                                                                                              | Meta                                                                                                            | Fórmula                                                                            | Medios de verificación                                                                                                 | Periodo                                               | Responsable principal                                                                                                                                  |
| Incluir preguntas sobre el acceso a servicios y manejo de fincas segregados por sexo en el diagnóstico del plan estratégico actual (1.1.5 ó 1.7.2) y en las posteriores actualizaciones, haciendo una revisión continua del estado de acceso y necesidades de hombres y mujeres. | Porcentaje de avance en información de asociados y asociadas                                                                                                                                                           | Contar con el 100% de la información de hombres y mujeres para lograr una planificación estratégica equitativa. | Lo que se logre avanzar entre el total de persona asociadas.                       | En el 2023-2024 los temas de las preguntas a incluir en los diagnósticos. Las bases de datos y análisis de resultados. | A partir del 2023-2024, que se mantenga en el tiempo. | Comisión de género en 2023, en adelante Comité de Género.                                                                                              |
| Para el informe anual y en cada solicitud de información, las áreas de trabajo presentarán su análisis segregado por sexo, para poder visualizar los resultados en el avance de la equidad en cuanto a servicios financieros, técnicos, formativos y de salud.                   | Porcentaje de áreas que hacen informe anual con enfoque de género                                                                                                                                                      | 100% de las áreas estén haciendo el informe anual con enfoque de género.                                        | Cuántas áreas cuentan informe anual con enfoque de género entre el total de áreas. | Informe Anual                                                                                                          | A mediano y largo plazo, a partir del 2025            | Comité de Género (Gestor), Gerencia (Indicación), CEBS, Departamento Industrial, Departamento Gestión Agrícola, Departamento Administrativo Comercial. |

| Objetivo 1:                                                                                                                                                             |                                                                                      |                                                                     |                                                                 |                                              |                                            |                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hacer evaluaciones de cada servicio para detectar barreras para acceder a cada servicio, que puede haber entre hombres y mujeres.                                       | Porcentaje de áreas que cuentan con una evaluación de servicio con enfoque de género | 100% de las áreas con evaluación de servicio con enfoque de género. | Cuántas áreas cuentan con la evaluación entre el total de áreas | Las bases de datos y análisis de resultados. | A mediano y largo plazo, a partir del 2025 | Comité de Género (formato), Gerencia (Indicación), CEBS, Departamento Industrial, Departamento Gestión Agrícola, Departamento Administrativo Comercial. |
|                                                                                                                                                                         |                                                                                      |                                                                     |                                                                 |                                              |                                            |                                                                                                                                                         |
| Resultados esperados                                                                                                                                                    |                                                                                      |                                                                     |                                                                 |                                              |                                            |                                                                                                                                                         |
| Contar con información actualizada de las necesidades y avances en cuanto a la equidad, que permitan tomar decisiones gerenciales para trabajar por una mayor inclusión |                                                                                      |                                                                     |                                                                 |                                              |                                            |                                                                                                                                                         |
| Posibles actores vinculados                                                                                                                                             |                                                                                      |                                                                     |                                                                 | Posibles recursos de apoyo                   |                                            |                                                                                                                                                         |
| Root Capital puede apoyar en este proceso con asesoría desde inteligencia de negocios y género                                                                          |                                                                                      |                                                                     |                                                                 |                                              |                                            |                                                                                                                                                         |

Tabla 3. Línea de acción del objetivo 1.

| Objetivo 2:                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                               |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Fomentar la participación de las mujeres en la actividad cafetalera, cuerpos directivos y en el ámbito administrativo de la empresa en un ambiente que sea libre de violencia y acoso.                                                         |                                                                                               |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |
| Problema 2:                                                                                                                                                                                                                                    | Poca participación de mujeres en los diversos ámbitos de Coopelibertad                        |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |
| Línea de acción                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                               |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |
| Promover la participación de las mujeres en la actividad cafetalera.                                                                                                                                                                           |                                                                                               |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |
| Acciones                                                                                                                                                                                                                                       | Indicadores                                                                                   | Meta                                               | Fórmula                                                                       | Medios de verificación                   | Periodo                       | Responsable principal                                     |
| Diseñar acciones para promover la participación de las mujeres en la actividad cafetalera de acuerdo con los intereses de las asociadas                                                                                                        | Cantidad de acciones para promover la participación de las mujeres en la actividad cafetalera | Al menos 2 acciones                                | Sumatoria de acciones que se acuerden con las asociadas                       | Documento con el detalle de las acciones | Octubre 2023 a setiembre 2025 | Comité de Género, Comité de educación                     |
| Revisar y adecuar los instrumentos institucionales con enfoque de género como: políticas, estatuto, reglamentos u otros, para promover la participación de las mujeres en la actividad cafetalera y en el ámbito administrativo de la empresa. | Porcentaje de instrumentos revisados y adecuados con enfoque de género                        | El 100% de los instrumentos revisados y adecuados. | Instrumentos revisados y adecuados entre Total de instrumentos que se tienen. | Instrumentos revisados y adecuados       | Octubre 2023 a setiembre 2028 | Comisión de Estatutos, Recursos humanos, Comité de Género |
| Resultados esperados                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                               |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |
| Construir las condiciones necesarias para que las mujeres participen en un ambiente más equitativo en Coopelibertad                                                                                                                            |                                                                                               |                                                    |                                                                               |                                          |                               |                                                           |

