

# ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR

RESULTADOS DE SU APLICACIÓN EN CADENAS DE FRUTALES



**AGROfrutales**



# **ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR**

RESULTADOS DE SU APLICACIÓN  
EN CADENAS DE FRUTALES

ABRIL, 2023





**AGROfrutales**

*donde cada eslabón cuenta*

La elaboración e impresión de este material se ha realizado con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, a través del proyecto Apoyo al fortalecimiento de cadenas de frutas a nivel local (Agrofrutales), iniciativa de cooperación implementada por el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Los contenidos de este material no reflejan la opinión del Gobierno de Canadá ni PNUD.

La realización de este estudio contó con la participación de productores/as, técnicos/as y especialistas de los municipios Alquizar, Artemisa, Caimito, Contramaestre y Santiago de Cuba.

Con la información recopilada, las siguientes personas se encargaron de la redacción de este documento:

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO  
INALVIS RODRÍGUEZ REYES, KRESLA BRUTAU PROENZA, AYMARA HERNÁNDEZ MORALES

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN FRUTICULTURA TROPICAL  
ARACELYS LÓPEZ GONZÁLEZ, JULIETTE VALDÉS-INFANTE HERRERO, MAYDA BETANCOURT GRANDAL, YADIRA MÉNDEZ GALLO, TANIA MULKAY VITÓN, MARUCHI ALONSO ESQUIVEL

GRUPO DE DIFUSIÓN TECNOLÓGICA DE CONTRAMAESTRE  
ISMAEL FUENTES ELÍAS

UNIVERSIDAD DE ORIENTE (CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL CONTRAMAESTRE):  
MAY YUDITH SERRANO MULET

UNIVERSIDAD DE ARTEMISA (CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL ARTEMISA)  
BÁRBARA FUENTES DÍAZ

El análisis preliminar de los diagnósticos de género referenciados en este documento estuvo a cargo de:

UNIVERSIDAD DE LA HABANA  
YENISEI BOMBINO COMPANIONI

Se agradece la colaboración de:  
UNIVERSIDAD DE LA HABANA  
YISEL RIVERO BAXTER

EMPRESA AGROPECUARIA ARTEMISA  
ISMARY CAMPS ABREU

EMPRESA CÍTRICOS CEIBA  
IVÓN WATSON DOMÍNGUEZ

EMPRESA AGROPECUARIA ALQUÍZAR  
YISEL CONCEPCIÓN VIERA

GRUPO DE DIFUSIÓN TECNOLÓGICA DE CONTRAMAESTRE  
KADDIEL FERNÁNDEZ HUNG

EMPRESA AGROINDUSTRIAL AMÉRICA LIBRE  
ALEXANDER GARCÉS CHACÓN

EMPRESA INTEGRAL AGROPECUARIA SANTIAGO (UEB GRANJA URBANA SANTIAGO)  
YORLAY TORRES SÁNCHEZ

COORDINACIÓN Y REVISIÓN GENERAL  
KRESLA BRUTAU PROENZA  
INALVIS RODRÍGUEZ REYES

EDICIÓN:  
LILIAN SABINA ROQUE

FOTOGRAFÍA:  
YÁSSER EXPÓSITO CÁRDENAS

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:  
GEORDANYS G. O'CONNOR

ISBN 978-959-296-078-7

La Habana, 2023

# AGROfrutales

PROYECTO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE CADENAS DE FRUTALES A NIVEL LOCAL



Presentación .....	7
Introducción .....	11
I Guía metodológica para incorporar el análisis de género en el diagnóstico de cadenas de valor .....	17
I.1 Incorporación del análisis de género en el proceso de diagnóstico de cadenas de valor .....	19
I.2 Aspectos fundamentales para el análisis de género .....	23
COMPONENTE 1: DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL ESTUDIO DE GÉNERO Y CONSTRUCCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS .....	23
COMPONENTE 2: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE ACTORES CLAVE: VALIDACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN .....	25
COMPONENTE 3: ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DONDE SE INSERTA LA CADENA .....	26
COMPONENTE 4: ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES INTERNAS DE LA CADENA .....	28
COMPONENTE 5: VALIDACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO POR LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA CADENA .....	65
I.3 Resumen de la metodología del análisis de género de una cadena de valor .....	65
II Resultados del análisis de género en las cadenas de guayaba, mango y papaya .....	69
II.1 Análisis de género en el contexto donde se insertan las cadenas de frutales .....	71
II.1.1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y EL DESARROLLO DE LOS CULTIVARES DE MANGO, GUAYABA Y PAPAYA .....	71
II.1.2 MARCO REGULATORIO SENSIBLE A GÉNERO A FAVOR DE LAS CADENAS DE FRUTALES .....	77
II.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN Y ASPECTOS SOCIOCULTURALES DEL ENTORNO QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CADENAS DE FRUTALES .....	79
II.2 ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES INTERNAS DE LAS CADENAS DE FRUTALES .....	80
II.2.1 CARACTERIZACIÓN CUANTITATIVA DE LA FUERZA LABORAL DE ENTIDADES SELECCIONADAS EN LAS CADENAS DE FRUTALES .....	80
II.2.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LAS CADENAS DE FRUTALES .....	103
II.3 Resumen de las brechas de género en las cadenas de frutales a partir de los hallazgos del estudio realizado .....	148
IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO .....	148
IDENTIFICACIÓN DE OTRAS PROBLEMÁTICAS Y ASPECTOS CLAVE DE GÉNERO .....	152
Conclusiones .....	155
Recomendaciones para potenciar la equidad entre mujeres y hombres en las cadenas de frutales .....	159
Bibliografía .....	163
Anexos .....	169







Presentación





Para el Sistema de la Agricultura en Cuba, en particular para su ministerio, potenciar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituye un compromiso, una oportunidad estratégica y, a la vez, un reto de la agenda de desarrollo que impulsamos.

En correspondencia, como principal política promovemos la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2021-2025. Alineada con el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, mediante ella contribuimos a la implementación del Plan Nacional para el Desarrollo Económico y Social (PNDES 2030) y de la Ley de Soberanía Alimentaria y Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Junto con múltiples programas y proyectos sectoriales y territoriales, también tenemos relevantes acciones de cooperación para el desarrollo, con el acompañamiento de la colaboración internacional. Una de las iniciativas que nos apoyan en la eliminación de las brechas y problemáticas de género que aún persisten es el “Proyecto de apoyo al fortalecimiento de cadenas de frutales a nivel local” (Agrofrutales), que destaca por impulsar con un nuevo enfoque las prácticas productivas en el campo cubano.

“ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR. RESULTADOS DE SU APLICACIÓN EN CADENAS DE FRUTALES”, manual que tengo el gusto de presentar, nace de un profundo proceso de gestión del conocimiento de diversos actores y de arduas jornadas de trabajo de sus protagonistas: mujeres y hombres participantes en el estudio en el marco del proyecto Agrofrutales. Diseñado cual producto comunicativo que promueve su difusión y utilización, está en línea con temas y desafíos que ocupan un espacio importante en el hacer de muchas personas a nivel global y nacional: la igualdad de género en el desarrollo de cadenas de valor agroalimentarias.

El texto da respuesta a interrogantes que surgen en el hacer cotidiano: ¿cómo concretar la implementación de las políticas y normativas aprobadas? ¿cómo hacer más efectivo el proceso de transversalización de género en el desarrollo sostenible? ¿cómo lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea el centro de los análisis y las acciones de los futuros proyectos de desarrollo que emprendemos y de todas nuestras prácticas por la seguridad y soberanía alimentaria y nutricional? Es una publicación que, además de obsequiarnos una metodología (la propuesta del qué y el cómo hacer), evidencia cómo fue llevada a la práctica y, al compartir los resultados de su aplicación, nos brinda pistas para que otras cadenas de frutales y otras cadenas agroalimentarias también la implementen.

Por todo ello, agradecemos a quienes han hecho posible este manual: a actores, especialistas e instituciones del Ministerio de la Agricultura, y para el Ministerio de la Industria Alimentaria y el Ministerio de Comercio Interior que colaboran en la implementación del proyecto; al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, por su asesoría y acompañamiento en el diseño metodológico, en todas las fases de la realización del diagnóstico de género de las cadenas y en el proceso de elaboración del manual; y para el Gobierno de Canadá, de cuya contribución se ha visto beneficiado el sector de la agricultura y en particular el proyecto Agrofrutales. Una vez más, la alianza estratégica de esta cooperación internacional sigue sembrando frutos para la igualdad de género en el sistema de la agricultura cubana, en especial para las cadenas de valor agroalimentarias, la transformación productiva y el logro de la sostenibilidad de los procesos de producción de alimentos.

**Julia Muriel Escobar**  
Directora de Cuadros del MINAG





# Introducción





La igualdad de género, el derecho a la igualdad de todas las personas, mujeres y hombres en su amplia diversidad, es a la vez un objetivo indivisible del desarrollo humano. Promover y lograr cada día mayores niveles de equidad de género y empoderamiento de las mujeres es una necesidad, un principio estratégico y, al mismo tiempo, clave de éxito para el desarrollo sostenible y para combatir, hasta eliminar, las prácticas discriminatorias, normas y estereotipos sexistas que provocan o incrementan las desigualdades y la exclusión.

En Cuba, que destaca en la región por la implementación del Plan de Acción de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (PAN, 1997-2021) y más recientemente por la aprobación y la implementación del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (identificado como PAM, marzo 2021), la igualdad de género tiene una particular relevancia.

El PAM, política de género del país y Agenda del Estado cubano para abordar los desafíos del empoderamiento de las mujeres y alcanzar la plena igualdad, tiene como referencia primera la Constitución de la República de Cuba, conjuntamente con la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, y las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hacia el 2030. Entre los instrumentos internacionales a los que se alinea destacan, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer en Beijing, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus Objetivos (ODS) y metas.

