

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



ESTUDIO DE CASOS:

Actividades de los miembros de la Unión de Azucareros Latinoamericanos (UNALA) apoyando la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 (ODS 10) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Todos los derechos reservados. 2025, Unión de Azucareros Latinoamericanos (UNALA)

Acabemos con la pobreza en todas sus formas en todo el mundo / UNALA

Consejo editorial:

Alfredo Vila (UNALA)

Presidente

Luis Miguel Paiz (UNALA)

Presidente Ejecutivo

Claudia Calero (ASOCAÑA)

Vicepresidente

Vivian Budinich (Empresas Iansa)

Secretaría

Asociación Brasileña de la Industria de la Caña de Azúcar y Bioenergía (UNICA)

Tesorería

Humberto Jasso (CNIAA)

Miembro del Consejo

Benigno Trueba (CAEI)

Miembro del Consejo

Luis Fernando Salazar (UNALA)

Director Ejecutivo

Coordinación General: Juan Pablo Solís (UNALA)

Edición y redacción: Iván Vera & Juan Pablo Solís

Reseña de texto: Luis Fernando Salazar & Gustavo Paredes

Colaboradores: ASAZGUA/GUATECAÑA, ASOCAÑA, AZUCALPA, Centro Azucarero Argentino, CAEI, CNIAA, DIZUCAR, Empresas Iansa, ESASA, Grupo Cassa, LAICA, PERUCAÑA, UNICA.

Diseño y Diagramación: Yohana Ramírez

Unión de Azucareros Latinoamericanos (UNALA)

PBX: +(502) 2215-8000

Dirección: 5th Avenue 5-55 zona 14

Europlaza Business Center torre 3 piso 17 / 01014

Ciudad de Guatemala, Guatemala

ISBN 978-9929-8379-4-2 versión digital



ODS 10: REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES DENTRO DE Y ENTRE PAÍSES

Meta 10.1: De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

Meta 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Meta 10.4: Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Meta 10.5: Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

Meta 10.6: Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.

Meta 10.7: Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

Meta 10.a: Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.

Meta 10.b: Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.

Meta 10.c: Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.

Fuente: Naciones Unidas, 2015.



1 CAMARA NACIONAL DE LAS INDUSTRIAS
AZUCARERA Y ALCOHOLERA

2 ASAZGUA
Asociación de Azucareros de Guatemala

3 Jizucar

4 ESASA
Empresa de Servicios, Asesorías S. R. L.

5 LAICA

6 caei

7 SECTOR
AGROINDUSTRIAL
DE LA CAÑA
asocaña

8 UNICA

9 CENTRO
AZUCARERO
ARGENTINO

10 empresas
iansa

11 PERUCAÑA

12 AZUCALPA

13 FENAZÚCAR

14 ALUR

LA UNIÓN DE AZUCAREROS LATINOAMERICANOS

La Unión de Azucareros Latinoamericanos (UNALA) es una organización privada sin fines de lucro que agrupa al sector agroindustrial de la caña de azúcar y la remolacha azucarera de América Latina. La idea de crear la UNALA surgió en 2017 y se constituyó formalmente en 2020. Incluye representantes de esta agroindustria de 14 países de la región. Sus miembros están fuertemente comprometidos con la producción sostenible de azúcar, electricidad y etanol, entre otros subproductos. Juntos, los miembros de UNALA representan la región productora y exportadora de azúcar más grande del mundo. UNALA es más que azúcar, es sostenibilidad, energía y desarrollo económico.

UNALA trabaja con todos sus miembros para promover:

- Estilos de vida y dietas equilibradas.
- El uso eficiente y responsable de los recursos naturales, incluidos el agua y la tierra.
- La producción y el uso de energía renovable.
- El uso del etanol como parte de matrices energéticas diversificadas.

Según datos publicados en el Anuario del Azúcar 2024 y el Anuario del Etanol 2024, los países representados en la UNALA producen aproximadamente el 30% del azúcar y el 30% del etanol en el mundo. Además de generar más de 6,5 millones de empleos, algunos de los miembros de UNALA también cogeneran electricidad renovable y calor a partir de biomasa de caña de azúcar, lo cual es clave para promover el desarrollo sostenible de América Latina.

