



© Cooperación Suiza - SECO/ Diego Pérez

## CADENAS DE VALOR Y GÉNERO: UNA MIRADA DESDE EL PROGRAMA SECOMPETITIVO

Aprendizajes desde las cadenas de valor del banano orgánico y del cacao

## ÍNDICE

Presentación.....	3
<b>1. Equidad de género: compromiso para el siglo XXI .....</b>	<b>4</b>
1.1 Articulación a las Políticas y Agenda 2030 .....	4
1.2 Enfoque de equidad de género y lente de género en el área rural .....	4
1.3 ¿Por qué género en las cadenas de valor? .....	5
1.4 Naturaleza del documento .....	6
<b>2. Hallazgos del análisis de género en las cadenas de valor .....</b>	<b>6</b>
2.1 Conociendo a los actores .....	7
2.2 Participación de varones y mujeres en la cadena de valor: esfera productiva.....	7
2.2.1 Cadena de valor del banano orgánico .....	7
2.2.2 Cadena de valor del cacao .....	9
2.3 Capacidad de toma de decisiones en el ámbito familiar respecto a la actividad productiva e ingreso .....	12
2.3.1 Cadena de valor del banano orgánico .....	13
2.3.2 Cadena de valor del cacao .....	13
2.4 Capacidad de toma de decisiones en las organizaciones productivas .....	14
2.4.1 Cadena de valor del banano orgánico .....	14
2.4.2 Cadena de valor del cacao .....	15
2.5 Barreras para la participación y toma de decisiones equitativas .....	16
<b>3. Conclusiones .....</b>	<b>17</b>
3.1 Participación de varones y mujeres en la cadena de valor: esfera productiva.....	17
3.2 Participación y toma de decisiones sobre la conducción de actividad productiva e ingresos	18
3.3 Participación y toma de decisiones a nivel de la organización de productores .....	18
<b>4. Intervenciones que promuevan la equidad de género en las cadenas de valor .....</b>	<b>19</b>
4.1 Recomendaciones .....	19
4.2 Consideraciones para promocionar la igualdad de género en las cadenas de valor .....	20

## PRESENTACIÓN

El Programa de Apoyo a la Agenda de Competitividad 2014 - 2018 del Perú, Programa SECOMPETITIVO de la Cooperación Suiza – SECO, implementado entre el 2015 y el 2017, tuvo como objetivo contribuir al desarrollo sostenible del Perú mediante el aumento de la productividad y la competitividad de su economía. Para ello, estableció dos mecanismos de intervención, uno de intervención a nivel nacional con el objeto de contribuir a mejorar las condiciones para el desarrollo del sector empresarial peruano y a incrementar la competitividad global; y un segundo mecanismo, denominado B, orientado a contribuir a la competitividad de las cadenas de valor en regiones seleccionadas.

Entre los elementos vinculados a la competitividad en una cadena de valor sin lugar a dudas está la calidad de los productos, la innovación, la diversificación de productos, la adecuada respuesta a las demandas de los mercados; así como valores agregados la identidad y la diferenciación de los productos como respuesta a la cultura local. En ese sentido, uno de los factores más importantes para lograr la competitividad es un recurso humano (hombres y mujeres) competente, cuyas capacidades deben ser fortalecidas permanentemente.

Dentro de este contexto, realizar una mirada de género en las cadenas de valor, responde a la necesidad de visibilizar si existe igualdad de condiciones para hombres y mujeres, eliminar las barreras si existieran: acceso a conocimientos tecnológicos, financiamiento, acceso y control de recursos, medios y toma de decisiones. Para ello se requiere hacer un análisis de género en la cadena de valor, saber en qué actividades participan varones y mujeres, quienes son las mujeres que participan, cómo lo hacen porque ello permitirá identificar oportunidades y obstáculos que inciden tanto en la calidad de vida de hombres y mujeres, como en la competitividad de la cadena.

Mediante el Mecanismo B, el Programa generó un fondo concursable a través del que apoyó a la ejecución de 07 proyectos vinculados a cadenas de valor estratégicas. En las bases del Fondo Concursable, SECOMPETITIVO señaló que los proyectos debían integrar el enfoque de género, partiendo de la premisa que en sus respectivos ámbitos de intervención podían contribuir a reducir la inequidad de las relaciones de género en la economía y en las cadenas de valor.

Los proyectos “Mejora de la competitividad de la cadena de banano orgánico en la región La Libertad y Piura” y “Oferta integrada y posicionamiento del cacao fino y de aroma de las organizaciones del corredor Piura, Amazonas, San Martín, en nichos de mercados especiales”, fueron dos de los proyectos seleccionados para recibir apoyo del Fondo Concursable de SECOMPETITIVO, que integraron el enfoque de género en el diseño e implementación de sus respectivos proyectos, con diferentes intensidades.

Entre las actividades que ejecutaron ambos proyectos destacan las que estuvieron encaminadas a conocer y/o visibilizar las relaciones de género en las respectivas cadenas de valor, con la participación de los propios actores. El presente documento da cuenta de los hallazgos al respecto, en tres temas: participación de hombres y mujeres en los diferentes eslabones de las cadenas de valor; capacidad de toma de decisiones de hombres y mujeres en el ámbito familiar (respecto a la actividad productiva y el ingreso) y participación y capacidad de toma de decisiones de hombres y mujeres en la organización productiva a la que pertenecen. A partir de estos hallazgos se esbozan algunas recomendaciones generales respecto a cómo generar intervenciones que promuevan la equidad de género en las cadenas de valor.

## 1. EQUIDAD DE GÉNERO: COMPROMISO PARA EL SIGLO XXI

### 1.1 Articulación a Políticas y Agenda 2030

El Programa SECOMPETITIVO fue una iniciativa promovida por la Cooperación Suiza-SECO en alianza con el Consejo Nacional de la Competitividad y Formalización (CNCF) y ejecutada por HELVETAS Swiss Intercooperation. Su propósito fue apoyar al país en sus esfuerzos sistemáticos para mejorar su competitividad.

En el marco del Programa, se habilitó un Fondo Concursable para apoyar la ejecución de proyectos de fortalecimiento de cadenas de valor priorizadas, entre ellas del banano orgánico y del cacao, incidiendo en que los proyectos generen un alto y favorable impacto económico, tecnológico, ecológico y social, y dentro de estos últimos que incidan en mejorar las condiciones de género.

Todas esas condiciones tienen un papel importante en la creación de empleo y en la reducción de la pobreza; articulando así dichas intervenciones a las Políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional, referidas a la reducción de la pobreza y a dar prioridad a la promoción de igualdad de oportunidad de género y acceso equitativo a las mujeres a los recursos productivos y empleo.

Y acorde con el compromiso del Perú<sup>1</sup> para aportar al cumplimiento de metas de los ODS. A través del apoyo a proyectos para fortalecer cadenas de valor, se busca contribuir al logro del **ODS 5** referido a la Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, que constituye un particular desafío a lograr para visibilizar y fortalecer la participación de la mujer en toda la cadena de valor.

Ese propósito contribuirá además a lograr diversas metas en los **ODS 8** referido al trabajo decente y crecimiento económico y al **ODS 10** reducción de las desigualdades.

### 1.2 Enfoque de equidad de género y lente de género en el área rural

El enfoque de equidad de género alude a las diferencias socialmente construidas respecto a ser varones y mujeres. Estas construcciones devienen en relaciones de poder en el ámbito privado y público, en el acceso, uso y distribución de los medios de producción y los beneficios obtenidos de ellos, en la participación y toma de decisiones –en los ámbitos familiar y público– generando condiciones de desigualdad entre varones y mujeres.

Una de las expresiones de la desigualdad son las brechas de género entre varones y mujeres, y en el Perú persisten grandes brechas que se amplían aún más en las zonas rurales. Una de las brechas está referida a la autonomía económica (capacidad de varones y mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado), que se mide<sup>2</sup> por a) el porcentaje de población sin ingresos propios, que en el caso de las mujeres rurales, alcanza al 47.7% frente al 13.3% de varones; y b) por la distribución y uso del tiempo que para el caso de las mujeres rurales significa 12 horas más de trabajo que los varones, así como en promedio 39.28 horas de trabajo no remunerado en el hogar frente a 15.54 horas del varón. Ambos indicadores son clave porque determinan la mayor pobreza individual de las mujeres rurales.