Particularmente en el sector agroalimentario, también se cuenta con políticas específicas relativas al avance de las mujeres, cuyo primer antecedente fue el Sistema para el Trabajo de Género del Ministerio de la Agricultura. En él se enunció la política ministerial en materia de igualdad entre mujeres y hombres desde la primera década de los 2000. De este sistema devino la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020 y, con posterioridad, la actual Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2021-2025. La estrategia, pionera de su tipo en el país, es una herramienta de gestión para trabajar en el sector agropecuario, forestal y tabacalero la plena realización y el disfrute de los derechos para mujeres y hombres.

Género, además, está explicitado en otras políticas sectoriales. Está contemplado en el Programa de Enfrentamiento al Cambio Climático del Ministerio de la Agricultura, que es la guía para implementar en el sector el Plan de Estado para el enfrentamiento al Cambio Climático en la República de Cuba, conocido como “Tarea Vida”. Asegurar la transversalización de género y contar con herramientas que hagan posible el empoderamiento de las mujeres es también una dimensión fundamental para la Ley de Soberanía Alimentaria y Seguridad Alimentaria y Nutricional, entre otros planes sectoriales que entidades presupuestadas, asociaciones, grupos empresariales y empresas se esfuerzan en estimular e inducir cada día más.

Asimismo, a la implementación de esta política de género contribuyen los proyectos y programas de cooperación para el desarrollo. El “Proyecto de apoyo al fortalecimiento de cadenas de frutales a nivel local” (Agrofrutales) es uno de ellos.

Agrofrutales tiene la finalidad de contribuir a la seguridad alimentaria de la población cubana, aportando a la implementación del Programa Nacional de Frutales un enfoque de cadena de

valor orientado a la satisfacción de la demanda, la integración de actores y un desarrollo eficiente, sostenible y con equidad.

Esta iniciativa de cooperación internacional, implementada por el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con la colaboración del Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL) y el Ministerio de Comercio Interior (MINCIN), es financiada por el Gobierno de Canadá. Su principal objetivo es mejorar el desempeño y la gestión de las cadenas de guayaba, mango y papaya en cinco municipios de Cuba: tres de ellos ubicados en la provincia de Artemisa (Artemisa, Alquizar y Caimito) y dos en Santiago de Cuba (Santiago de Cuba y Contramaestre). La cadena de papaya se concentra solo en los tres municipios de Artemisa.

Durante su primer año de implementación (2018), Agrofrutales elaboró diagnósticos participativos sobre la situación de las cadenas seleccionadas en los territorios mencionados, con vistas a identificar los principales cuellos de botella y conformar estrategias que permitan atender a estos para, con posterioridad, apoyar aquellas iniciativas territoriales —seleccionadas por su factibilidad e impacto— que favorezcan las acciones prioritarias y con ello mejorar el desempeño y la gestión de estas cadenas.

De manera transversal, en el proceso de diagnóstico se prestó atención a las relaciones entre mujeres y hombres y, a la vez, se fortaleció el análisis de género en áreas clave que fueron previamente seleccionadas, según su especificidad.

Es en este contexto que surge “ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR. RESULTADOS DE SU APLICACIÓN EN CADENAS DE FRUTALES”.

El objeto de esta publicación es compartir la metodología utilizada por el proyecto Agrofrutales para la realización del análisis de género en el diagnóstico de las cadenas de frutales, así como documentar los principales resultados de su aplicación en las cadenas de guayaba, mango y papaya.

Validada en el proyecto Agrofrutales, la apuesta metodológica es relevante. Los datos obtenidos y los análisis realizados permiten afirmar que responde a los objetivos previstos en el Diagnóstico de las Cadenas y a las indagaciones pertinentes respecto a género en dicho diagnóstico.

De hecho, el desarrollo secuencial y detallado de cada herramienta del estudio y los apuntes del “cómo se hizo” se convierten en una guía que, por una parte, corrobora la validez de la información levantada y los análisis desarrollados y, por otra, propicia la profundización en el estudio de los procesos y el razonamiento crítico. También provee a instituciones y actores locales, territoriales o nacionales, de un modelo para replicar en otras cadenas y territorios.

Con este esfuerzo y resultado sistematizado en el manual, hoy se cuenta con un modelo sobre cómo analizar los aspectos relativos a género que inciden en el desarrollo de las cadenas; se tiene luces que ratifican cuáles son los resortes de la efectiva participación de mujeres y hombres en sus diferentes eslabones y territorios; y se dispone de miradas concretas e innovadoras de medir el empoderamiento de las mujeres y cómo lograr que sean protagonistas de sus vidas, de su desarrollo y del desarrollo del sector y del país. Los textos de este documento permiten identificar más claramente cómo focalizar a las mujeres y priorizarlas para cortar el ciclo histórico y patriarcal de que sean ellas quienes están en desventaja, o hayan quedado detrás en el desarrollo sostenible.

Bajo la premisa de que las personas no son vistas como un grupo homogéneo, sino que se reconoce que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su





género/sexo y edad, el análisis profundizó en la existencia de brechas de género presenciales, de roles y de empoderamiento, y en los factores (externos e internos) que favorecen y los que limitan el empoderamiento de las mujeres, su protagonismo y/o liderazgo en el desarrollo de las cadenas. Es una metodología que potencia a quienes no han estado históricamente en posiciones de género privilegiadas y muestran atrasos en su desarrollo y autonomía.

El diseño del estudio y su implementación contó con el apoyo metodológico del PNUD. En su aplicación colaboraron especialistas en género de los territorios, y también fue valioso el acompañamiento de la Facultad de Sociología de la Universidad de La Habana. Mención especial para quienes participaron en el Diagnóstico de Agrofrutales. Ellas y ellos compartieron sus propios aprendizajes, percepciones y propuestas para visualizar las brechas de género en las cadenas de frutales y para ofrecer propuestas de soluciones.

La construcción del manual evidenció nuevamente que es realmente un privilegio trabajar en equipo, impulsando las prioridades nacionales del desarrollo sostenible y la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se augura que la publicación continuará promoviendo el esfuerzo del proyecto Agrofrutales para catalizar las alianzas, compartir conocimientos e innovaciones y gestionar nuevas prácticas que potencien la equidad entre mujeres y hombres del sector agropecuario y en particular, las cadenas de frutales.





# Guía metodológica para incorporar el análisis de género en el diagnóstico de cadenas de valor





## I.1 Incorporación del análisis de género en el proceso de diagnóstico de cadenas de valor

El MINAG, de conjunto con el PNUD, han elaborado una metodología para diagnosticar cadenas de valor agroalimentarias, a fin de identificar de manera participativa los principales problemas, desafíos y oportunidades para la proyección estratégica a favor de mejoras en el desempeño y la gestión. De este modo, el diagnóstico analiza los eslabones, procesos y actores que intervienen en el funcionamiento de las cadenas; sin embargo, aun cuando la fuerza de trabajo constituye un factor decisivo, el tema de género inicialmente no fue abordado a profundidad.

Dado el papel que desempeñan las personas, hombres y mujeres, en todas las esferas del desarrollo y la sociedad, particularmente en el sector agrícola, se identificó la necesidad de enriquecer la metodología de Diagnóstico de Cadenas de valor con la incorporación del análisis de género.

Como en todo proceso complejo que demanda esfuerzos sistemáticos y recursos diversos (humanos, financieros, de tiempo), un buen punto de partida es reconocer la relevancia e importancia de llevarlo a cabo. En este caso, la primera interrogante es: “¿qué ganamos con incorporar el enfoque de género en el proceso de diagnóstico de cadenas de valor?”.

Un estudio de género nos permite observar y conocer el estado de las relaciones de género, o sea, la manera en que mujeres y hombres se relacionan: relaciones de igualdad o desigualdad y posiciones de poder y jerarquía que se generan de dicho vínculo. Con él también se plantea y asegura la inclusión de colectivos de mujeres y de hombres. Solo así se puede convocar a ellas y ellos (en grupos específicos o mixtos) para debatir las causas y consecuencias de la desigualdad de género; y lograr que “conscientemente y no por casualidad” se asigne a las mujeres y a los hombres la identificación de las brechas y el accionar dirigido a abordar los problemas derivados de las desigualdades de género identificadas.