| Objetivo 2:                                 |                            |
|---------------------------------------------|----------------------------|
| Posibles actores vinculados                 | Posibles recursos de apoyo |
| Root Capital puede apoyar en estos procesos |                            |

Tabla 4. Línea de acción del objetivo 2.

| Objetivo 3:                                                                                                                                                                                                                  |                                                                           |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |                                |                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación revisando los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres en la sociedad, promoviendo la equidad de género y el crecimiento integral de la Cooperativa.      |                                                                           |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |                                |                        |
| Problema 3:                                                                                                                                                                                                                  |                                                                           | Persiste una visión sesgada del papel de hombres y mujeres en la sociedad, lo que impide la participación plena y equitativa en los procesos de la Cooperativa. |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |                                |                        |
| Línea de acción                                                                                                                                                                                                              |                                                                           |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |                                |                        |
| Desarrollar una estrategia de capacitación continua en temas de género, que se vaya profundizando poco a poco, conforme se avanza en la reflexión colectiva.                                                                 |                                                                           |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |                                |                        |
| Acciones                                                                                                                                                                                                                     | Indicador                                                                 | Meta                                                                                                                                                            | Fórmula                                                                                                                     | Medios de verificación                                                                                                                                                                                         | Periodo                        | Responsable principal  |
| Llevar a cabo un proceso de sensibilización de género, a través del desarrollo de dinámicas y materiales en reuniones y actividades que tiene la Cooperativa, en un proceso paulatino hasta abarcar el 100% de oportunidades | Personas tocadas por temas de sensibilización de género en la Cooperativa | El 70% de las personas que se acercan a la Cooperativa tocadas por temas de sensibilización de género.                                                          | personas que se acercan a la Cooperativa tocadas por temas de sensibilización de género / personas ligadas a la cooperativa | 1. Agenda de cada actividad con el desglose de temas tratados. 2. Lista de asistencia con características de las personas (persona asociada, entregadora, familiar, colaboradores, etc) con enfoque de género. | Setiembre 2023 a febrero 2025. | CEBS, Comité de Genero |

| <b>Objetivo 3:</b>                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                       |                                                                  |                                                                       |                                                                                     |                          |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Llevar a cabo un proceso de sensibilización y capacitación en el enfoque de género al equipo operativo de Coopelibertad R.L.                                                                                                                             | Personas colaboradoras sensibilizadas y capacitadas para aplicar el enfoque de género | El 100% del equipo operativo sensibilizado y capacitado          | personas sensibilizadas y capacitadas / personal del equipo operativo | 1. Agenda de capacitación. 2. Listas de asistencia                                  | A median o y largo plazo | CEBS, Comité de Género, Gerencia                                                                                          |
| Incluir el enfoque de género en las capacitaciones que ya se imparten, como parte de un trabajo integral del área técnica                                                                                                                                | Capacitaciones con enfoque de género                                                  | Todos los procesos de capacitación dándose con enfoque de género | Capacitaciones con enfoque de género / capacitaciones en total        | Agenda de trabajo del área técnica con metodología que incluya el enfoque de género | A median o y largo plazo | CEBS, Comité de Genero, Departamento de Gestión Agrícola, Departamento Industrial, Departamento Administrativo-Comercial. |
| <b>Resultados esperados</b>                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                       |                                                                  |                                                                       |                                                                                     |                          |                                                                                                                           |
| Lograr una comprensión sobre la importancia de la equidad e inclusión, las barreras de género y cómo superarlas tanto en la base asociativa como en el equipo operativo, facilitando la transversalización del enfoque de género en la vida organizativa |                                                                                       |                                                                  |                                                                       |                                                                                     |                          |                                                                                                                           |
| <b>Posibles actores vinculados</b>                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                       |                                                                  |                                                                       | <b>Posibles recursos de apoyo</b>                                                   |                          |                                                                                                                           |
| Root Capital, INAMU, Instituto WEM, INFOCOOP, CENECOOP                                                                                                                                                                                                   |                                                                                       |                                                                  |                                                                       |                                                                                     |                          |                                                                                                                           |