De otro lado, en el Perú un gran porcentaje de la población rural, varones y mujeres, está dedicada a las actividades agropecuarias dentro del ámbito de agricultura familiar, que por lo general es de baja productividad. Según los resultados del IV Censo Agropecuario del 2012, el 30.8% de los agricultores eran mujeres, cifra que se incrementó respecto al anterior censo, al igual que el número de hogares encabezados por mujeres.

Las mujeres rurales dedicadas a la agricultura desarrollan múltiples actividades; además de las vinculadas a la agricultura, contribuyen a la seguridad alimentaria del hogar, obtienen ingresos complementarios,

<sup>1</sup> Perú participó activamente en las negociaciones internacionales para la adopción de los ODS, y también se ha comprometido con su ejecución, seguimiento y evaluación de avances.

<sup>2</sup> INEI. Brechas de Género en el Perú 2016.

cuidan a la familia, se ocupan de la gestión de los recursos naturales y la biodiversidad, en un contexto de grandes limitaciones en el acceso a la tierra, mano de obra, capital y tecnología, lo cual estadísticamente se traduce en que las mujeres rurales son las más vulnerables a las crisis sociales, económicas y climáticas.

Este contexto plantea grandes desafíos y la necesidad de impulsar desde todas las intervenciones, acciones de afirmación positiva para lograr la equidad de género en el área rural y en el ámbito de la agricultura familiar. Eso implica: i) visibilizar, reconocer y conciliar trabajo productivo y trabajo de cuidado (doméstico) de las mujeres; ii) mejorar las condiciones materiales de acceso a los medios de producción (tierras, capacitación, tecnología, información, financiamiento); iii) mejorar el acceso al mercado de mujeres y varones productores.

“Pocas poseen tierras, o bien cuentan con extensiones reducidas y de baja calidad. Así, las productoras agropecuarias tienen como promedio 1,8 hectáreas de tierras agrícolas, mientras los hombres de la misma condición tienen 3 hectáreas. Entre la superficie no agrícola, también los hombres poseen mayor extensión 4 hectáreas, mientras las mujeres tienen 2,8 hectáreas” (INEI, 2016)

### 1.3 ¿Por qué género en las cadenas de valor?

La competitividad en una cadena de valor está relacionada con la calidad y la innovación de procesos y productos, la diversificación y la adecuada respuesta a las demandas de los mercados. A ello se suma valores agregados como la identidad y la diferenciación de los productos en respuesta a la cultura local.

Uno de los factores más importantes para lograr la competitividad es sin lugar a dudas el recurso humano. Una cadena de valor competente requiere recursos humanos debidamente capacitados, lo cual

demanda una permanente inversión para fortalecer capacidades. En las cadenas de valor participan mujeres y varones en diferentes eslabones y con diferentes niveles de participación, que van de lo visible a lo “invisible”. Las condiciones y posiciones de participación no suelen ser equitativas, lo cual refuerza las brechas existentes de género y las complejiza a partir de la actividad económica y de la cercanía a la esfera de toma de decisiones.

Para fortalecer una cadena de valor, una intervención debería integrar la mirada de género en componentes esenciales como los recursos humanos a fin de no incrementar las inequidades. A continuación se señala algunas consideraciones por las que el género debe estar presente en las cadenas de valor:

#### a) Desarrollo económico inclusivo

- Visibiliza y reconoce que varones y mujeres cumplen y desempeñan diferentes roles en las cadenas de valor.
- Permite conocer de manera diferenciada las debilidades y fortalezas de mujeres y varones en el desempeño de actividades. Esto es un elemento clave para identificar cuellos de botella y desarrollar estrategias de mejoramiento.
- Evidencia que la tradicional asimetría de capacitación e información se traduce en altos costos por pérdida de capital humano, oportunidades e innovación.

#### b) Equidad

- Cualquier intervención para el desarrollo genera impactos en las relaciones de género. Por ello, las intervenciones **deben beneficiar por igual a varones y mujeres** y contribuir a cerrar las brechas de inequidad que afectan generalmente a las mujeres.
- Los varones y las mujeres no están en la misma condición y posición para beneficiarse del desarrollo económico local. Se trata de **nivelar las condiciones** para disminuir las desigualdades.
- Las intervenciones para el desarrollo deben enfocarse en **generar igualdad de oportunidades** de acceso a recursos y beneficios.

#### Índice de desigualdad de género (IDG) 2016:

En el Perú, el IDG es 0.42 (cuanto más alta es la cifra, mayor es la desigualdad). Evidencia disparidades de género en salud, empoderamiento y acceso al mercado laboral

### c) Alivio de la pobreza y seguridad alimentaria

- El empoderamiento económico y acceso a mercados de mujeres y varones de manera equitativa **aporta al desarrollo económico sostenible y a la reducción de la pobreza.**
- Combatir la pobreza es difícil si no se ven diferencias de género.
- La mujer está a cargo de la **seguridad alimentaria de la familia.** Al fomentar la equidad de género y su empoderamiento económico, se incrementan las probabilidades de mejorar la calidad de vida de la familia.

...si las mujeres tuvieran el mismo acceso que los hombres a esos recursos, producirían entre 20 a 30 por ciento más alimentos (...) Las mujeres plantan o cultivan gran parte de los alimentos del planeta. Podrían estar haciendo mucho más si tuvieran acceso a los recursos necesarios y pudieran participar de las decisiones que afectan a sus vidas y a las de sus familias.

FAO at work 2010-2011. Women key to food security

#### 1.4 Naturaleza del documento

Los proyectos “Mejora de la competitividad de la cadena de banano orgánico en la región La Libertad y Piura” y “Oferta Integrada y posicionamiento del cacao fino y de aroma de las organizaciones del corredor Piura, Amazonas, San Martín, en nichos de mercados especiales”, seleccionados para recibir apoyo del Fondo Concursable del Programa SECOMPETITIVO, integraron el enfoque de género en el diseño e implementación de sus respectivos proyectos, con diferentes intensidades.

Entre las actividades que ejecutaron, destacan las que estuvieron encaminadas a conocer y/o visibilizar el género en las respectivas cadenas de valor, con la participación de los propios actores, actividades que fueron acompañadas por SECOMPETITIVO.

Para elaborar este documento, la información base se obtuvo del: a) “Diagnóstico participativo de roles de los productores y productoras dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el valle de Jetepeque, regiones La Libertad y Piura” que tuvo

como propósito caracterizar los roles y los procesos de empoderamiento de productores y productoras, dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el marco del proyecto; y b) la sistematización del Taller “Roles y Aportes de la Mujer en la Cadena de Valor del Cacao”, efectuado en enero del 2017 y que tuvo el doble propósito de visibilizar y reconocer el aporte socioeconómico de la mujer en el fortalecimiento de la cadena de valor del cacao y de intercambiar experiencias de buenas prácticas de género en las cooperativas agrarias vinculadas al cacao.

Adicionalmente, esta información se complementó con: a) entrevistas a productores y líderes de APP Cacao en el marco del Salón del Cacao que se llevó a cabo en julio en la ciudad de Lima y b) la línea de base del Programa SECOMPETITIVO que incorporó la variable de género.

Este documento constituye una descripción y análisis en paralelo de los resultados presentados en los documentos mencionados, en relación a temas que pueden devenir en cuellos de botella para las cadenas de valor y sobre los cuales se busca extraer lecciones aprendidas y esbozar algunas recomendaciones que puedan ser generalizables a otras cadenas:

- Participación de varones y mujeres en los diferentes eslabones de las cadenas de valor (a partir de la percepción de los propios actores).
- Capacidad de toma de decisiones de varones y mujeres en el ámbito familiar (respecto a la actividad productiva y el ingreso).
- Participación y capacidad de toma de decisiones de varones y mujeres en la organización productiva a la que pertenecen.

## 2. HALLAZGOS DEL ANÁLISIS DE GÉNERO

### EN LAS CADENAS DE VALOR

Se trata de conocer dónde y cómo participan los varones y las mujeres en ambas cadenas de valor y en qué condiciones, conocer las relaciones de los actores que participan en las cadenas, entender las actividades que realizan cada uno, establecer la posición que ocupan en las esferas en que se desenvuelven para propender a generar relaciones equitativas y acceso equitativo a recursos y oportunidades.