De manera general el estudio de género y, en particular, el diagnóstico sobre las brechas entre mujeres y hombres busca y permite:

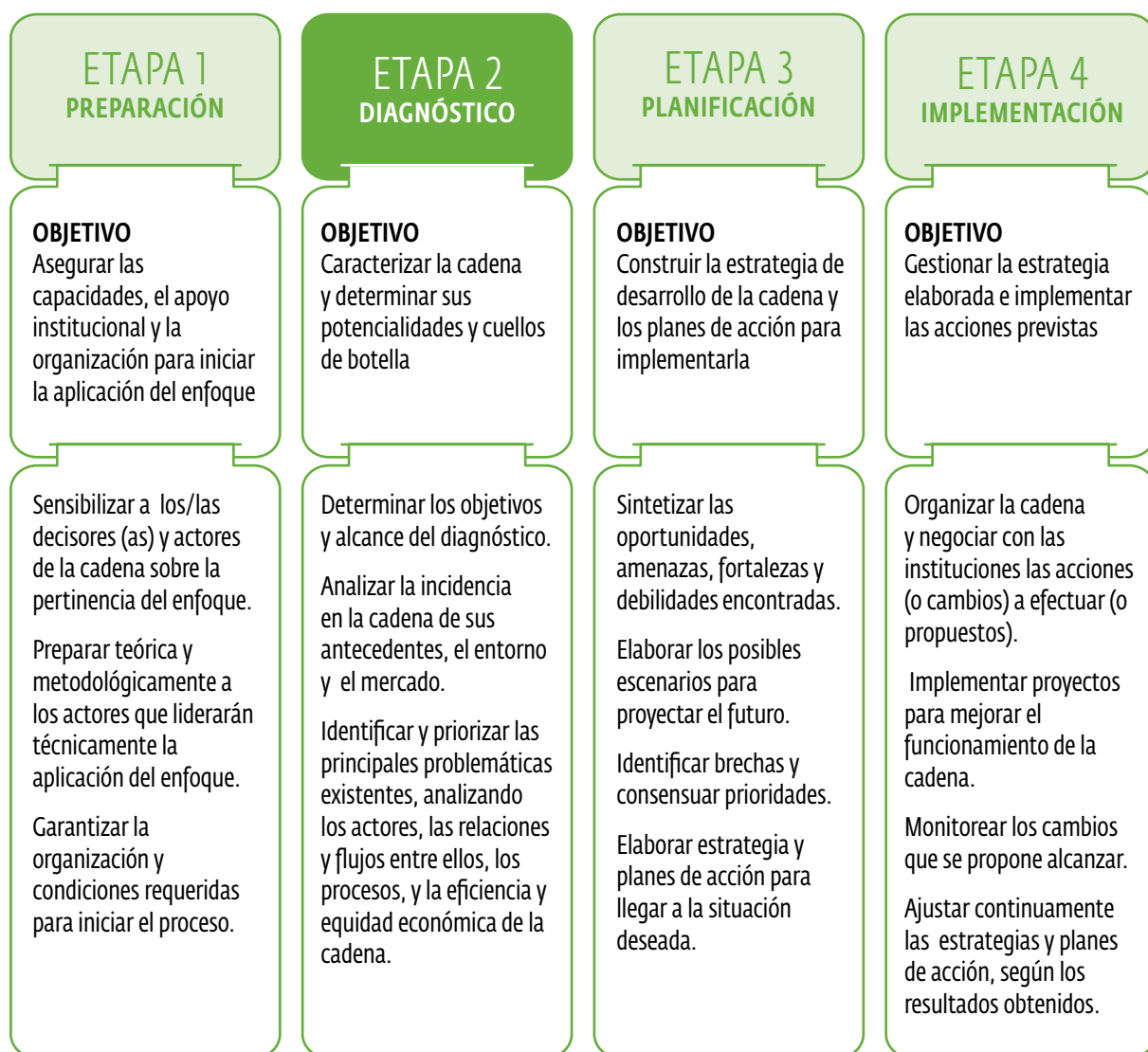
- Contar con información sobre las características y las necesidades, realidades y opiniones de manera diferenciada de las mujeres y los hombres de un lugar dado.
- Detectar, descubrir y visibilizar la existencia de desigualdades en el uso, acceso y control de los recursos y los beneficios derivados del trabajo; así como los problemas y otras desigualdades de género por resolver que necesitan priorizarse.
- Dar una respuesta a la generalizada realidad de “negar, no ver, naturalizar, considerar que es normal” la existencia de discriminaciones de género en un lugar y momento dado.
- Evidenciar la necesidad de establecer un accionar pro igualdad/ equidad de género, justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar las desigualdades.
- Implicar a los/las trabajadores/as en el desarrollo del cambio, mostrar que el tema de la igualdad y equidad de género afecta tanto a las mujeres como a los hombres y a la propia organización.
- Servir de línea de base para la elaboración de la política interna de igualdad y equidad de género, el plan de acción o un proyecto de género, en tanto sea una respuesta a la eliminación de las brechas de género, incluida la perspectiva de construcción de un sistema de gestión de igualdad y equidad de género.

- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual establecer futuras comparaciones; permitir ver las evoluciones y evaluar la efectividad de las acciones que se lleven a cabo para cerrar brechas de género.

En correspondencia con la relevancia de este tipo de estudio de género, Agrofrutales priorizó, entre las actividades previstas en el proyecto, la incorporación del análisis de género en el Diagnóstico de las Cadenas de valor.

La metodología para el Diagnóstico de Cadenas de valor agroalimentarias, validada por el MINAG —y también por el MINAL y el MINCIN, como ministerios involucrados en este tipo de cadenas en el país—, concibe cuatro etapas para la planificación y gestión: preparación para la aplicación del enfoque de cadena, diagnóstico de la cadena, planificación estratégica de la cadena e implementación de acciones, tal como se muestra en la figura 1.

**FIGURA 1. ETAPAS DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN CON ENFOQUE DE CADENA.**





Específicamente, la etapa de Diagnóstico de la Cadena consta de tres fases: 1) determinación del alcance y los objetivos del diagnóstico, 2) análisis del contexto donde se inserta la cadena, y 3) análisis de los factores o condiciones internas de la cadena.

En la Fase 1, desde el momento de la definición de los objetivos de análisis se deben incluir aquellos relacionados con la equidad entre hombres y mujeres. Además, en la organización del equipo coordinador del Diagnóstico de la Cadena es preciso tener en cuenta que esté integrado por mujeres y hombres con sensibilidad hacia la igualdad, la equidad y la inclusión, y que reciban procesos formativos/de concientización en género.

El análisis del contexto donde se inserta la cadena (Fase 2 del Diagnóstico) ofrece los antecedentes históricos, el marco regulatorio y normativo, la situación de los recursos naturales, energéticos y de infraestructura que requiere la cadena para su funcionamiento, así como las características socioculturales y del mercado relacionadas con ella.

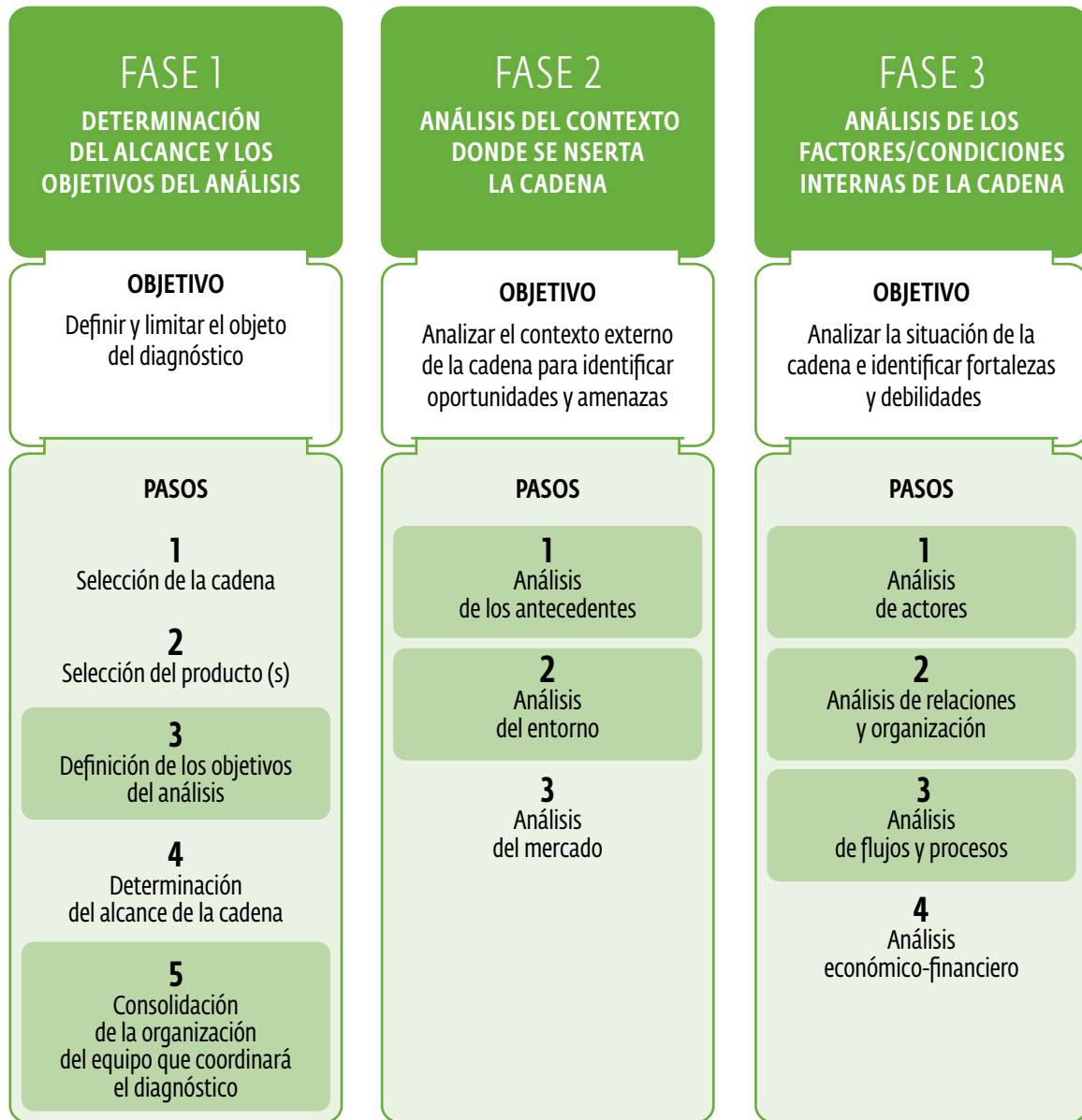
El abordaje del tema de género en esta fase permite conocer la presencia y el rol desempeñado por las mujeres y los hombres en la concepción y evolución de la cadena en cuestión; la contribución de unas y otros a la permanencia de las tradiciones, tanto en la producción como en el consumo; la composición y características de la población según sexo en los territorios donde se desarrolla la cadena; y la valoración de los atributos, demanda y nivel de satisfacción del producto, de manera diferenciada por ellas y ellos. A esto se añade el análisis de la normativa y las regulaciones existentes a nivel nacional, local y/o sectorial con incidencia directa en la actuación y los beneficios que pueden tener las mujeres y los hombres de la cadena.