Los miembros son:

1. Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIAA) - México
2. Asociación de Azucareros de Guatemala (Asazgua/Guatecaña) - Guatemala
3. Distribuidora de Azúcar y Derivados S.A. (DIZUCAR) - El Salvador
4. Empresa de Servicios Azucareros, S.A (ESASA) - Nicaragua
5. Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar (LAICA) - Costa Rica
6. Consorcio Azucarero de Empresas Industriales (CAEI) – República Dominicana
7. Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia (ASOCAÑA) - Colombia
8. Asociación Brasileña de la Industria de la Caña de Azúcar y Bioenergía (UNICA) – Brasil
9. Centro Azucarero Argentino (CAA) - Argentina
10. Empresas Iansa - Chile
11. Asociación Peruana de Agroindustriales del Azúcar y Derivados (PERUCAÑA) - Perú
12. Asociación de Azúcares y Alcoholes de Panamá (AZUCALPA) - Panamá
13. Federación Nacional de Azucareros del Ecuador (FENAZÚCAR) – Ecuador
14. Alcoholes del Uruguay (ALUR) - Uruguay

Visión

La visión de la UNALA es ser una agroindustria azucarera que trabaje en conjunto como región y que opere de manera sostenible en un contexto global en el que sus intereses estén representados.

Misión

La misión de UNALA es ser la plataforma que permita a la agroindustria azucarera latinoamericana operar en condiciones internacionales justas, en un mercado competitivo y sin dejar de estar comprometida con la sostenibilidad.

UNALA trabaja para estimular la mejora continua de las prácticas sostenibles y así promover soluciones energéticas bajas en carbono, así como acciones para mejorar el uso eficiente de los recursos de tierra y agua. Por ello, sus miembros han renovado diferentes procesos de la cadena productiva permitiendo un aumento de la eficiencia, una mejora de la sostenibilidad ambiental, una reducción del uso de agua en el riego y un aumento de la inversión para la preservación de la biodiversidad.

Objetivos

- Facilitar un espacio de diálogo para promover la comunicación y el desarrollo de actividades conjuntas que apoyen el desarrollo sostenible de los países miembros de América Latina.
- Representar al sector latinoamericano de la caña de azúcar y la remolacha azucarera en organismos regionales y multilaterales.
- Promover acciones, programas y estrategias orientadas al desarrollo sostenible de la agroindustria latinoamericana de la caña de azúcar y la remolacha azucarera.
- Promover el intercambio de información y el desarrollo de la investigación y la tecnología en beneficio del sector.

UNALA se compromete a promover los objetivos y metas de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, así como otras agendas globales, incluidas las agendas de Cambio Climático, Biodiversidad y Derechos Humanos. Por lo tanto, la estrategia de desarrollo sostenible de UNALA se centra en acciones integradas dirigidas a abordar tres dimensiones clave: las personas (social), la prosperidad (económica) y el planeta (ambiental), como base para lograr el desarrollo sostenible.

Personas

La agroindustria de la caña de azúcar y la remolacha azucarera de América Latina está comprometida con garantizar el bienestar de sus colaboradores y de las comunidades que rodean sus operaciones. Los miembros de UNALA generan empleo decente, lo que se traduce en una mejor calidad de vida y más oportunidades de desarrollo. Los

socios de UNALA generan un total de más de 6,5 millones de empleos.

Prosperidad

La agroindustria de la caña de azúcar y la remolacha azucarera en América Latina, en su conjunto, representa el mayor productor y exportador de azúcar del mundo. A lo largo de toda su cadena de valor, la agroindustria azucarera representa desarrollo económico para los países. El azúcar significa oportunidades para las inversiones, la innovación y los negocios.

La agroindustria de la caña de azúcar también es clave para las economías nacionales debido a su contribución a las matrices energéticas, incluida la producción de etanol para el transporte y la generación de electricidad a partir de la biomasa de la caña de azúcar.

Planeta

Además de trabajar en todos los temas relacionados con la producción y el consumo sostenible de azúcar, los miembros de UNALA trabajan abordando directamente muchos temas relacionados con el uso eficiente del agua y la reducción de las descargas contaminantes de aguas residuales. Otra área de trabajo prioritaria es la producción de energía renovable que apoye los objetivos del cambio climático, incluida la producción de etanol como combustible alternativo a los combustibles fósiles para su uso en el sector del transporte y la cogeneración de electricidad y calor utilizando residuos de caña de azúcar, incluido el bagazo, para el autoconsumo y para apoyar las redes energéticas nacionales.