## 2.1 Conociendo a los actores

Existen actores directamente vinculados a la cadena de valor y otros que se encuentran en su entorno, lo cual se ilustra en el gráfico N° 01. El objeto del análisis que se realiza abarca a los actores directos de la cadena y su organización –las cooperativas y asociaciones de productores vinculadas a ambos proyectos– es decir aquellos que están comprendidos en el flujo principal.

En el caso de la cadena de valor del banano orgánico, los “actores directos” son la población objetivo del proyecto “Mejora de la competitividad de la cadena de banano orgánico en la región La Libertad y Piura”, conformado por 610 pequeños productores y productoras, pertenecientes a organizaciones de pequeños productores(as): asociaciones (2), cooperativas agrarias o de servicios múltiples (2) y una Red empresarial de productores y productoras. A este grupo se incorporó 12 promotores (as) técnicos (as), capacitados (as) para brindar asesoría a productores y productoras de banano orgánico.

Para el caso de la cadena de valor del cacao, los “actores” constituyen los productores (as), extensionistas de campo, personal administrativo de 7 cooperativas agrarias adscritas a APP Cacao.

## 2.2 Participación de varones y mujeres en la cadena de valor: esfera productiva

Identificar en qué eslabones de las cadenas de valor participan varones y mujeres posibilita visibilizar las condiciones (capacitación, información, manejo técnico) y posición (agricultura familiar, jornalera, trabajo

a destajo) de su participación; así como la eficiencia y efectividad en la ejecución de sus actividades. Esta información posteriormente permitirá promover mejoras en las actividades que así lo requieran, para generar efectos en toda la cadena.

El análisis también posibilita visibilizar el acceso y limitaciones a recursos (tangibles e intangibles), ingresos y aporte a la cadena. A partir de eso, se puede trazar una ruta para potenciar la participación de varones y mujeres en la cadena, generar equidad en las relaciones, participación y toma de decisiones.

### 2.2.1 Cadena de valor del banano orgánico

#### a) Actividades de la cadena de valor en las que participan los varones y las mujeres a partir de la percepción de los propios actores

En el marco de talleres participativos desarrollados en Piura y La Libertad con productores de banano orgánico, para desarrollar el “Diagnóstico participativo de roles de los productores y productoras dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el valle de Jequetepeque, regiones La Libertad y Piura” se recogió la percepción de mujeres y varones respecto a su participación en la cadena de valor.

Los resultados mostraron que en ambas regiones, y tanto varones como mujeres no pudieron identificar actividades específicas en los eslabones de cosecha y comercialización, de manera que el análisis más fino se realizó sólo para el eslabón de producción. Es importante destacar que las percepciones difieren por ámbito geográfico y por género.

Gráfico N° 01: La cadena de valor y su entorno



Fuente: Elaboración propia

En los siguientes cuadros se aprecian dichas diferencias:

**Tabla N° 01: Percepción de la participación de varones y mujeres en la cadena de valor – La Libertad**

ESLABONES	ACTIVIDADES	Desde la mirada de los productores		Desde la mirada de los productores	
		varones	mujeres	varones	mujeres
PRODUCCIÓN	Producción de plántones	X		X	
	Limpieza de tierra	X		X	
	Preparación de la tierra	X		X	
	Selección de semilla	X		X	
	Siembra	X		X	
	Riego	X		X	
	Abono	X		X	
	Deshije	X		X	X
	Cuidado del racimo	X		X	X
COSECHA		X	X	X	X
COMERCIALIZACIÓN		X	X	X	X

Fuente: Diagnóstico participativo de roles de los productores y productoras dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el valle de Jequetepeque, regiones La Libertad y Piura

**Tabla N° 02: Percepción de la participación de varones y mujeres en la cadena de valor – Piura**

ESLABONES	ACTIVIDADES	Desde la mirada de los productores		Desde la mirada de los productores	
		varones	mujeres	varones	mujeres
PRODUCCIÓN	Producción de plántones	X	X	X	
	Limpieza de tierra	X		X	
	Preparación de la tierra	X		X	X
	Selección de semilla	X		X	
	Siembra	X	X	X	X
	Riego	X		X	
	Abono	X		X	X
	Deshije	X	X	X	
	Cuidado del racimo	X		X	
COSECHA		X	X	X	X
COMERCIALIZACIÓN		X	X	X	X

Fuente: Diagnóstico participativo de roles de los productores y productoras dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el valle de Jequetepeque, regiones La Libertad y Piura

En términos generales, la población objetivo del proyecto –tanto hombres como mujeres– perciben que es el hombre quien principalmente participa y está a cargo de todas las actividades de la cadena de valor del banano orgánico; mientras que la participación de la mujer es reconocida solo en “algunas actividades”.

Esta primera apreciación remite a dos aspectos importantes de analizar, el primero es el casi nulo reconocimiento social y familiar respecto al aporte de las mujeres en la producción y en la economía familiar; y el segundo aspecto es la escasa y casi nula autovaloración de la propia mujer respecto a su rol productivo en la cadena de valor y en la economía familiar.

### **b) Posición de la participación de varones y mujeres en la actividad productiva**

De acuerdo a la percepción general, el trabajo que las mujeres realizan en la actividad productiva es calificado como “apoyo” o “ayuda”. Es decir, su trabajo es invisibilizado y no está reconocido; sin embargo la autopercepción de las mujeres es similar ya que también definen su labor como “apoyo” al varón en las actividades productivas, no se autodenominan “productoras” sino “esposas de los productores” y tampoco hacen una real valoración del tiempo que dedican a las actividades de la agricultura familiar.

Por otro lado, existe un conjunto de actividades vinculadas al ámbito de lo doméstico, que desarrolla la mujer en relación directa a la producción y que no son consideradas como parte de las actividades de la cadena pese al tiempo que le demanda. Por ejemplo, ellas son responsables de la alimentación de los jornaleros y/o personas que ayudan en la parcela.

Así, las mujeres se autoubican en la cadena de producción del banano orgánico como apoyo en la agricultura, responsables del ámbito doméstico: del cuidado y alimentación familiar (incluye cultivos para auto consumo), ingresos complementarios vía comercio u otras actividades (crianza de animales menores, uso de desechos o merma del banano).

Consideran que su posición las restringe al ámbito del hogar.

En el caso de los varones, claramente reconocen que están ubicados en los cultivos orientados al mercado, en venta al por mayor; organizados en asociaciones, cooperativas formales, y se mueven en mercados locales, provinciales, regionales, nacionales e internacionales.

### **c) Condiciones de la participación en la actividad productiva**

Según la línea de base de SECOMPETITIVO, se aprecia que en general las mujeres no tienen control sobre los medios de producción –tierra, capital e insumos– salvo algunas excepciones. La titularidad de la tierra la tienen los cónyuges o convivientes, y con ello el acceso al financiamiento.

El acceso de la mujer a la capacitación, información y manejo tecnológico que permita mejorar su desempeño en las actividades es limitado, de manera que desarrollan sus actividades de manera empírica.

A este escenario se suma que la mayor parte de instituciones que brindan asistencia técnica y extensión agrícola lo hacen teniendo como unidad de referencia a la “familia” y enfocan las capacitaciones a los “jefes de familia”, sin considerar que la familia está conformada por sujetos de diferente sexo y edad, que tienen distintas necesidades de capacitación e información.