Por su parte, el análisis interno de la cadena (Fase 3 del Diagnóstico) comprende la identificación y caracterización de los actores directos (productivos) e indirectos (vinculados a la provisión de insumos y servicios y con funciones reguladoras), la relación y mecanismos de coordinación que se establecen entre ellos, el mapeo y descripción del flujo real y deseado de los procesos de cada eslabón que conforma la cadena, y el análisis económico-financiero.

A través de la transversalización del tema de género al interior de la cadena se podrá conocer y visibilizar la existencia de brechas presenciales en el desempeño de roles y en el nivel de empoderamiento de las mujeres y los hombres que en ella intervienen.

La figura 2 resume las fases del proceso de Diagnóstico de Cadenas de valor y destaca los pasos en los que profundiza el análisis de género según la metodología que en este material se presenta.

FIGURA 2. FASES Y PASOS DEL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR.



Con la incorporación del enfoque de género al análisis externo e interno de la cadena se podrán complementar las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades identificadas durante el proceso de diagnóstico, relativas a aspectos clave de la equidad: las necesidades y características diferenciadas y las desigualdades entre mujeres y hombres. Ello permitirá que sean aprovechadas o minimizadas, según sea el caso, para la optimización y el desarrollo del potencial humano en las entidades productivas o de servicios y en la cadena de valor en general. Además, la productividad, eficiencia y eficacia de una entidad y de la cadena en su conjunto pueden aumentar si se generan acciones en respuesta a las brechas de género, pues se crea un ambiente de trabajo más satisfactorio y de motivación del personal.





## I.2 Aspectos fundamentales para el análisis de género

La metodología del Análisis de Género en el Diagnóstico de Cadenas de valor agroalimentarias parte de reconocer dos aspectos principales del contexto nacional. En primer lugar, en Cuba se han alcanzado relevantes resultados en el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas y sectores, incluido el agropecuario y otros tradicionalmente considerados como espacios solo de hombres. También se han obtenido importantes logros en lo que respecta a la construcción de una sociedad con mayor equidad entre ellos y ellas. A la vez, en el país en general y en particular en el sector agropecuario, tabacalero y forestal, se continúa trabajando para identificar y eliminar desigualdades o brechas de género, así como los estereotipos sexistas que se mantienen respecto a los roles a desempeñar por hombres y mujeres.

En este epígrafe se describen los componentes fundamentales de la metodología elaborada para el Análisis de Género en el Diagnóstico de las Cadenas de valor:

1. Determinación del alcance del estudio de género y construcción de las herramientas.
2. Sensibilización y capacitación de actores clave: validación de las herramientas.
3. Análisis de género en el contexto donde se inserta la cadena.
4. Análisis de género en las condiciones internas de la cadena.
  - 4.1. Caracterización cuantitativa de la fuerza laboral de la cadena.
  - 4.2. Análisis cualitativo de la situación de las mujeres y los hombres en la cadena.
5. Validación de los resultados del análisis de género de la cadena.

Además, se comparten aspectos sobre las dimensiones clave de género priorizadas a integrar en el estudio y las herramientas para realizar el Análisis de Género, al mismo tiempo, se incluyen elementos sobre los procedimientos que se proponen para incorporar esta perspectiva en el Diagnóstico. A medida que se presente en qué consiste cada dimensión de género, se ejemplificará de forma resumida cómo tuvo lugar ese proceso en el marco del proyecto Agrofrutales.

A continuación, se detallan los cinco componentes del Análisis de Género en las cadenas de valor:

### COMPONENTE 1: DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL ESTUDIO DE GÉNERO Y CONSTRUCCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

El estudio de género debe estar en correspondencia con el alcance y los objetivos de análisis previstos para el Diagnóstico de la Cadena. Así, deberá tomar en cuenta si abarcará la totalidad de la cadena seleccionada o eslabones específicos dentro de ella, así como el tipo de actores (directos, indirectos o ambos). Desde el punto de vista territorial deberá definir si se realizará en toda la zona de intervención de la cadena o si en varios o uno de los municipios de actuación. La selección dependerá del nivel de representatividad y de la disponibilidad de recursos humanos,

financieros, materiales y tiempo. En esta etapa se debe determinar la duración y el momento más apropiado para el estudio, así como establecer un cronograma con todas las actividades que demanda y las personas responsables de su ejecución.

*En Agrofrutales se decidió involucrar en el estudio a protagonistas de todos los eslabones de las tres cadenas de frutales (guayaba, mango y papaya) y de los cinco municipios en los cuales se implementa el proyecto (Artemisa, Alquizar, Caimito, Contramaestre y Santiago de Cuba). Se acordó seleccionar a un grupo de actores, mujeres y hombres, mayormente con un vínculo directo a las cadenas, con independencia de que hubiesen participado directamente en otros espacios (encuentros, talleres) del Diagnóstico de las Cadenas. Asimismo, se involucró al personal directivo del proyecto en los municipios y a nivel provincial y nacional. Se estimó un plazo máximo de ocho meses para su realización.*

Durante el proceso de Diagnóstico de las Cadenas, el análisis de género debe verse como un eje transversal y, en base a ello, tomar decisiones como, por ejemplo, identificar información general desglosada por sexo en todos los componentes del diagnóstico y, a la vez, desarrollar procesos específicos para profundizar en aspectos clave de las dimensiones de género.

Temáticamente se sugiere priorizar aquellas dimensiones de género de mayor relevancia para las cadenas y que dan cuenta de la existencia de brechas de género presenciales, de roles y de empoderamiento:

- **Estereotipos de género** que reproducen mujeres y hombres
- **Actividades y ocupaciones** realizadas por mujeres y hombres
- **Roles de género** de las trabajadoras y trabajadores
- **Participación y toma de decisiones** de las mujeres y los hombres
- **Acceso y control de recursos y beneficios** por parte de las mujeres y los hombres
- **Necesidades específicas** (prácticas y estratégicas de género) de las trabajadoras y trabajadores
- **Empoderamiento y liderazgo** de las mujeres

En correspondencia con la finalidad de este tipo de estudio, un elemento que lo distingue es su carácter participativo, que deberá estar presente desde el momento de elaboración de la metodología y las herramientas para el levantamiento de la información, lo que supone un intenso trabajo desde el punto de vista técnico.

Para ello se recomienda identificar un equipo coordinador del estudio de género, que podrá estar integrado por especialistas nacionales y locales en el tema, personas con experticia en la cadenas en cuestión y miembros de los grupos de trabajo a nivel local, que conozcan las dinámicas de los territorios y sus actores. Resulta importante la presencia de personas con habilidades para promover el trabajo en equipo.

*El equipo coordinador, en el caso de Agrofrutales, estuvo conformado por los puntos focales de género de la Oficina del Proyecto a nivel nacional (una mujer) y de la provincia de Santiago de Cuba (una mujer y un hombre), el PNUD (dos mujeres) y las tres líderes de las cadenas desde el punto de vista técnico, personal todo con dominio de técnicas de facilitación.*



Este equipo debe partir de revisar la información existente e identificar aspectos cualitativos y cuantitativos ya disponibles, así como aquellos que aún resulta importante incorporar para realizar el análisis de género a profundidad. En consecuencia, mediante el trabajo de mesa se diseña el borrador inicial de cada herramienta para la identificación de brechas entre mujeres y hombres en las cadenas.

En estos encuentros también se construye de manera conjunta el programa para la validación de dichas herramientas de diagnóstico y se consensuan las preguntas clave para valorar cada una de ellas. A saber:

- ¿Qué se plantea lograr por el proyecto o la cadena en materia de igualdad de género? (intercambiar ideas sobre lo que al respecto se conoce y los intereses o prioridades acordadas, ya sea a nivel de la cadena, de un proyecto, a nivel institucional, etc.)
- ¿Qué es necesario saber, levantar, documentar en el diagnóstico para lograr el desarrollo con equidad de género de la cadena? (intercambiar ideas sobre qué preguntar e identificar, y a la vez proponer la posibilidad de evaluar la información levantada en el diagnóstico de la cadena y seguir profundizando en los hallazgos)
- ¿Cómo se puede lograr? (mediante qué metodología, qué instrumentos, qué preguntas)

*En Agrofrutales se conformó una mesa técnica, que incluyó trabajo a distancia y presencial. Por una parte, se realizó la revisión y estudio de documentos clave del proyecto y del proceso de diagnóstico de las cadenas (análisis del entorno sociocultural de la cadena, marco regulatorio y encuestas por tipo de actores para el análisis interno). Se identificaron las necesidades de información en cuanto al estudio de género y se elaboró la primera propuesta de herramientas para el estudio, compuesta por 14 técnicas o instrumentos. Asimismo, tuvo lugar la preparación de un taller metodológico como modalidad acordada para la mejora/validación participativa de las herramientas.*

## COMPONENTE 2: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE ACTORES CLAVE: VALIDACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En aras de propiciar el fortalecimiento de capacidades y una mayor apropiación y compromiso por parte de quienes son clave y tendrán a su cargo apoyar la realización del estudio, resulta fundamental indagar sobre el nivel de conocimiento que poseen en el tema de género y en base a ello conformar el programa de capacitación.