Los miembros de UNALA también llevan a cabo programas y proyectos diseñados específicamente para abordar otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos: consumo y producción sostenibles, erradicación de la pobreza, empleos decentes, acabar con el hambre a través de mejoras en la productividad agrícola, sistemas de producción sostenibles, reducción de la desigualdad, protección de la biodiversidad y los ecosistemas acuáticos y terrestres, educación de calidad, mejoras en los servicios de salud y procesos industriales y promoción de la educación avanzada, tecnologías e innovación.

UNALA promueve el desarrollo sostenible y la cooperación de la agroindustria azucarera de la región a través del trabajo en tres áreas prioritarias:

Azúcar. Promover dietas balanceadas que reconozcan la importancia del azúcar con cuatro objetivos: (1) participar en los procesos regulatorios relacionados con el azúcar; (2) informar y educar sobre el azúcar y los sustitutos en la dieta; (3) mostrar el impacto positivo de la cadena de valor de la agroindustria azucarera; y (4) compartir conocimientos y experiencias sobre el consumo, la educación y la regulación del consumo de azúcar.

Sostenibilidad. Promover la sostenibilidad de la agroindustria azucarera, incluyendo: (1) compartir y promover conocimientos y experiencias sobre prácticas de sostenibilidad en las dimensiones social, económica y ambiental; (2) cerrar las brechas de conocimiento en temas relacionados con la sostenibilidad; (3) participar y crear alianzas con organizaciones internacionales relacionadas con el desarrollo sostenible; y (4) comunicar información sobre las prácticas de sostenibilidad que está implementando la agroindustria azucarera.

Energía renovable. Reconocer la importancia de aumentar el uso de energía renovable a través de actividades que: (1) promuevan la generación de electricidad renovable utilizando residuos de caña de azúcar; (2) promuevan el uso del etanol en América Latina; (3) intercambien conocimientos y experiencias en la generación de electricidad renovable y la producción de etanol; (4) desarrollen nuevas oportunidades innovadoras para el uso de la caña de azúcar y la remolacha; y (5) informen a la población sobre la importancia de la agroindustria azucarera en la generación de electricidad renovable para autoconsumo y su aporte a las matrices energéticas de los países latinoamericanos.

► UNALA y el ODS 10

Los miembros de UNALA cuentan con múltiples iniciativas que apoyan los objetivos del ODS 10 sobre la Reducción de la Desigualdad.

Ejemplos de estas importantes actividades incluyen: el Programa de Diversidad e Inclusión, Empresas Iansa, Chile; y Generación 15-30: Jóvenes con Futuro, Asazgua/Guatecaña, Guatemala.



**PROGRAMA DE DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**
Empresas Iansa

Objetivos y descripción

El Programa de Diversidad e Inclusión (D&I) tiene como objetivo desarrollar e implementar una cultura en el lugar de trabajo que abarque la diversidad y la inclusión dentro de la empresa. Alineado con la estrategia de crecimiento sostenible de la compañía, el programa cultiva un entorno que respeta y valoriza la diversidad de su fuerza laboral, al tiempo que colabora estrechamente con las comunidades y los socios estratégicos. Su compromiso con la Inclusión y la Diversidad también se centra en la igualdad y la no discriminación en todas sus formas. Garantiza un trato justo para todos.

La política se aplica a todos los empleados de Empresas Iansa y sus subsidiarias. De acuerdo con la legislación vigente, el Código de Ética de la compañía, la Política de Derechos Humanos y los Estándares de Negocio y Conducta de ED&F Man Holdings Limited, el programa pone especial énfasis en tres grupos objetivo: las personas con discapacidad, valorando la experiencia de las personas mayores y promoviendo a las candidatas mujeres.

En los últimos dos años, se han logrado avances significativos por programa. Esto incluye:

- Implementación de la Política de D&I. Se presta especial atención a las personas mayores, a las personas con discapacidad y a las empleadas.
- Creación del Comité de Diversidad e Inclusión.
- Adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) de ONU Mujeres.
- Charlas motivacionales.
- La compañía es miembro de la Red de Empresas Inclusivas (REIn), una plataforma colaborativa donde las empresas discuten y comparten prácticas para implementar la cultura de inclusión en Chile.