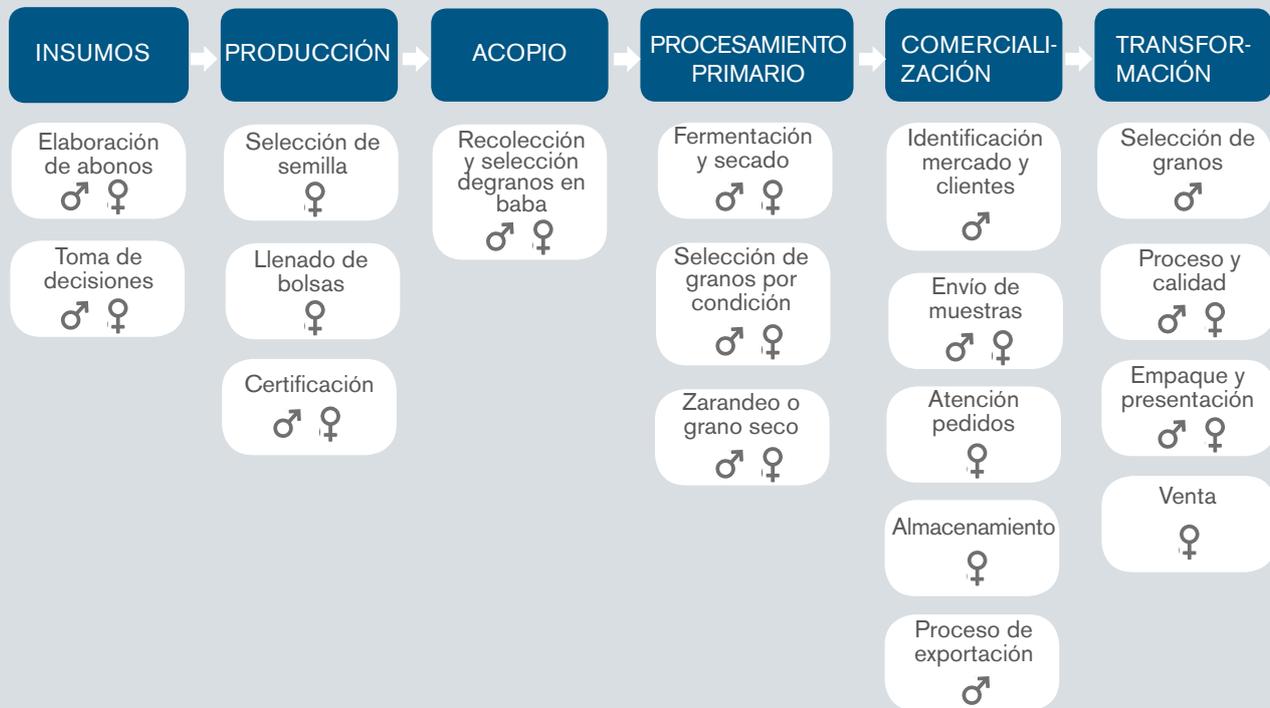
## **2.2.2 Cadena de valor del cacao**

### **a) Actividades de la cadena de valor en las que participan los varones y las mujeres a partir de la percepción de los propios actores**

Este análisis se hizo en el marco del taller “Roles y participación de la mujer en la CV del cacao”<sup>3</sup>. Se partió del mapeo de la cadena a nivel de eslabones y sus principales actividades, para posteriormente identificar dónde y cómo participaban mujeres y varones. (Gráfico N° 02)

<sup>3</sup> El taller “Roles y participación de la mujer en la CV del cacao” se llevó a cabo el 28 de enero del 2017, con la participación de 32 representantes (productoras, extensionista, asistentes técnicas y profesionales) de 07 cooperativas afiliadas a la APP Cacao. La facilitación estuvo a cargo de la responsable de ejes transversales de HELVETAS Swiss Intercooperation.

Gráfico N° 02: Análisis de género en la cadena de valor del cacao



Fuente: Taller "Roles y Aportes de la Mujer en la Cadena de Valor del Cacao". Vichayito-Piura, 26-28 de enero del 2017.

El mapeo evidenció un conjunto de aspectos, entre ellos que existe una clara participación de mujeres y varones en todos los eslabones de la cadena. Aunque en general, consideran que las mujeres participan en las actividades más sencillas y los varones en las actividades más calificadas.

Al mapear la cadena de valor sólo consignaron las actividades más visibles o representativas, que se fueron incrementando en el diálogo e incluso cambiando el sentido de la intensidad de participación de mujeres y varones. Por ejemplo, respecto a la elaboración de abono orgánico (dentro del eslabón insumos) fue unánime el señalar que los varones recibieron la capacitación (la receta) pero que la mujer es quién está en el día a día de la producción.

En el eslabón de producción, identificaron actividades adicionales que implican mayor intensidad de participación de las mujeres (cuidado de viveros) y otras actividades en las que van ganando cierta especialización como injertos y polinización (incluso ya prestan servicios a terceros), certificación (por lo general las mujeres son auditoras internas); así como actividades de apoyo (preparación de comida para jornaleros y

el trabajo del "ayni" o retribución en parcelas de amigos o parientes).

En el eslabón de acopio, que es de predominio masculino, se están generando algunos nichos de especialización para las mujeres, como el manejo de almacén de las cooperativas que implica llevar registros detallados de los lotes acopiados, allí se aprecia la participación de las mujeres porque son más detallistas.

En el procesamiento primario, señalaron que el fermentado es de dominio masculino, en tanto que la participación y valoración de la mujer en la selección de granos es creciente "porque tienen más paciencia".

Otras actividades que no fueron identificadas inicialmente, en las cuales la participación de la mujer en los últimos años es creciente y bien considerada, son:

i) La catación del licor de cacao, que requiere un adiestramiento personal y responde a la "sensibilidad" de la persona que es mayor en la mujer, y aunque existen cursos al respecto las mujeres no habían participado en ninguno.

ii) En el eslabón de comercialización se registra mayor participación de mujeres que hace algunos años, por ejemplo en el control de calidad en las cooperativas Nor-Andino y APROCAM hay mujeres jóvenes como asistentes técnicas, quienes conocen todos los procesos del control de calidad.

iii) La participación de mujeres como extensionistas de campo y en labores administrativas también se ha incrementado en las cooperativas; iv) en el eslabón de la transformación es creciente la participación femenina, incluso algunas cooperativas han generado procesos de transformación exclusivamente dirigidos a mujeres productoras.

Para el caso del eslabón de comercialización –que se realiza de manera asociativa a través de la cooperativa– la identificación de las actividades fue bastante detallada porque se hizo con la participación de mujeres que trabajan en la parte administrativa de las cooperativas. Aunque en contrapeso hay que señalar que las productoras desconocen los detalles de estas actividades y de los mecanismos de comercialización. Las actividades de transformación = valor agregado

“Para el manejo del almacén se requiere llevar registros de acopio, básico para que no pasen a fermentación lotes cosechados en diferentes días. Separar los lotes de acuerdo al mercado al que se dirigirá, codificación de los lotes y otras actividades, donde es apreciada la mayor participación de la mujer, no solo como asistentes, sino también como responsables”.

Dirigente de ACOPAGRO.

en la que participan las mujeres (productoras y esposas de productores) son en pequeña escala, a nivel artesanal. La capacitación que han recibido es muy puntual básicamente referida a la técnica de transformación, pero el proceso de toma de decisiones respecto a la producción no está en su esfera.

### b) Posición de la participación en la actividad productiva

Se ha evidenciado que las mujeres que participan en los diferentes eslabones de la CV del cacao no son las mismas: están las productoras y profesionales vinculadas al eslabón de insumos y producción; y las acopiadoras, jornaleras y productoras que participan en el acopio y procesamiento primario.

Por otra parte, es cada vez mayor el número de mujeres profesionales y técnicas que participan en el acopio, la transformación primaria, la comercialización, así como productoras que participan en la transformación, y ampliando este panorama están las profesionales y técnicas a cargo de diversas labores administrativas en la cooperativa.

La participación de las mujeres en el eslabón de la producción, acopio y procesamiento primario obedece a:

i) Ser cónyuge, conviviente o hijas de un productor, en cuyo caso su participación en la parcela agrícola familiar se considera de apoyo o complementaria. Por ejemplo, la preparación de comida para los jornaleros, que no es remunerada y aunque empleen varias horas del día, su trabajo es “invisible” y carecen de autonomía económica.

ii) Ser jornalera, genera participación por periodos. El pago que reciben es igual al de los jornaleros

Gráfico N°03: Perfil de las mujeres que participan en la CV del cacao



Fuente: Taller “Roles y participación de la mujer en la CV del cacao”

varones y adicionalmente en cada jornada reciben comida y bebida (chicha). En ese sentido, la posición de jornalera en el eslabón productivo brinda “mejores condiciones” en términos de disponibilidad económica e incluso para la especialización en algunas actividades de la cadena.

iii) En menor número también están las mujeres extensionistas de campo (profesionales o técnicas), lo cual aún no es representativo, que trabajan para la cooperativa o para instituciones públicas o privadas que brindan asistencia técnica.