Al respecto es importante identificar los aspectos fundamentales para incorporar en la sensibilización en género. El objetivo es hacer, desde el criterio especializado en el tema, un primer acercamiento a las herramientas para el análisis participativo de género, incluyendo aspectos relativos a contenidos y metodología. Luego de que se comprenda la esencia de cada instrumento o dinámica se estará en condiciones de brindar aportes para su enriquecimiento y posterior aprobación.

Este espacio de aprendizaje sobre conceptos/dimensiones clave de género resulta fundamental para considerar el tema de género desde dos perspectivas: como construcción sociocultural y como categoría descriptiva, analítica y política.

A saber, género como construcción: considera la diferenciación sexual de las personas, es esencialmente relacional; expresa relaciones de poder, de jerarquía, de posición; incluye la asignación de roles para el funcionamiento de la sociedad, se sustenta y legitima culturalmente y por el consenso de lo simbólico, tiene un sólido y apreciable componente ético, es institucionalmente estructurado, es parte integrante de la subjetividad y la identidad de las personas, es contextualmente específico, es histórico.

Como categoría: usamos género para visibilizar y describir las desigualdades entre hombres y mujeres en toda su diversidad y mostrar la realidad desde las propias relaciones de ellas y ellos. De forma analítica nos propicia profundizar en el porqué de estas situaciones descritas, nos permite identificar, señalar e interpretar las causas de las diferencias y las desigualdades que existen entre las personas en sociedades específicas y basadas en las construcciones de género. A la vez, esta categoría, como opción política, nos compromete con la transformación, nos asegura tomar decisiones respecto al cambio para eliminar las desigualdades.

*El taller de validación de las herramientas del análisis de género de dos días de trabajo, organizado por Agrofrutales, estuvo dirigido a integrantes de los equipos de coordinación técnica y de gestión provincial y municipal del proyecto, así como a puntos focales de género en cada territorio. Primeramente, enfatizó en conceptos clave (sexo, género, estereotipos, roles y brechas de género, etc.) y en la importancia de su análisis en las cadenas de valor. En él se presentó la descripción del levantamiento realizado y el análisis de informaciones territoriales ya documentadas en el Diagnóstico de las Cadenas, a modo de elementos de partida para el estudio de género. El segundo momento de mayor relevancia técnica se focalizó en acotar cada herramienta a aplicar. En todos los casos se presentó el borrador del instrumento desarrollado en la mesa técnica y se realizaron acciones de prueba de su aplicación, como acercamiento a la información que se levantaría y para validar el entendimiento de cada herramienta, para luego concentrarse en compartir qué aportar a la construcción colectiva y mejora de la metodología. Finalmente, también el taller resultó importante para consensuar la hoja de ruta a seguir para la realización del estudio. En el anexo 1 aparecen las generalidades sobre las principales actividades acordadas para el estudio de género.*

### COMPONENTE 3: ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DONDE SE INSERTA LA CADENA

El análisis del contexto comprende los factores del entorno que inciden en el comportamiento de la cadena. Comienza con el estudio de los antecedentes históricos y la identificación de los principales aprendizajes de cada etapa por la que se ha transitado. Posteriormente se analizan factores externos, como el marco regulatorio, la situación de los recursos naturales y la infraestructura, así como las características socioculturales y del mercado. De todo ello se obtienen las amenazas y las oportunidades para el desarrollo y sostenibilidad de la cadena estudiada.

Para levantar información sensible a género dentro de los elementos fundamentales del contexto, se prevé utilizar los propios espacios o acciones concebidas para el Diagnóstico de la Cadena, tomando en cuenta en la medida de lo posible los elementos que se proponen en la tabla 1:



**TABLA 1.** INFORMACIÓN SENSIBLE A GÉNERO PARA EL ANÁLISIS DEL CONTEXTO.

ELEMENTOS DEL CONTEXTO	INFORMACIÓN A LEVANTAR SENSIBLE A GÉNERO	ESPACIOS PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN
Antecedentes históricos	Actuación o hitos significativos acontecidos por mujeres u hombres en el devenir histórico de la cadena.	Entrevistas en profundidad a actores clave para reconstruir los antecedentes históricos de la cadena en Cuba y en los territorios.  Revisión documental.
Marco regulatorio	Existencia de políticas, leyes, regulaciones y normas sensibles a género y/o específicos de género, tanto a nivel de país como en el sector agroalimentario.	Revisión documental.
Características socioculturales	Desglose por sexo de datos relacionados con la población.  Presencia de hombres y mujeres en el sector agroalimentario.  Factores socioculturales y prácticas sexistas que promueven o desfavorecen la efectiva inclusión de las mujeres y las oportunidades de empleo, principalmente en el desempeño de roles no tradicionales.  Posibilidades existentes para lograr la presencia de mujeres dirigentes en el sector.  Nivel de reconocimiento, remuneración y visibilidad de los aportes de las mujeres.	Matrices de datos de los territorios. Revisión documental de series estadísticas y proyecciones nacionales y locales.  Encuentros de trabajo de los grupos temáticos conformados para el proceso de diagnóstico de las cadenas.  Entrevistas a expertos/as.
Análisis del mercado	Preferencias en cuanto a atributos, demanda, principal grupo meta y nivel de satisfacción del producto seleccionado para la cadena, por parte de mujeres y hombres.	Revisión documental de información existente sobre el mercado.  Estudio de mercado diseñado para la cadena.

Si bien es cierto que en los últimos años, dada la necesidad de visibilizar y atender las brechas existentes entre mujeres y hombres, se evidencia un reconocimiento a la importancia de incorporar el enfoque de género en toda la información que se brinde, aún los documentos y las estadísticas nacionales y locales en muchos casos no reportan los datos desglosados por sexo ni hacen mención de manera diferenciada a la situación y características de ellas y ellos.

*En Agrofrutales, el abordaje del tema de género en el análisis del contexto se centró en la reconstrucción de los antecedentes históricos de las cadenas a partir de consultas bibliográficas y entrevistas a especialistas, la revisión del marco regulatorio y el acercamiento a las características socioculturales de los territorios. Este último elemento aportó información de manera muy general, lo que abrió oportunidades para luego profundizar en el análisis de género a lo interno de las cadenas. El paso correspondiente al estudio de mercado dentro del Diagnóstico de las Cadenas fue pospuesto, por lo que en el momento del estudio de género no se dispuso de datos al respecto.*

## COMPONENTE 4: ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES INTERNAS DE LA CADENA

Tomando como referencia el mapeo de la cadena, el análisis interno investiga sobre las características de los diversos actores que intervienen y las relaciones que ocurren entre ellos. A lo largo del trayecto se identifica el flujo del producto ideal y actual, que se entrega de un eslabón a otro, y se describen los procesos de cada eslabón respecto a lo deseado, de cuya comparación se definen las brechas desde el punto de vista técnico. A ello se suma el estudio de la situación económico-financiera de la cadena para evaluar su equidad y sostenibilidad económica. Al finalizar es posible determinar las fortalezas y debilidades y, con ello, los principales puntos críticos a solucionar.

Como parte de la exploración de los actores de la cadena y su participación en los diferentes procesos, es de gran importancia obtener una caracterización cuantitativa y cualitativa de las mujeres y los hombres, para identificar desigualdades o brechas de género que pueden estar limitando el desarrollo de la cadena, la efectiva participación y el empoderamiento de quienes se encuentran en una posición de desventaja.

### 4.1 Caracterización cuantitativa de la fuerza laboral de la cadena

Con el levantamiento de información cuantitativa se obtienen, consolidan y comparten datos de las personas de la cadena respecto a características socioeconómicas seleccionadas. Entre otros aspectos, se indaga sobre: cantidad de personas (según sexo, edad, nivel de escolaridad) en los diferentes tipos de entidades; quiénes integran los equipos de dirección, quiénes tienen propiedad de la tierra y/o usufructo; y cómo está la representación de la cantidad de trabajadoras y trabajadores según los diferentes puestos de trabajo.

Conocer la situación de las mujeres y los hombres mediante este levantamiento favorece la toma de decisiones sobre acciones y procesos vinculados con la eficiencia y la equidad de género de las cadenas.



En la búsqueda de información es recomendable el empleo de una planilla de datos de la fuerza laboral. En el anexo 2 se presentan, a modo de ejemplo, planillas elaboradas para el estudio de género en las cadenas de mango, papaya y guayaba. Para velar por la veracidad y calidad de los datos se sugiere recoger quién es la persona que completa la información y su cargo, así como quién de la entidad la revisa y valida.

Más allá de las cadenas, las planillas diseñadas pueden ser de utilidad a las entidades como otra herramienta de gestión que contribuye al seguimiento de su fuerza de trabajo respecto a las características socioeconómicas seleccionadas y otras que decidan adicionar a este registro.

*Para la caracterización cuantitativa de las personas que participan en las cadenas de frutales se diseñó una planilla dirigida a entidades estatales y otra a cooperativas. Su aplicación se realizó en 30 entidades: 21 del sector cooperativo (14 CCS, 2 CPA y 5 UBPC) y 9 del sector, estatal, en los cinco municipios donde se implementa Agrofrutales, que resultaron seleccionadas para recibir apoyo del proyecto con vistas a su mejor desempeño. Estas entidades contribuyen a diversos eslabones de las cadenas y a la provisión de servicios e insumos. Son responsables de iniciativas de intervención a nivel local que incluyen acciones afirmativas de género.*

*No se buscó representatividad estadística ni se propuso obtener información generalizable a todo el país; pues dentro del análisis de género se decidió privilegiar el componente cualitativo y las entidades se seleccionaron también por criterios cualitativos. Destaca que el 67 % de estas entidades se desempeña en más de una cadena.*

## **4.2 Análisis cualitativo de la situación de las mujeres y los hombres en la cadena**

Las herramientas diseñadas para el Análisis de Género en las cadenas de frutales privilegian los elementos cualitativos. Ello responde a las potencialidades de esta metodología para profundizar en aspectos que cualifican los fenómenos, permiten caracterizarlos o describirlos mejor, incluyendo evidencias de relaciones causa-efecto y, a su vez, a favor de la expresión de generalidades y singularidades. También se tiene en cuenta que mediante el análisis cualitativo en poco tiempo se recaba información desde una mirada amplia, diversa y profunda sobre las relaciones de género, tanto respecto a las brechas como a otras cuestiones propicias a la igualdad.