*Tabla 5. Línea de acción del objetivo 3.*

## 7.2 Estrategia de comunicación

Para contribuir a una cultura organizativa en pro de la inclusión, es necesario crear una estrategia de comunicación continua de avance de resultados, dirigida al interior y exterior de la Cooperativa.

## 7.3 Revisión y actualización

El Consejo de Administración, la Gerencia y la Comisión de Género revisarán cada 5 años esta política para actualizarla, a fin de que sea una normativa que contribuya a la equidad de género y la inclusión acorde a los retos y avances de la Cooperativa, contribuyendo a mejorar la eficiencia empresarial y el desarrollo de las personas que forman parte de la organización. Su modificación parcial o total deberá ser autorizada por el Consejo de Administración. Para su ejecución se realizarán de manera anual los planes operativos.

## 7.4 Disposiciones finales

Las situaciones no previstas, confusas o ambiguas en la Política de equidad de género de Coopelibertad R.L. serán resueltas por el Consejo de Administración, conforme a los estatutos de la Cooperativa y las leyes nacionales que fueren aplicables.

La presente Política de Equidad de Género fue conocida y aprobada por el Consejo de Administración, en su sesión del seis de marzo del 2024, según consta en el ACUERDO 07-2748 (05-03-2024). Cobra vigencia la versión 1 de la Política de Equidad de Género a partir de esta fecha.





# Glosario

**ICAFFE:** Instituto del Café de Costa Rica.

**Género** es un concepto relacional para analizar la vida de hombres y mujeres en la sociedad, se refiere a las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, basadas en las construcciones sociales históricas que asignan roles, características y expectativas distintas a las personas en función de su sexo biológico, y de la valoración que culturalmente se atribuye a lo considerado femenino frente a aquello que se considera masculino.

**Barreras de género:** se refiere a los obstáculos que se viven por el hecho de ser mujeres u hombres y que frenan el desarrollo de los seres humanos. Por ejemplo, las mujeres viven la barrera de género de no heredar la tierra, lo que les impide decidir sobre su patrimonio. Los hombres viven una barrera al no poder expresar sus emociones que les dificulta la relación con su pareja y sus hijos e hijas.

**Brecha de género:** Es la desigualdad que generan las barreras de género. Por ejemplo, más hombres estudian carreras de ingeniería y matemáticas porque se piensa que las mujeres no pueden con ese reto.

**Roles de Género:** Son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada.

**Discriminación contra la mujer** “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

**Violencia de género:** “se refiere a aquella dirigida contra una persona en razón del género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura» ONUMUJERES. Se considera como todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción

o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado. Esta desigualdad llega a uno de sus extremos con la violencia machista ya que se da mayoritariamente de hombres a mujeres.

**Acoso sexual:** “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Además, es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras (es) y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Igualdad de género:** implica lograr que todos los seres humanos, hombres y mujeres, sean libres para desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones derivadas de los roles tradicionales de género y los prejuicios y estereotipos ligados a éstos. No significa que hombres y mujeres tienen que convertirse en lo mismo, pero sí que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del sexo de su nacimiento. Para lograr la igualdad de género, primero se debe trabajar en la equidad de género, que implica preguntarnos, en la realidad de profunda desigualdad actual ¿qué necesitan hombres y mujeres para desarrollarse?







### TELÉFONOS IMPORTANTES

Central Telefónica: 2237-2040

Beneficio Libertad: 2240-3610

Almacenes Agrícolas  
Heredia: 2261-7968  
Alajuela: 2240-3506

Consultas Agrícolas:  
Jefatura Departamento Gestión Agrícola 8822-3851



### CONTACTOS VÍA WHATSAPP

Plataforma de Servicios: 8735-3171

Ventas Café Tostado: 8880-8404

Almacenes Agrícolas: 8368-2234

### MAS INFORMACIÓN EN:



coopelibertadRL

email: [info@coopelibertad.com](mailto:info@coopelibertad.com)

[www.coopelibertad.com](http://www.coopelibertad.com)