En los otros eslabones de la cadena de valor se aprecia que la incorporación de jóvenes varones y mujeres en puestos técnicos y profesiones, obedece a políticas de las cooperativas para dar oportunidad a hijos e hijas de productores.

### c) Condiciones de la participación en la actividad productiva

La participación de las mujeres en el eslabón de producción nos remite necesariamente a destacar la condición de la propiedad y conducción de la actividad productiva. Según la línea base de SECOMPE-TITIVO, sólo un pequeño número de mujeres tiene la titularidad de su predio. En algunos casos, la propiedad es de la sociedad conyugal pero en los casos de convivencia no existe ningún vínculo legal<sup>4</sup> sobre la parcela; siendo el varón el propietario de la parcela pasa directamente a ser el encargado de la conducción como se ve más adelante.

La capacitación sobre nuevas tecnologías, innovación, información sobre aspectos referidos al manejo de la producción, comercialización, gestión financiera y otros vinculados al fortalecimiento de la cadena mayormente se dirige al varón. Una excepción es la cooperativa ACOPAGRO, que ha ampliado la extensión agrícola a las productoras, incorporando extensionistas de campo mujeres que realizan la asistencia técnica de “mujer a mujer” y cambiando el concepto de “familia capacitada, cuando el varón recibe la capacitación” por “familia capacitada, cuando

varón y mujer reciben la capacitación”. Dejando de lado esta excepción, la mujer realiza las actividades en los diferentes eslabones de la cadena de manera empírica, hay maneras de “saber hacer las cosas” que han aprendido viendo y preguntando, y hay casos en que ese aprendizaje las ha llevado a especializarse en determinadas actividades, como en el caso de mujeres que se han especializado en injertos y en catación pero no han recibido ninguna capacitación formal específica. Sucede igual con las mujeres que participan en la selección de semillas, que han aprendido con la práctica cómo hacerlo.

“Claro, las cosas de la casa las tenemos que hacer las mujeres, sino ¿quién?, ahora ni los hijos ayudan”.

Productora Cooperativa Oro Verde

“Me levanto tempranito, antes que salga el sol, y ya tengo que dejar todo hecho, antes de ir a ayudar a la chacra”.

Productora Cooperativa Nor- Andino

## 2.3 Capacidad de toma de decisiones en el ámbito familiar respecto a actividad productiva e ingreso

Responder a la interrogante respecto a si la incorporación de la mujer en las cadenas de valor ha ido de la mano con la capacidad y oportunidad para decidir sobre la actividad productiva y sobre los ingresos que genera, abre el espacio para analizar las relaciones de género y poder en la esfera familiar.

Además brinda elementos para identificar barreras y posteriormente plantear una ruta que permita el “empoderamiento”, entendido como crear condiciones equitativas para la participación en la toma de decisiones, fortalecer capacidades, involucrar a varones y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado, contribuyendo así a inducir a relaciones de género equitativas y negociación de “poder”.

<sup>4</sup> El 2013 se promulgó la Ley 30007. Que tiene por objeto reconocer los derechos sucesorios entre un varón y una mujer, libres de impedimento matrimonial, que conforman una unión de hecho; quienes deben certificar su convivencia ante un notario e inscribirla en la SUNARP, si cumplen cuatro requisitos; la pareja debe ser varón y mujer, ninguno debe tener impedimento matrimonial, que formen un hogar de hecho y que la unión tenga más de dos años. La Ley no es retroactiva.

### 2.3.1 Cadena de valor del banano orgánico

#### a) Toma de decisiones sobre la conducción de la actividad productiva

Se puede decir que según la percepción de los diversos actores de la cadena de valor es “normal” y “natural” que los hombres representen a la familia, participen en los espacios organizativos y reciban apoyo técnico y financiero en nombre de la familia.

Un paso importante que se dio a partir del proyecto “Mejora de la competitividad de la cadena de banano orgánico en la región La Libertad y Piura” fue el desarrollo de talleres de masculinidad, que se efectuó con los productores de las cooperativas y asociaciones adscritas al proyecto. Esto permitió sensibilizarlos respecto a la inequidad de género y sus consecuencias en los ámbitos familiar, productivo, comunal, así como en el aspecto productivo, económico y social, y lograr el “compromiso” de cambio de actitud.

#### b) Toma de decisiones sobre los ingresos generados por la actividad productiva

En base a las evidencias levantadas a partir de la observación y recojo de información en el “Diagnóstico participativo de roles de los productores y productoras dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el valle de Jequetepeque, regiones La Libertad y Piura”, los hombres son quienes se apropian y deciden sobre los ingresos, fruto del trabajo de toda la familia y “apoyan” a las mujeres para que éstas cumplan con las responsabilidades de cuidar y alimentar la familia.

En este contexto, las mujeres “requieren” generar ingresos complementarios a partir de la crianza y venta de animales menores, productos elaborados con los desechos del banano, actividades a pequeña escala, así como los pequeños excedentes de la producción para el autoconsumo (huertas) en el

comercio local. Es decir, amplía su rol, del reproductivo hacia el productivo mediante actividades de rápida transacción y carácter temporal, sobre todo en los meses de post cosecha y post comercialización del banano orgánica.

“El esposo es el que sale, el que se relaciona, el que compra, el que negocia”.

Lideresa regional Piura.

### 2.3.1 Cadena de valor del cacao

#### a) Toma de decisiones sobre la conducción de la actividad productiva

Respecto a las decisiones, tanto en las encuestas realizadas para la línea de base como en el taller hubo coincidencia respecto a que las decisiones sobre la familia, el consumo y la educación de los hijos las toman de manera democrática el marido y la mujer.

Aunque en las encuestas realizadas para la línea de base, alrededor de 43% de los entrevistados manifestaron que las decisiones productivas las toman de manera conjunta, en la práctica en más del 50% de familias son los varones quienes toman decisiones de manera unilateral sobre el ámbito productivo (incluyendo las decisiones financieras) sin la participación de la esposa o conviviente.

#### b) Toma de decisiones sobre los ingresos generados por la actividad productiva

Existe consenso en señalar que el responsable de tomar decisiones respecto a los temas vinculados a la parcela es el varón; en algunos casos “consulta” o pide consejo a la mujer, pero la decisión final es suya. El requisito de algunas instituciones financieras de otorgar préstamos con la firma de los conyugues, viene aportando a un cambio gradual en este aspecto.

Una investigación de la FAO demuestra que las **mujeres agricultoras** son un 20-30% **menos productivas** que los hombres, pero esto no se debe a que no gestionen igual de bien las explotaciones agrícolas, o a que trabajen con menor intensidad. **La principal razón para esta diferencia** en el rendimiento radica en que **los hombres tienen acceso a unos recursos rara vez disponibles para las mujeres** incluyendo la tierra, la financiación y la tecnología, entre otros factores. **Además, las mujeres no se benefician equitativamente de algunas ventajas** como la formación, la información y el conocimiento.

La tradicional asignación del rol reproductivo a la mujer y el rol productivo al varón, configuran relaciones familiares marcadamente inequitativas. Así por ejemplo, al tradicional desempeño de actividades domésticas y cuidado, la mujer productora incorpora la ejecución de diversas actividades en diferentes eslabones de la cadena de valor, a lo largo de todo el año.

Sin embargo, estas actividades al ser casi “invisibles” por ser consideradas como de “apoyo” no le generan ingresos económicos, pero sí mayores horas de trabajo y menos horas de descanso. Entre los diversos actores existe consenso sobre la necesidad que la mujer tenga ingresos propios.

Por lo general, las mujeres productoras de cacao desarrollan algunas actividades económicas paralelas, que les permite generar un recurso económico adicional para “la familia” o como un “ahorro” para emergencias. Por ejemplo, las productoras de la cooperativa Oro Verde manifestaron que también se dedican a la crianza de gallinas y cuyes y en las cooperativas Nor-Andino y ACOPAGRO se vienen implementando procesos de transformación dirigidos a las mujeres productoras.