El análisis cualitativo de la situación de las mujeres y los hombres en la cadena debe centrarse en profundizar en las dimensiones de género acordadas durante la etapa de determinación del alcance del estudio de género y la construcción de las herramientas (Componente 1). El Análisis de Género del Diagnóstico de la Cadena (también reconocido como “Diagnóstico de Género”) se realiza, fundamentalmente, mediante espacios grupales de intercambio y participación: los talleres.

### **4.2.1 TALLER DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO: OBJETIVOS, PROCESOS FUNDAMENTALES, ESCENARIOS CLAVE Y PARTICIPANTES**

La realización de talleres participativos es la forma recomendada para el levantamiento de la información cualitativa. En los intercambios que se realizan se consideran los puntos de vista de las personas implicadas, que son, por demás, actores clave y protagonistas de las cadenas. Resulta relevante tanto la subjetividad individual como grupal; lo que se siente, cree y se defiende;

lo que se percibe y con lo que se discrepa, y por ello proporcionan profundas constataciones para la igualdad de género en la cadena donde se implementa el diagnóstico.

Toda la información aportada en los talleres es relevante; bien porque exprese el consenso del subgrupo, de todas o la mayoría de las personas participantes en el diagnóstico; o bien porque sea apuntada por una sola persona. Por consiguiente, en los talleres se reitera que interesan todas las opiniones, pues cualquier criterio ayuda a interpretar las causas del objeto de investigación y cada actor es un sujeto clave de la construcción que se realiza para el análisis participativo de género que complementa el Diagnóstico de la Cadena, por lo cual se debe prever el trabajo en diferentes modalidades o escenarios, que se referirán más adelante.

El diseño del taller incluye, al menos, la determinación de los objetivos, los momentos o procesos fundamentales, la decisión sobre las herramientas a utilizar (su diseño o adaptación), y el acuerdo sobre su aplicación (según diferentes niveles de interés, el procedimiento de cómo aplicarlo y sus diferencias), teniendo en cuenta sus participantes.

Gran parte del éxito de los talleres del diagnóstico radica en su preparación con anterioridad, en su diseño colectivo y en el diálogo entre los dos niveles clave de experiencia técnica: las y los especialistas de género que facilitan los talleres y el personal técnico de la cadena en la cual se realiza el análisis de género. Sobre este punto se abordó en el Componente 1.

### **Objetivos del taller**

Su objetivo general es apoyar la incorporación de la perspectiva de género en el Diagnóstico de la Cadena de valor, al levantar información sobre dimensiones clave de género que son imprescindibles para la defensa de los derechos y la igualdad de sus protagonistas (mujeres y hombres en toda su diversidad) y que a la vez contribuyen al desarrollo de la cadena.

Se plantea como objetivos específicos: identificar las brechas de género (presenciales, de roles y de empoderamiento) existentes en el funcionamiento de las cadenas y contribuir a sensibilizar a actores de la cadena para tomar acciones en respuesta a las brechas.

### **Procesos fundamentales en el taller**

Se identifican al menos tres procesos que resultan de gran relevancia para un análisis de género participativo. Ellos son:

- a) sensibilización y encuadre del taller de género;
- b) levantamiento de la información, incluye la diversidad de realidades y la validación de los resultados preliminares;
- c) identificación de posibles acciones de respuesta como aspecto fundamental para contribuir a cerrar las brechas de género.

Cada uno de estos procesos están integrados en el diseño metodológico que se realice del taller de diagnóstico, según considere pertinente cada cadena.

Adicionalmente a estos tres procesos, se identifican dos aspectos importantes a considerar en los talleres. Por una parte, se deben tener en cuenta acuerdos logísticos y cómo funcionar mejor en el taller. Al inicio del taller resulta de valor la elaboración del “contrato grupal”, pues favorece la apertura del proceso y la identificación de las pautas para su mejor realización, a partir del consenso de los/as participantes. Asimismo, ante momentos de tensión grupal es clave reiterar la importancia de atender al contrato y con ello respetar criterios diferentes. Por otra, es pertinente





explicitar y posicionar que a través de las técnicas cualitativas es posible intercambiar sobre las brechas de género y fortalecer la concientización sobre la necesidad de eliminarlas, propiciando que se genere el compromiso con la formulación y el desarrollo de medidas afirmativas para cerrar dichas brechas.

En ocasiones, el equipo de facilitación del taller debe brindar elementos para consensuar sobre algún término que usualmente tiene varios significados y se necesita acordar desde donde será analizado en el diagnóstico, por ejemplo, en cuanto al “control del recurso”, las “necesidades prácticas y estratégicas”. También debe generar oportunidades para que tanto las mujeres como los hombres puedan aprovecharlas y asegurar así su aporte al taller.

### **Escenarios clave del taller**

Primeramente, se recomienda atender el espacio más íntimo, el INDIVIDUAL. El taller para el análisis de género debe partir de algunas preguntas individuales, anónimas, siempre recogiendo si se trata de una mujer o un hombre quien brinda la información. Esto permite, sin lugar a dudas, compartir lo más singular y siempre desde el anonimato propicia el aflore de lo más individualizado; es el nivel de mayor confianza y sin temor a críticas o negaciones de otras voces, pues solo la persona que completó el cuestionario sabe quién es y qué respondió.

En segundo lugar, corresponde propiciar un espacio menor en cuanto a cantidad de integrantes, pero muy bien valorizado: el GRUPO o el SUB-GRUPO del diagnóstico. Siempre formado bajo algún criterio seleccionado por la facilitación del taller (ser de una cadena, un eslabón, un territorio, tener un determinado género al identificarse como mujeres o hombres, etc.), el grupo lo integran un conjunto de personas (entre 6 y 10 participantes) que tienen al menos un elemento común.

El valor del grupo o magia grupal permite tener en cuenta las voces de la mayor cantidad posible de participantes. Luego de expresar cada cual la diversidad de criterios, descubrir homogeneidades y también singularidades, las y los participantes deben llegar a la síntesis para reflejarla como mirada grupal. A la vez, el grupo provoca como plus el crecimiento individual de sus miembros: se generan intercambios entre pares sobre un tema y perspectivas diferentes; surge la necesidad de argumentar las ideas y en ocasiones vencer resistencias al cambio para que sean consideradas ideas compartidas; se van estrechando alianzas y afinidades; y de cualquier modo se fortalecen aprendizajes respecto al trabajo en equipo, al llamado trabajo grupal.

En tercer lugar, se encuentra el escenario mayor: el PLENARIO. Bien al inicio de cada tema o dimensión del estudio de género, en su parte conclusiva o en ambas, se privilegia escuchar a las voces colectivas, las expresadas en el espacio de mayor colectividad. En el plenario, mediante preguntas abiertas y sobre todo indagadoras de los porqués, se asegura un ambiente de relajación, participación y no enjuiciamiento; de confianza y apertura para expresar espontáneamente lo que se percibe o considera de la realidad. Es donde se presentan los resultados (consensos, expresiones colectivas) del grupo al cual cada persona se integra por compartir algún elemento en común; se contrastan miradas de otros grupos, más allá del que se formó parte; y, a la vez, de forma espontánea e individual se autovalidan las miradas de las y los participantes en el diagnóstico.

Lo expresado en plenario tiene un valor por sí mismo, en tanto permite afirmar certezas cual voces autorizadas: bien por coincidir con una idea o hallazgo llevado a plenaria (“yo pienso lo mismo que dijo el otro grupo o la facilitación”), o bien por ratificar que se tiene otra mirada tan singular y valiosa como la colectiva compartida a todas y todos (“no pienso lo mismo que dijo el grupo, pero también mi opinión es posible, es válida”).

### Participantes en el taller

Es imprescindible la participación de personas representantes de todos los eslabones de la cadena y de mujeres y hombres en cada uno de dichos eslabones. Aun cuando no exista similar cantidad de mujeres y hombres en la cadena es importante contar con la presencia y aportes de ellas y ellos en el diagnóstico de género, bien desde criterios de paridad (igual cantidad de mujeres y hombres en los talleres) o bien con fórmulas de equidad (proporciones determinadas de mujeres y hombres que aseguren la participación, en condiciones de igualdad, de la mayoría y de quienes están en desventaja por ser minoría en la cadena).

Se debe incidir en asegurar la mayor participación posible de mujeres, tomando en cuenta que ellas son minoría en el sector agropecuario; y la mayor participación de los hombres, aun cuando generalmente en las actividades de género, en las del sector agropecuario como en las de otros sectores, ellos están menos representados.

En esencia, los talleres enriquecen los diagnósticos de las cadenas de valor para, desde la perspectiva de género, profundizar en aspectos clave sobre las mujeres y los hombres de dichas cadenas; y luego, en correspondencia con los resultados identificados, programar y desarrollar acciones afirmativas de género que favorezcan la equidad y el empoderamiento de las mujeres. Identificar para transformar, diagnosticar para “hacer algo” en función de los resultados es el denominador común de este proceso que debe invitar a pensar en el hoy, relacionado con el ayer y la mirada en el futuro.