El objetivo 2030 es el compromiso de alcanzar un 35% de presencia de mujeres en puestos profesionales y ejecutivos. Para 2024, el 31% de esos cargos son ocupados por mujeres. El programa establece políticas y compromisos concretos.

Algunos incluyen:

- Diversidad e inclusión. Garantiza la no discriminación hacia los diferentes grupos de diversidad y un trato justo para todos, sin importar su edad, origen, etnia, orientación sexual, género, creencias, opiniones, afiliaciones o condiciones físicas y socioeconómicas. La empresa fomenta un entorno de trabajo que garantiza que todos los empleados sean tratados de manera igualitaria y justa.
- Cultura de Diversidad e Inclusión. Se fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los empleados de la empresa a través de la comunicación interna, la formación y los estilos de liderazgo. Además, se fomenta la valoración de la diversidad, haciendo hincapié en la importante contribución ética que esta cultura aporta a la organización y a la sociedad en su conjunto.
- Revisión, análisis e implementación de procesos de gestión de personas. Realizar revisiones exhaustivas de todos los procedimientos de gestión de personas para garantizar un lugar de trabajo inclusivo y libre de discriminación.
- Compensación justa. La política de la empresa establece la remuneración en el marco de su política de diversidad e inclusión. Los salarios se establecen buscando reducir la brecha salarial entre géneros. El programa promueve el respeto y la dignidad y protege los derechos y responsabilidades de cada miembro de la empresa.
- Relaciones Laborales. Se promueve y respeta el derecho a ejercer la libertad



de asociación entre los empleados de la empresa. Las relaciones laborales entre la empresa y los sindicatos son una prioridad, buscando fortalecer los lazos de confianza y respeto. Se fomentan las reuniones periódicas con la alta dirección y se promueven las actividades recreativas de los sindicatos. En la actualidad, la compañía cuenta con ocho sindicatos que representan el 35,9% del total de la plantilla (contratos indefinidos y temporales).

- Comisión de Diversidad. Se ha establecido un Comité de Diversidad inclusivo, abierto a la participación voluntaria de todos los empleados. Este comité se centra en el desarrollo y la formalización de protocolos y políticas corporativas de diversidad e inclusión. También sirve como plataforma para sugerir e implementar acciones, prácticas e ideas, así como para realizar modificaciones razonables y esenciales para fomentar un entorno que promueva la inclusión y garantice que todas las personas se sientan respetadas y valoradas.

Metas relacionadas

El programa de diversidad e inclusión, alineado con el ODS 10, se centra en las siguientes metas: la meta 10.1 sobre el logro progresivo y el mantenimiento del crecimiento de los ingresos del 40% más

pobre de la población, garantizando prácticas salariales equitativas y oportunidades de promoción profesional para todos los empleados; la meta 10.2 sobre el empoderamiento y la promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo, a través del compromiso del programa con la diversidad y la inclusión, centrándose en la igualdad y la no discriminación; y la meta 10.3 sobre garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, como lo demuestra el desarrollo de una cultura en el lugar de trabajo basada en la diversidad y la inclusión, la igualdad, la no discriminación y el trato justo para todos.

Desafíos

Durante la implementación del programa, Empresas Iansa enfrentó importantes desafíos. Algunos incluyen:

- Conformar un Comité de Diversidad con voluntarios de diversas áreas de la empresa para proponer acciones e ideas que contribuyan a una cultura más inclusiva.
- Poner en marcha una estrategia pública integral orientada a difundir la cultura de diversidad e inclusión de la empresa y el trato equitativo para todos los empleados. Establecer una mayor

visibilidad y ser reconocida como una empresa inclusiva para aumentar el interés y la motivación de los posibles candidatos a postular a puestos de trabajo ha sido un gran desafío.