Entonces el “poder” expresado en la capacidad de tomar decisiones sobre los ingresos y la actividad productiva recae en el varón. En ese entorno la violencia familiar es una constante que afecta a las mujeres y a los hijos, pero es considerada como un tema privado por lo que se soslaya el problema, aunque se reconoce que “afecta en todo, incluso en el trabajo”.

“Antes todos trabajaban en la familia, pero al momento de vender, el marido disponía para qué era el dinero, sin informar a la mujer y otras veces se presentaban sin decir nada y después venían a cobrar la cuota del crédito del que no sabíamos nada. Ahora eso cambió no hay crédito si la mujer no participa y la mujer es mejor administradora del dinero”.

Productora Cooperativa Oro Verde

## 2.4 Capacidad de toma de decisiones en las organizaciones productivas

La población objetivo de los proyectos de CEDEPAS y APP Cacao está constituida por pequeños agricultores que pertenecen a cooperativas agrícolas, de las cuales reciben una serie de servicios como: información, tecnología e infraestructura para aumentar la productividad, desarrollo de habilidades técnicas y de gestión y negociación en los mercados, que se traducen en el incremento de sus ingresos.

Sin embargo, en sociedades con relaciones de género inequitativas como la peruana, el poder tiende a concentrarse en los varones y excluir a las mujeres. El tipo de relaciones tradicionales de género existentes trascienden de lo privado a lo público a través de las organizaciones e instituciones privadas o públicas donde se replican y hacen que perduren.

Las cooperativas pertenecen al ámbito de lo “público”. Por lo tanto, son espacios tradicionalmente masculinos y además son espacios donde se toman decisiones trascendentales para la cadena de valor (producción, comercialización, transformación). A continuación se analiza cómo son las dinámicas de género en estos espacios.

### 2.4.1 Cadena de valor del banano orgánico

#### a) Afiliación y representatividad

Las organizaciones productivas son de dominio masculino, por lo que la mujeres no participan al mismo nivel de ellos. La afiliación a estas organizaciones es marcadamente masculina, salvo excepciones de mujeres propietarias. Por ende, las mujeres casi no participan en las cooperativas o asociaciones de productores, y cuando ocurre, es en representación de la pareja.

La escasa afiliación de mujeres se traduce también en su visible ausencia de cargos directivos. La composición de las juntas directivas de las 06 organizaciones (cooperativas y asociaciones con las que trabaja CEDEPAS) muestra una clara “masculinización”. de los espacios de participación y toma de decisiones (6 mujeres frente a 45 hombres), donde además los cargos desempeñados por las mujeres no son de primera jerarquía. Ninguna es presidenta,

son encargadas del Comité de género, tesoreras y vocales.

## b) Participación en la toma de decisiones

Las pocas productoras de banano orgánico, así como las esposas de los productores y las hijas, están fuera de los procesos de toma de decisiones. Recogiendo algunas expresiones de los talleres realizados, se puede indicar que tanto en Piura como en La Libertad, pero sobre todo en la población evangélica, aún se educa a las niñas y jóvenes con temor al mundo fuera de la casa y no es deseable su participación en espacios marcadamente masculinos.

“Cuando una mujer habla es como si no existiera”.

Productora del valle de Jequetepeque, La Libertad.

“Los hombres participan más porque generalmente los socios son hombres”

Productor, agente de desarrollo, Piura.

“En los años que he observado a los bananeros, he visto más la figura del varón, las mujeres aparecen simplemente como esposas de los bananeros, pero no como productoras del banano o como personas que lideren una determinada organización”

Funcionaria de la Municipalidad de Chepén.

### 2.4.2 Cadena de valor del cacao

Algunas cooperativas incluyen el género en sus instrumentos de gestión, ya sea en la misión, valores o dando respuesta a la pregunta ¿Quiénes somos?<sup>5</sup>. Otras organizaciones lo abordan bajo modalidades como la ampliación de la extensión agrícola y capacitación a mujeres, generación de un espacio adhoc para la participación femenina, dando oportunidades laborales a hijos(as) de cooperativistas, generando convenio con

ONGs locales para trabajar el tema, o incorporando mujeres para labores administrativas y otras.

Si bien es un avance interesante, diversas opiniones coinciden en señalar que son procesos que responden a requerimientos externos para la comercialización (exportación), por lo que para tener una aproximación más precisa se realizó el análisis bajo dos criterios:

#### a) Afiliación y representatividad

El socio de la cooperativa es el varón porque es el conductor y/o propietario de la parcela agrícola familiar, con algunas excepciones en que la mujer es propietaria. Para el caso de la cadena de valor del cacao, la brecha de afiliación a la cooperativa entre varones y mujeres es grande (por ejemplo en la cooperativa APROCAM hay 200 socios varones y 27 mujeres).

Actualmente algunas cooperativas (APPROCAP y NORANDINO) han modificado estatutos para posibilitar la afiliación de mujeres como socias pero los cambios recién se verán en un mediano plazo. Respecto a la representatividad y a ocupar cargos directivos, los directivos de las cooperativas por lo general son varones. Ninguna de las 07 cooperativas que participaron en el taller, tuvieron una presidenta o vicepresidenta.

Cuando una mujer integra una directiva, lo hace generalmente como tesorera o fiscal, cargos en las que son elegibles por cualidades que la cultura les asigna (honradez, mejor manejo de la economía), pero también manifiestan que en muchos casos los directivos las quieren “mandonear”. Es decir, tienen dificultad de desempeñarse con autonomía.

#### b) Participación en la toma de decisiones

No estar afiliada a la cooperativa excluye la participación de la productora en los espacios donde se toman decisiones sobre la cooperativa y la producción. Tam-

<sup>5</sup> Por ejemplo, la Misión de la Cooperativa Oro Verde es: “Brindar a los socios servicios relevantes, eficientes, sostenibles con enfoque de género”. <http://www.oroverde.com.pe/index.php>; mientras que en los valores organizacionales de la Cooperativa Nor Andino, se indica: “Equidad.- Para establecer relaciones sin hacer diferencias entre los socios, trabajadores y dirigentes, a partir de la condición social, género, credo, edad, etc”. <http://www.coopnorandino.com.pe/spanish/index.php>. Asimismo, APPROCAP se define como: “Una organización de hombres y mujeres sustentados en la agricultura familiar, que desde el corazón del Valle del Alto Piura (PiuPerú) nos dedicamos al cultivo, procesamiento y comercialización de cacao orgánico fino de aroma, para el Perú y el mundo”. <http://approcapiura.wixsite.com>

bién las excluye de las oportunidades de fortalecer sus capacidades, esta exclusión alcanza incluso a aquellas que participan en la transformación o asisten a ferias pues no participan en las decisiones, “obedecen” las directivas y acuerdos de la dirigencia.

Algunas cooperativas han generado una “organización de mujeres” al interior de la propia cooperativa, lo cual tampoco garantiza el acceso a las esferas de toma de decisiones porque estos espacios son exclusivos para mujeres y se manejan de manera separada a la cooperativa. Por ello, las integrantes del Comité de Mujeres de la Cooperativa Oro Verde se han planteado como reto llegar a ser socias titulares, recibir capacitación técnica productiva, vender productos con marca propia y tener participación como socias de la cooperativa.

De otro lado, cuando la mujer productora participa en la cooperativa su involucramiento es muy limitado. En las asambleas, básicamente representa al marido ausente (en ese caso tiene derecho a voz y voto), en otras circunstancias “puede” participar con voz pero sin voto o como “oyente”, con la excepción de quienes si son socias por ser las jefas de hogar, por viudez o ser propietaria “titular” del predio agrícola.

No ser socias y tener limitada participación también repercute en que carecen de información o tienen data parcial de los procesos en los que están inmersos. Por ejemplo, saben que sus productos se exportan pero desconocen todo el mecanismo de exportación o saben que tienen certificado de Comercio Justo o que están en proceso de fidelización del producto (porque la foto del productor va en el costal).

Algunas cooperativas han ido incorporando gradualmente mujeres en los equipos técnicos y administrativos (profesionales y técnicas) en posiciones medias y de apoyo (los cargos gerenciales siguen en manos de varones).

Estas políticas responden a la necesidad de implementar el principio de igualdad de género que exige el Comercio Justo y a políticas específicas de algunas cooperativas que dan oportunidades laborales y de prácticas profesionales a jóvenes mujeres y varones (hijos de socios).