*En Agrofrutales, un total de 75 personas intervinieron en el Diagnóstico de Género. El diseño metodológico sobre la selección de participantes contempló similar cantidad de mujeres (37) y hombres (38) en representación de las tres cadenas y los diferentes actores que la integran. Con eso se aseguró contar con las opiniones y experiencias de ellas y ellos y lograr la paridad numérica en la participación. Se realizaron dos talleres, cada uno de tres días lectivos: uno con representantes de los municipios de la provincia Artemisa y otro con los de Santiago de Cuba.*

*En los talleres se realizaron los tres procesos. Se comenzó con la sensibilización de las y los participantes con vistas a disminuir ansiedades en cuanto a dudas tales como: “no sabemos de género”, “¿cómo voy a participar?”...; y así aportar las evidencias acerca de que no es necesario ser especialista en género para contribuir con el diagnóstico. También se despejaron incógnitas respecto a si serían evaluadas o enjuiciadas las personas y los territorios participantes en el taller que generaban ciertas reservas en las intervenciones. En este momento resultó de valor la elaboración del contrato grupal, pues favoreció que no se negaran o desvalorizaran los planteamientos de las personas y se aludiera a lo cualitativo en toda su ponderación y utilidad social.*

*A través de la técnica “lluvia de ideas” en el plenario se obtuvieron criterios acerca de por qué/para qué realizar un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en las cadenas de frutales.*

*El segundo momento, dirigido al levantamiento de la información, fue el proceso más extenso y productivo de los talleres. Estuvo centrado fundamentalmente en escuchar a las y los participantes, en no perder las sutilezas del detalle y la complementariedad de los aportes; en profundizar sobre todos y cada uno de los temas o dimensiones del diagnóstico y desde múltiples miradas. Quienes ocupaban roles directivos se colocaron en relaciones horizontales con las otras personas y también compartieron sus consideraciones, de igual a igual, con las voces de productores y productoras. Mujeres y hombres se ubicaron en la misma posición sin jerarquías ni espacios diferenciados. Aunque las herramientas estuvieran previstas para un tiempo específico, no se detenía el intercambio hasta que los debates y las reflexiones hubieran con-*



*cluido; a la vez, se mantuvo un ambiente cordial, de cooperación, de pasarla bien y disfrutar la aplicación de las herramientas.*

*El tercer proceso de los talleres estuvo dedicado a identificar propuestas de acciones. Respondió a la interrogante: ¿qué hacer con la información levantada? y reforzó percepciones y actitudes favorables acerca de la relevancia del diagnóstico. A través de técnicas cualitativas se pudo intercambiar sobre las brechas de género y fortalecer la concientización referente a la necesidad de eliminarlas, de tal manera que se generara el compromiso con la formulación y el desarrollo de medidas afirmativas para cerrar dichas brechas. Además, este proceso develó las necesidades de capacitación específicas de mujeres y hombres, así como las fortalezas de las relaciones de género y el impacto que Agrofrutales puede tener en estas relaciones y en las personas del proyecto.*

*En el Programa del Taller (anexo 3) se aprecia cómo fueron utilizados los diferentes escenarios: el plenario, el trabajo grupal y el diagnóstico individual. La gran mayoría de las herramientas fueron aplicadas en espacios grupales, la información fue levantada en subgrupos (sin la presencia de las especialistas que facilitaban el taller de diagnóstico) para asegurar la mayor libertad y espontaneidad en los análisis.*

*Para la efectividad del trabajo en equipo se entregaron indicaciones impresas de cada ejercicio en particular y de la dinámica grupal propuesta. Se les animaba, primero, a realizar una mirada individual al tema y a compartir sus opiniones para que todo el grupo se beneficiara de sus aportes y consideraciones; luego se promovió el debate acerca de puntos coincidentes y diferentes; y finalmente se les compulsó a consensuar las respuestas del grupo y a expresarlas en el plenario.*

*Al tratarse de un diagnóstico participativo, y según lo acordado en el contrato grupal, si alguna persona consideraba que sus ideas no estaban reflejadas en la aprobación del grupo, o existieran diferentes aspectos no consensuados, era preciso que también estuvieran reflejados como “resultados grupales desde el disenso”; toda vez que cada mirada es valiosa y aporta al diagnóstico.*

#### **4.2.2 MAPA DE LA METODOLOGÍA DESARROLLADA PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE LA CADENA**

El Análisis de Género en el Diagnóstico de la Cadena incluye, al menos, siete temas o dimensiones de género, a saber: 1) estereotipos de género, 2) actividades y ocupaciones realizadas por mujeres y hombres, 3) roles de género, 4) participación y toma de decisiones de ellas y ellos, 5) acceso y control de recursos y beneficios por parte de las mujeres y los hombres, 6) necesidades prácticas y estratégicas de género, y 7) empoderamiento y liderazgo de las mujeres. Cada una de ellas se presentará en la descripción del siguiente acápite.

El levantamiento de esta información combina herramientas individuales y grupales. Algunas son levantadas a nivel personal, otras como cadenas o por eslabones. En cuanto a la participación según género, en la metodología planteada algunas herramientas son para ser levantadas en grupos específicamente de mujeres o de hombres, y otras pueden ser aplicadas en equipos formados por hombres y mujeres.

A continuación, la tabla 2 recoge la metodología desarrollada desde el punto de vista del análisis cualitativo: los temas centrales (dimensiones de género) del estudio; las diferentes herramientas propuestas para el levantamiento de la información; el nivel de aplicación (individual, por cadenas o por eslabones); y su realización según grupo de mujeres, hombres o mixtos (de mujeres y hombres).

**TABLA 2.** CUADRO RESUMEN DE LA METODOLOGÍA DESARROLLADA PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE GÉNERO.

DIMENSIONES DE GÉNERO	HERRAMIENTAS	NIVEL DE LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	REALIZADOS POR:
1. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO que reproducen mujeres y hombres	HERRAMIENTA 1.1: Cuestionario de creencias individuales	Individual	Mujeres y hombres
	HERRAMIENTA 1.2: Cuestionario de creencias individuales observadas en mujeres y hombres del municipio	Por municipios	Grupos mixtos de mujeres y hombres
2. ACTIVIDADES Y OCUPACIONES realizadas por mujeres y hombres	HERRAMIENTA 2.1: Planilla de preguntas individuales	Individual	Mujeres y hombres
	HERRAMIENTA 2.2: Planilla de perfil de actividades	Por cadenas	Grupos mixtos de mujeres y hombres
	HERRAMIENTA 2.3: Planilla de segregación ocupacional	Por eslabones	Grupos mixtos de mujeres y hombres
3. ROLES DE GÉNERO de trabajadoras y trabajadores de la cadena	HERRAMIENTA 3.1: Dramatización: "La vida de las mujeres de la cadena", "La vida de los hombres de la cadena"	Por cadenas	Grupos mixtos de mujeres y hombres
4. PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES de las mujeres y los hombres	HERRAMIENTA 4.1: Dibujo: "La participación en una entidad de la cadena"	Por cadenas	Grupos mixtos de mujeres y hombres
	HERRAMIENTA 4.2: Planilla (matriz) de participación y toma de decisiones	Por eslabones	Grupos mixtos de mujeres y hombres
5. ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS Y BENEFICIOS por parte de las mujeres y los hombres	HERRAMIENTA 5.1: La diana de beneficios	Por eslabones	Grupos mixtos de mujeres y hombres
	HERRAMIENTA 5.2: Planilla de acceso y control de los recursos	Por cadenas	Grupos mixtos de mujeres y hombres
6. NECESIDADES ESPECÍFICAS (PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS DE GÉNERO) de trabajadoras y trabajadores de la cadena	HERRAMIENTA 6.1: Carta sobre las necesidades estratégicas / Carta para la nueva entidad del 2025	Por género	Grupo de mujeres y grupos de hombres
	HERRAMIENTA 6.2: Planilla de necesidades prácticas	Por género	Grupo de mujeres y grupos de hombres
7. EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES	HERRAMIENTA 7.1: Entrevista grupal: "Con sinceridad y sin secretos: empoderamiento y liderazgo de las mujeres al debate"	Por género	Mujeres y hombres en plenario



Como proceso de diagnóstico de género es importante prestar atención a los llamados “imprescindibles de género”: la división sexual del trabajo (¿quién hace qué?), el tiempo de que dispone (¿quién puede hacer qué y quién no?), el ejercicio del poder y la toma de decisiones (¿quién decide y controla qué?). En la metodología que se comparte se profundiza de manera exhaustiva en la división sexual del trabajo y el acceso y control de los recursos. A los otros (el ejercicio del poder y el uso del tiempo) va aproximándose a partir del propio análisis de la frecuencia con la cual se realizan las actividades y los diferentes aspectos de la participación y la toma de decisiones.

#### 4.2.3 DIMENSIONES Y HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE LA CADENA: CARACTERÍSTICAS DE CADA UNA DE ELLAS

A continuación, se describe cada una de las herramientas propuestas, organizadas según las dimensiones de género que abordará el estudio. De cada herramienta se brinda información acerca de su nombre y objetivo, la descripción de sus aspectos fundamentales, el momento y forma de aplicación, y cómo realizar el análisis.

##### 1.) ESTEREOTIPOS DE GÉNERO que reproducen mujeres y hombres

Los estereotipos de género constituyen características socioculturales y comportamentales preconcebidas, que se asignan a las personas de manera diferenciada, a partir de ser mujer u hombre y sin tener en cuenta sus individualidades. Además, manifiestan las expectativas y atribuciones sociales esperadas para ellas y para ellos.