- Comunicar de manera efectiva la importancia y los objetivos de las políticas de diversidad e inclusión a todos los niveles de la organización, en particular en relación con los tres grupos objetivo de la empresa: personas con discapacidades, adultos mayores y candidatas a empleadas, sigue siendo un desafío continuo.
- El compromiso público con la igualdad de género, como parte de la estrategia de crecimiento y desarrollo sostenible de la compañía, ha sido un enfoque importante y continuo.
- Involucrar a todos los empleados en los esfuerzos de diversidad e inclusión y hacer que la diversidad y la inclusión sean parte de su vida laboral diaria sigue siendo un desafío continuo.
- El programa tiene como objetivo integrar la diversidad e inclusión en toda la empresa, como una responsabilidad colectiva, y se alienta a los líderes de la empresa a promover una cultura inclusiva que impulse la innovación y conduzca a la retención del talento. Ambos objetivos requieren un abordaje constante.

Lecciones aprendidas

Las lecciones significativas aprendidas durante la implementación del Programa de D&I incluyen:

- La participación mensual en las actividades de la Red de Empresas Inclusivas (REIn) ha enriquecido la comprensión de la empresa sobre los desafíos y el progreso de la diversidad e inclusión. Esta participación ha permitido a la empresa estar al día de la legislación y las mejores prácticas y estar conectada con una valiosa red de contactos, fundaciones y organizaciones para el apoyo de casos específicos. Ha representado una valiosa experiencia de aprendizaje.

- Tener mayor visibilidad y ser reconocida como una empresa inclusiva aumenta el interés y la motivación de los posibles candidatos de los tres grupos objetivo para postular a las diferentes ofertas de trabajo.
- La creación de oportunidades de sensibilización para los equipos de la empresa contribuye a su formación y los prepara para la futura integración de los miembros procedentes de los tres grupos objetivo, reduciendo así las diferencias identificables.
- Hacer de la diversidad e inclusión un tema transversal para la empresa y no de una sola área, mientras los líderes fomentan una cultura aún más inclusiva, ayudando a impulsar la innovación y la retención del talento, es una lección importante aprendida.

Resultados

La implementación del programa de D&I ha tenido resultados significativos, incluyendo:

- En cuanto a las empleadas, se ha fijado el objetivo de aumentar el porcentaje de mujeres en puestos profesionales del 30% al 35% para el año 2030. Al 31 de diciembre de 2023, el programa había logrado un 31% de mujeres en puestos profesionales.
- Implementación de la política de diversidad e inclusión, con atención a la discapacidad, las personas mayores y las empleadas.
- Se creó un Comité de Diversidad e Inclusión.
- Adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) de ONU Mujeres.
- La empresa es miembro de la Red de Empresas Inclusivas (REIn).
- Los salarios se establecen buscando reducir la brecha salarial entre géneros.
- El entorno de trabajo garantiza que todos los empleados sean tratados de manera igualitaria y justa.
- Del 0% en 2021, la compañía aumentó el número de mujeres en puestos directivos hasta el 29% en 2023.

- Empresas Iansa es patrocinador oficial de la Teletón, una fundación que rehabilita a niños con discapacidad a nivel nacional.
- Empresas Iansa patrocina Olimpiadas Especiales Chile, fundación global que promueve el desarrollo deportivo de jóvenes deportistas con discapacidad intelectual.
- En 2023 Empresas Iansa obtuvo el sello inclusivo, el cual se otorga a las principales empresas de Chile que se destacan por su compromiso con la inclusión.

Interrelaciones con otros ODS

Las acciones del programa, enmarcadas dentro del ODS 10, están interrelacionadas con: el ODS 5 sobre igualdad de género, por el programa apoyando y asegurando el trato equitativo y el respeto a todos los géneros; ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, a través de la implementación de políticas de diversidad e inclusión, igualdad y no discriminación,

crecimiento económico inclusivo y trabajo decente para todos; el ODS 9 sobre industria, innovación e infraestructura, promoviendo un entorno de trabajo diverso e inclusivo como una responsabilidad colectiva en toda la empresa, que conduzca a resultados innovadores, retención de talento e industrialización sostenible; el ODS 16 sobre la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible y la construcción de instituciones eficaces, responsables e inclusivas, como lo demuestra el cumplimiento del programa de diversidad e inclusión de la legislación vigente contra la discriminación, los códigos éticos, los derechos humanos, la igualdad y las normas empresariales y de conducta que apoyan a las instituciones responsables e inclusivas y, el ODS 17 sobre alianzas para los objetivos, ya que el programa se asocia con comunidades de influencia, entidades gubernamentales, el sector privado y organizaciones internacionales como ED&F Man Holdings Limited, entre otras.