Sin embargo, también la incorporación de mujeres al equipo técnico ha ido de la mano con la generación de otros problemas como el acoso sexual.

El tema generacional es otro problema que afrontan las cooperativas agrarias. Algunas vienen registrando desafiliaciones de socios en importante número. Según manifiestan, una de las principales causas es la edad del socio, que constituye una barrera para seguir con la producción del cacao y la imposibilidad de que los hijos se hagan cargo, básicamente por migración.

Esto evidencia dos aspectos de impacto a futuro, el primero referido al relevo generacional en la actividad productiva y la gestión de la cooperativa; y el otro referido a los medios de subsistencia para la población adulta mayor que carece de jubilación y de ahorros. Respecto al primer tema, la cooperativa ACOPAGRO tiene entre sus planes diseñar estrategias de relevo generacional, e incluso ya viene implementando algunas medidas como dar trabajo a los hijos de los cooperativistas. En relación al segundo tema, la cooperativa Oro Verde ha empezado a “reforestar” a lo que han dado por llamar la “jubilación segura”, pero estas prácticas a largo plazo pueden significar la reducción de las áreas de producción de cacao.

## 2.5 Barreras para la participación y toma de decisiones equitativas

### a) Nivel educativo

Pasar de una producción de carácter familiar para comercializar en mercados locales a producir para la exportación, significa un gran salto cualitativo. Esto implica innovación, nuevas técnicas productivas, información y un conjunto de capacidades que se hacen inaccesibles a muchas mujeres porque la brecha educativa entre mujeres y varones del área rural es grande.

Continúa vigente la percepción de la educación como vehículo de superación. Por ello, los padres no escatiman esfuerzos para que los hijos tengan una “profesión”, lo cual también es estimulado por políticas e incentivos de algunas cooperativas vinculadas a la cadena de valor del cacao. Entre estas figuran el financiamiento de tesis, prácticas pre-profesionales

y profesionales remuneradas e incluso hacen discriminación positiva dirigida a los hijos (as) de los cooperativistas para cubrir puestos de trabajo en la cooperativa, aunque a pesar de ello el éxodo hacia la ciudad continúa.

### b) Patrones culturales tradicionales

Las tradicionales relaciones de poder en la familia, que otorgan al varón la supremacía y que se replican en las organizaciones son la base de la inequidad de género; y al mismo tiempo son determinantes para reproducir dichas relaciones y oponer resistencia al cambio en pro de la equidad e igualdad de género. Cuanto más “tradicional” es una familia y una comunidad, las barreras para la mujer son mayores en todos los aspectos (educativo, laboral y de participación en organizaciones).

### c) Enfoque de extensión y asistencia técnica de los organismos de apoyo

El enfoque de considerar como beneficiaria a la “familia” llega a ser excluyente. En la práctica, el foco de la intervención es el jefe de hogar, que generalmente es el varón y a él se dirige la extensión agraria, capacitaciones, etc. ampliando con ello la brecha entre varones y mujeres respecto a información y capacidades.

### d) Invisibilización del trabajo productivo de la mujer

Desconocer que la mujer participa en diversas actividades del eslabón productivo en un sistema que hace “uso” de su mano de obra sin remunerar, la deja fuera del proceso de toma de decisiones, lejos de los espacios de información y capacitación, deteriora su calidad de vida y la sitúa en condiciones alta vulnerabilidad.

“Detrás de la defensa de tradiciones se encuentran muchas veces autoritarismos culturales que lleva a quienes se benefician de ellos a frenar cambios porque eso significa cuestionar ciertos privilegios y poderes”

Tripp, 2002

## 3. CONCLUSIONES

### 3.1 Participación de varones y mujeres en la cadena de valor: esfera productiva

El análisis de género en las cadenas de valor permitió identificar dónde y cómo participan mujeres y varones. Posibilitó además “visibilizar” que existe una importante participación de la mujer aunque las condiciones de su participación no son equitativas, y que existen brechas en la información, la capacitación y el reconocimiento a su participación.

También posibilitó afrontar una dificultad transversal respecto a la percepción generalizada sobre el significado de “género”, que de manera extendida se entiende como “mujer”.

De otro lado, evidenció que el vínculo de las sociedades tradicionales con el mundo global –a través de la comercialización de los productos de exportación– está impulsando a sectores tradicionales (población rural, agricultores, socios de cooperativa) a poner en agenda el tema de la desigualdad e inequidad de género y poner en marcha acciones de afirmación positiva dirigida a las mujeres.

#### a) Niveles y condiciones de participación

- La mujer siempre ha participado en las actividades productivas y en diversas actividades de ambas cadenas de valor, pero su participación no es muy visible. En los casos del banano orgánico y del cacao, su participación se ha visibilizado algo más aunque persiste la tendencia a invisibilizar su trabajo.
- Las labores que la mujer realiza en actividades directamente vinculadas a la agricultura familiar, no son remuneradas al ser consideradas como apoyo. Frente a ello, y a la necesidad de tener cierta autonomía económica, las mujeres desarrollan diversas estrategias para generar ingresos como conducción de huertos, crianza de animales menores, actividades de transformación (cacao), comercialización de desechos (banano).
- Este panorama va en detrimento de la calidad de vida de la mujer pues tiene que dedicar horas a las labores domésticas y de cuidado, otro tiempo a la actividad productiva familiar y horas adicionales a generar ingresos extra.

- Existen actividades vinculadas a la siembra y la cosecha, que tienen un fuerte vínculo con funciones reproductivas, que por defecto se asignan a las mujeres y además no son consideradas como actividades de la cadena -ni por ellas mismas- y generan sobretiempo de trabajo.
- En el cacao, más que en el banano, se aprecia una creciente diversificación de la participación de la mujer en diferentes eslabones.

## b) Capacidades

- El acceso de las mujeres a la capacitación es limitado porque por lo general quien ostenta la propiedad de la tierra y la conducción de la actividad productiva es el varón. Por lo tanto, la información/capacitación que prestan diversas entidades que apoyan y promueven el cultivo del cacao y el banano orgánico está dirigida a la “familia” que en la práctica se traduce en trabajar con el representante de la familia o el “jefe de familia” que es el varón.
- Las mujeres que participan en las diferentes actividades del eslabón productivo de ambas cadenas han adquirido experiencia empírica “viendo y preguntando”. Pese a ello, hay algunas actividades en los diferentes eslabones de la cadena de valor donde destacan las mujeres, por ejemplo en la cadena del cacao ellas han logrado “especialización” que es apreciada e incluso brindan servicios (injertos, catación).
- Se percibe que en los últimos años se viene incrementado el número de mujeres extensionistas (actividad tradicionalmente considerada de dominio masculino), donde hoy participan profesionales mujeres, lo que posibilita alcanzar a las productoras con la extensión agrícola.

### 3.2 Participación y toma de decisiones sobre la conducción de la actividad productiva e ingresos

- En la gran mayoría de los casos, los hombres son propietarios nominales de los activos de los hogares y así se les reconoce tanto por ley como por tradición. Como consecuencia de ello, las mujeres no tienen igual acceso a los beneficios y los ingresos.
- Las mujeres participan en toda la cadena de valor del cacao, pero no están en el espacio de toma

decisiones. Aún prevalece que las decisiones en el ámbito productivo las toma el varón, por lo tanto su poder de negociación es bajo o casi nulo.

- El crédito solidario, que involucra al hombre y su pareja, asegura que el dinero se invierta en el cultivo y que luego de la comercialización se cumpla con el compromiso de pago.

### 3.3 Participación y toma de decisiones a nivel de la organización de productores

Los servicios proporcionados por las cooperativas permiten a sus asociados generar oportunidades de mercado, fortalecer sus capacidades y brindar información. Sin embargo, las cooperativas agrarias siguen siendo un mundo masculino. Si bien hay mayor presencia de mujeres en las áreas administrativas, las productoras todavía encuentran obstáculos para su participación como socias.

- La igualdad de género en las cooperativas sigue siendo un desafío. Los obstáculos a la participación activa de las mujeres suelen ser estructurales y la mayoría se basan en normas socioculturales a nivel local y de los hogares.
- En ambas cadenas no existen condiciones de equidad respecto a la participación de las mujeres en las posiciones de toma de decisiones.
- En el caso de la cadena de valor del cacao, la participación de las mujeres es cada vez mayor en las actividades vinculadas a la gestión de la cooperativa, debido a que la incorporación de mujeres (profesionales y técnicas) hijas de cooperativistas es una política en varias cooperativas.
- No obstante, es una constante que la posición de la mujer en ambas cadenas de valor sea en el nivel medio y de apoyo, aún lejos de la esfera de la toma de decisiones.
- Algunas cooperativas han generado instancias específicas para fomentar la participación de las mujeres productoras, como Comités de Género que por su naturaleza no son integrados a la estructura general de la cooperativa y cuyas representantes tampoco forman parte de la directiva de la cooperativa. En otros casos se han generado secretarías de género que tampoco se integran a la estructura de la cooperativa.

## 4. INTERVENCIONES QUE PROMUEVAN EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS CADENAS DE VALOR

### 4.1 Recomendaciones

#### Respecto a la incorporación del enfoque de género en los proyectos

- Incorporar el enfoque de género en la ejecución de un proyecto, no debe significar realizar actividades específicas para mujeres, más bien se trata de realizar las actividades programadas para el cumplimiento de los objetivos, bajo la premisa que la población objetivo está compuesta por mujeres y varones, y que si deba “nivelar” el punto de partida, que posiblemente es diferente para varones y mujeres.
- Frente a las barreras culturales asumir posiciones vinculadas al concepto que la cultura es abierta y dinámica y sigue experimentando cambios continuos, y en dicho contexto si es perfectamente posible imprimir impulso a cambios en la percepción y conducta de personas que la mantienen y reproducen, con el propósito de lograr la equidad en las relaciones de género en la esfera privada y pública, asegurando así los derechos de los diferentes grupos.

#### Respecto al enfoque de género en las cadenas de valor

Incorporar el enfoque de género en las intervenciones orientadas a fortalecer las cadenas de valor y acorde al ODS 5, se debe traducir en:

- Analizar las cadenas de valor identificando, reconociendo y valorando la participación y conocimientos de los diferentes actores de la cadena (varones y mujeres), para tener una mayor comprensión de los procesos en cada eslabón.
- Reconocer y valorar las actividades de cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo como aporte a la cadena de valor y promocionar la coresponsabilidad de varones y mujeres sobre ellas.

- Promover la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Sensibilizar respecto al acceso a los recursos económicos, al acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros bienes, los servicios financieros.
- Mejorar el uso de tecnología instrumental, fortalecer sus capacidades y el desarrollo de conocimientos y habilidades de los y las actores de la cadena en todos los niveles, para promover el empoderamiento de la mujer.

#### Respecto al fortalecimiento del capital humano

- Se requiere trabajar de manera más específica la equidad de género en las cadenas de valor, con el propósito de lograr el escalamiento funcional, que conforme lo define CEPAL (pag. 24), es el desplazamiento de los actores de la cadena hacia eslabones de mayor valor agregado o complejidad tecnológica. Por ejemplo la cooperativa AGROPAGRO vienen generando dicho desplazamiento al propiciar la participación de mujeres productoras en actividades de transformación y en otras actividades que requieren competencias específicas.
- Es importante partir por identificar las necesidades diferenciadas de las mujeres y varones que participan en la cadena y desarrollar las actividades de acuerdo a ello, por ejemplo un curso de capacitación debería prever un segmento de inducción con el propósito de nivelar información y de ser posible conocimientos entre los participantes varones, mujeres, jóvenes, o prever algunas facilidades para las mujeres que acuden con hijos, como tener una cuidadora que desarrolle algunas actividades lúdicas, o descartar ejemplos y referencias de corte sexista.
- La incorporación de la mujer a los procesos de toma de decisiones debe partir primero por el nivel familiar y luego el nivel organizacional, ello implica trabajar con “varones respecto a roles y

equidad de género” (nuevas masculinidades) para generar condiciones favorables que permitan mejorar la “negociación” entre varones y mujeres en los diferentes ámbitos. Trabajar sólo con las mujeres en temas vinculados a su empoderamiento puede demandar mayor tiempo y mayor dificultad para la negociación.

- Si bien puede ser una adecuada estrategia de inicio generar instancias específicas para promover la participación de las mujeres en temas productivos, de no considerar medidas para su incorporación en la estructura de las cooperativas a la larga esas instancias reforzaran la tendencia de excluir a las mujeres de la conducción de las cooperativas y asociaciones.
- Trabajar con mujeres y varones en todas las actividades es un medio para garantizar sus necesidades y derechos, así como generar oportunidades de mercado de manera más eficaz, con lo que contribuyen a mitigar la pobreza y erradicar el hambre.

## 4.2 Consideraciones para promocionar la igualdad de género en las cadenas de valor

Cerrar brechas y apostar a la promoción de la mujer en las cadenas de valor para fomentar su la escalabilidad social, económica y funcional en las cadenas son las prioridades centrales, a las que se deben orientar cualquier intervención. Desde la experiencia desarrollada, se han identificado tres focos a los que se deben orientar los esfuerzos:

- Desarrollo de Capital humano, orientado a nivelar o dotar de habilidades a las mujeres para que desempeñen de manera más eficaz las actividades que desarrollan en las cadenas o puedan ser promovidas a otras actividades que requieran un adiestramiento especial; lo cual puede lograrse mediante el acceso equitativo a capacitaciones generales (formal e informal), y desarrollo/fortalecimiento de capacidades específicas para lograr el escalamiento

funcional de las mujeres (desplazamiento hacia eslabones de mayor valor agregado o complejidad tecnológica en la cadena) y otras medidas que se puedan identificar.

- Empoderamiento económico de la mujer, lo cual pasa por desarrollar alternativas frente a temas como el acceso a recursos (tierra, crédito, asesoría en negocios y servicios financieros), vinculación con mercados de productos y servicios, ampliar y mejorar las condiciones de empleo y trabajo, desarrollo de nuevas oportunidades de trabajo vinculadas a la transformación, promoción de remuneración por el trabajo realizado en los eslabones de producción de las cadenas; visibilizar el trabajo doméstico y de regeneración de fuerza de trabajo y seguridad alimentaria.
- c) Incidir en la representación, fomentando el liderazgo de la mujer para que tenga una mayor voz, en el espacio familiar (sobre todo en temas vinculados a decisiones económicas y productivas) y en las organizaciones y gremios generando la posibilidad de abrir espacios para una mayor participación e incidencia (elegir y ser elegidos en posiciones de toma de decisiones).
- Además es importante generar un medio ambiente que propicie incorporar el enfoque de género en las cadenas de valor, lo cual parte por incidir sobre el tema para visibilizar su importancia, sensibilizar a los actores para generar “aliados estratégicos” para la incorporación del enfoque de género, así como fortalecer las capacidades en género de los diferentes actores.

<sup>6</sup> Manual para el fortalecimiento de cadenas de valor. Ramón Padilla Perez, Nahuel Oddone. FIDA- CEPLAN. La escalabilidad fue definida por CEPAL

## BIBLIOGRAFÍA

- Diagnóstico participativo de roles de los productores y productoras dentro de la cadena de valor del banano orgánico en el valle de Jequetepeque, regiones La Libertad y Piura". CEDEPAS Norte. 2017
- Sistematización del Taller "Roles y Aportes de la Mujer en la Cadena de Valor del Cacao". SECOMPETITIVO. Enero del 2017.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU
- FAO at work 2010-2011. Women key to food security. FAO
- Proyecto "Oferta Integrada y posicionamiento del cacao fino y de aroma de las organizaciones del corredor Piura, Amazonas, San Martín, en nichos de mercados especiales". APP Cacao. 2015.
- Proyecto: Mejora de la competitividad de la cadena de banano orgánico en la región La Libertad y Piura. CEDEPAS NORTE. 2015



**HELVETAS Swiss Intercooperation**

Programa Perú

[www.helvetas.org/es/peru](http://www.helvetas.org/es/peru)

Av. Ricardo Palma 857, Miraflores

Lima, Perú

Teléfono: 444 04 93

Email: [peru@helvetas.org](mailto:peru@helvetas.org)