Referencias

Memoria-Empresas-Iansa-2022_.pdf

<https://empresasiansa.cl>

► GENERACIÓN 15-30: JÓVENES CON FUTURO ASAZGUA/GUATECAÑA Guatemala



Objetivos y descripción

Este programa promueve la ciudadanía responsable y empodera a los jóvenes para que tomen decisiones asertivas basadas en el conocimiento. El programa ayuda al segmento joven de la población a desarrollar planes de vida con objetivos y metas deseables, y a definir el curso de acción para alcanzarlos.

El programa, que inició en 2015, está dirigido a adolescentes de 13 a 15 años que sean estudiantes del nivel básico del sistema educativo público. Fortalece las áreas productivas y de desarrollo del Currículo Nacional Base del Ministerio de Educación. El propósito del programa es proporcionar el conocimiento y la información necesaria para desarrollar buenos hábitos, actitudes y valores. El objetivo es que los estudiantes se conviertan en ciudadanos activos y responsables, con capacidad para tomar decisiones adecuadas y promover el desarrollo de sus comunidades.

El programa fomenta el involucramiento de los jóvenes en los asuntos de sus comunidades y promueve la identidad comunitaria y el sentido de pertenencia a través de actividades, como la creación de murales, campañas de limpieza de ba-

rios, teatro, campeonatos deportivos y campañas de reciclaje. El objetivo final es mejorar la interacción social entre los jóvenes, permitiéndoles ejercer una ciudadanía activa y responsable.

Metas relacionadas

El Programa Generación 15-30 apoya los objetivos de la meta 10.2 sobre el empoderamiento y la promoción de la inclusión social y económica, en particular de los jóvenes, y de la meta 10.4 sobre el logro de una mayor igualdad mediante la adopción de políticas que ayuden a este segmento específico de la población.

Desafíos

Uno de los principales desafíos de este programa es asegurar la participación continua de los estudiantes del nivel educativo básico a pesar de la gran cantidad de distracciones externas que existen para los potenciales participantes. Otro reto es mantener un personal bien calificado que pueda guiar de manera efectiva la implementación de este programa en toda el área donde opera la Agroindustria Guatecaña de Azúcar de Guatemala.

Un desafío importante es asegurar la inversión adecuada y sostenible en capacitación para aprovechar el Bono Demográfico que está disponible en el país.

Lecciones aprendidas

Es importante involucrar a los docentes responsables en el proceso de desarrollo de capacidades para garantizar la sostenibilidad del proceso. La implementación de acciones comunitarias en conjunto con los Consejos Comunitarios de Desarrollo y los jóvenes permitió la creación de un sentido de identidad y apropiación que promueve una generación con liderazgo comunitario.

Resultados

Más de 15.000 jóvenes han sido formados en valores cívicos, permitiendo la participación de muchos de ellos en actividades comunitarias que han elevado la calidad de vida. El programa es un excelente ejemplo de una importante acción apoyada por la Agroindustria de la Caña de Azúcar que promueve la reducción de las desigualdades, así como el respeto al Estado de Derecho. También está diseñado para mejorar la inclusión de los jóvenes y su empoderamiento con conocimientos e información que apoyen un futuro sostenible.

Interrelaciones con otros ODS

Las actividades del Programa Generación 15-30, relacionadas con los objetivos del ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades, están muy interrelacionadas con las actividades relacionadas con el ODS 16 (sociedades pacíficas e inclusivas) y el ODS 4 (educación). Otras interrelaciones importantes son las relacionadas con la erradicación de la pobreza (ODS 1) y las alianzas (ODS 17), dado el importante compromiso del programa para promover la prosperidad y el bienestar de la población de la región y sobre la base del enfoque integrado con respecto a las alianzas.

Referencias

Asazgua (2021), Memorias de Labores 2020. Asociación de Azucareros de Guatemala. 2021.

Fundazucar (2018). Informe de Resultados. Fundación del Azúcar. 2018.



Unión de Azucareros Latinoamericanos (UNALA)
Casilla: + (502) 2215-8000
Dirección: 5th avenue 5-55 zona 14
Europlaza Business Center torre 3 piso 17 / 01014
Ciudad de Guatemala, Guatemala