Estas creencias llevadas a la práctica cotidiana generan desigualdades de género y prácticas discriminatorias si son reproducidas de manera sostenida. Por esta razón resulta necesario identificar los estereotipos que portan los actores (hombres y mujeres) de las cadenas, con el propósito de que se puedan visibilizar, incidir en la toma de conciencia sobre ellos y, desde esta concientización, contribuir a la desconstrucción de prácticas sexistas y a reducir las brechas de género.

En la metodología para el diagnóstico de género que se presenta se privilegia el análisis de estereotipos de género en trabajadoras y trabajadores de las cadenas. Para ello se propone aplicar una herramienta de manera individual, anónima, solo con la especificación de si el cuestionario es completado por un hombre o una mujer; y otra de forma grupal, un levantamiento indirecto sobre los estereotipos que más se perciben en los grupos de personas con los cuales los actores del proyecto tienen cercanía laboral o habitacional.

##### Herramienta 1.1: Cuestionario de creencias individuales

###### OBJETIVO:

Identificar estereotipos sexistas que están presentes en las mujeres y los hombres de la cadena, en especial aquellos estereotipos vinculados con los roles de género y la división sexual del trabajo.

###### DESCRIPCIÓN:

La herramienta resulta esencial para conocer en qué áreas predominan los estereotipos sexistas, qué creencias estereotipadas están detrás de las actitudes y comportamientos de las trabajadoras y los trabajadores de la cadena; en particular, cuáles son aquellos estereotipos más vinculados con la división sexual del trabajo y con los roles reproductivos y las labores productivas.

El cuestionario de creencias individuales indaga si cada persona participante en el taller está de acuerdo —o no— con las creencias identificadas y enumeradas de antemano para más rápido análisis. Aplicado en otros diagnósticos de género del Sistema de la Agricultura, el cuestionario es adaptado a creencias específicamente vinculadas con la cadena en estudio, relacionadas con las características de las mujeres y los hombres y sobre el desempeño de los roles de género. En el anexo 4 se muestra el cuestionario utilizado en el ejercicio práctico de aplicación de esta metodología.

El cuestionario aclara, desde el inicio, que cada una de las afirmaciones que contempla se basa en la creencia común de algunas personas. También deja claro que no hay respuestas buenas ni malas y que para el análisis no se tendrán en cuenta respuestas individuales sino la tendencia de lo contestado por las y los participantes en el diagnóstico. Las preguntas están dirigidas a: si se está Totalmente de Acuerdo (TA), si se está Parcialmente de Acuerdo (PA) y si se está Totalmente en Desacuerdo (TD).

Esta herramienta resulta fácilmente ajustable a las especificidades que se deseen validar, por ejemplo, respecto a un determinado trabajo o función, por lo que también puede aplicarse en otros procesos de diagnóstico. Además, puede ser útil para luego replicar en las entidades y, con ello, comenzar a visibilizar las diferencias en cuanto a las creencias más presentes en las mujeres y en los hombres.

#### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

El cuestionario de creencias individuales ha de ser la primera o de las primeras herramientas del Análisis de Género en el Diagnóstico de la Cadena. Durante aproximadamente 15-20 minutos (no más de 30) se entrega y aplica el cuestionario para ser completado por cada persona participante en el Taller. Se promueve y propicia que sea respondido de manera individual y que se comprendan las instrucciones para realizar el ejercicio. Si bien es anónimo, se precisa la edad y el sexo de la persona encuestada. La facilitación del Taller estará pendiente de que dichos datos sean colocados cuando se entrega el cuestionario con las respuestas.

#### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

El análisis de las creencias permite identificar si los y las participantes en el diagnóstico son portadores/as de estereotipos de género relacionados principalmente con el ámbito reproductivo y/o productivo, si son más apreciadas hacia las mujeres y/o hacia los hombres.

Toda aquella creencia con la cual las personas están totalmente de acuerdo o parcialmente de acuerdo<sup>1</sup> se considera que expresan la presencia de un estereotipo sexista. Dicho de otra manera, las personas que tienen mayor cantidad de estereotipos son aquellas que expresaron estar total o parcialmente de acuerdo con más creencias del cuestionario.

Además del análisis de las creencias específicas del cuestionario con las que las personas están de acuerdo (o sea, prestar atención a la cantidad de mujeres y hombres que expresan acuerdo con una creencia u otra), también se realizan análisis integrados a partir de agrupar las creencias según temas y temáticas vinculadas. Esto permite ver, por ejemplo, hasta dónde está el arraigo —o no— de concepciones estereotipadas sobre la división sexual del trabajo y si ello se manifiesta más hacia lo considerado tradicionalmente como lo femenino o lo masculino, hacia las mujeres o hacia los hombres.

---

<sup>1</sup> Esto se analiza así en tanto se considera que “asumir estar parcialmente de acuerdo con las afirmaciones que se ofrecen en el cuestionario” coloca a las personas en una posición de incertidumbre o indecisión, lo cual genera una condición de riesgo que puede convertirlas en reproductoras de estereotipos y prejuicios de género.



## **Herramienta 1.2: Cuestionario de creencias individuales observadas en el municipio: pensando en las mujeres y en los hombres de la cadena**

### **OBJETIVO:**

Identificar estereotipos sexistas que las mujeres y los hombres de la cadena perciben en sus territorios, en especial aquellos vinculados con los roles de género y la división sexual del trabajo; y, a la vez, propiciar que desde el análisis grupal se tenga un acercamiento a la problemática de los estereotipos, su reproducción, los que se han transformado o eliminado, o los que más permanecen resistentes al cambio.

### **DESCRIPCIÓN:**

Su implementación busca levantar información sobre cómo se percibe la presencia de dichas creencias en las mujeres y los hombres del entorno de las y los participantes en el diagnóstico en los territorios o centros donde laboran. Se trata del mismo cuestionario de creencias individuales (anexo 4), solo que en esta oportunidad se trabaja de manera grupal y no se indaga sobre lo que cada persona considera individualmente.

### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Es una herramienta clave para ser completada de forma grupal. Su aplicación puede realizarse inmediatamente después del cuestionario de creencias aplicado de forma individual o con posterioridad y espaciada en el tiempo respecto a cuándo se realizó dicha aplicación individual.

### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

En plenario, luego que cada grupo presenta la selección acordada de las creencias más escuchadas en su territorio o centro donde labora, se identifican las coincidencias —o no— entre los lugares y también se comparten las impresiones y debates suscitados en los grupos.

En dependencia del momento en que se coloca esta herramienta en el diseño metodológico del Taller, la facilitación apuntará aspectos generales “de contenido” sobre las creencias y los estereotipos. Si al aplicar el cuestionario el levantamiento de la información del estudio ha concluido, la coordinación técnica del diagnóstico expresará elementos temáticos fundamentales sobre los estereotipos; si no, apuntará que, dado que se trata de un diagnóstico y no un espacio formativo en género, se abstendrá de no compartir aspectos conceptuales sobre las creencias del cuestionario y su contenido.

*En Agrofrutales, el cuestionario de creencias individuales fue la primera herramienta que se aplicó en el Taller. Resultó relevante comenzar con un amplio bosquejo (autorreflexión) sobre los estereotipos que tienen (o que más comparten) las mujeres y los hombres participantes. Con su aplicación se logró motivarlos y atraerlos al tema de género.*

*Como aproximación inicial, y para no provocar resistencias al tema (ni apuntar que es un estereotipo u otra palabra similar que no fuera bien recibida), la facilitación del Taller reforzó en el plenario que se trata de preguntas rápidas sobre algunas creencias de la población. Se apuntó que en el cuestionario se llama la atención sobre ideas comunes (cotidianamente escuchadas, pensadas, defendidas) respecto a las mujeres y los hombres, y otros aspectos de interés*

*del diagnóstico en las cadenas de frutales, acerca de las cuales se desea conocer si las personas del Taller están de acuerdo o no.*

*En este sentido, se analizó si la mayoría de los estereotipos sexistas explorados se colocan en el espacio laboral y/o familiar, si se focalizan hacia las mujeres, hacia los hombres o hacia ambos. También se obtuvo una aproximación sobre la reproducción —o no— de percepciones referidas a la fuerza física, disponibilidad de tiempo, habilidades, etc., muy vinculadas a los estereotipos sexistas y que limitan el acceso de las mujeres o de los hombres a puestos de trabajos tradicionalmente reconocidos como “masculinos” o “femeninos”. Cualquier creencia considerada TA o PA, al menos por una persona, se valoró como significativa. No obstante, y solo con el objetivo de priorizar la profundización de algunas creencias, en el Taller se llamó más la atención sobre aquellas creencias que fueron señaladas por más del 50 % de las personas participantes.*

*Del mismo modo se investigó sobre las creencias más escuchadas en los respectivos municipios donde se enclava el Proyecto. El cuestionario se aplicó casi al finalizar el Taller, de hecho, fue la última herramienta realizada antes de la validación de los principales resultados del diagnóstico. Se realizó en equipos mixtos formados por mujeres y hombres. Se trabajó por territorios para aprovechar las capacidades de especialistas y actores clave de los municipios donde el Proyecto se implementa, quienes poseen un amplio conocimiento de la población donde habitan.*

*Mediante instrucción impresa se les invitó a reanalizar las creencias, pero en esa ocasión pensando en las mujeres y los hombres de las cadenas que viven en sus municipios; no en lo que cada persona consideró y completó en el levantamiento individual de las creencias al inicio del Taller. Se insistió en la lectura del enunciado de la planilla en el equipo, a manera de recordatorio y para asegurar que todas y todos estuvieran en consonancia con lo indicado. Cada una de las creencias fue leída y por consenso (o por mayoría) en el grupo se escogieron las creencias de mayor coincidencia, es decir, las cinco creencias (estereotipos) escuchadas más frecuentemente en los municipios. Asimismo, se les solicitó seleccionar las dos o tres de las creencias que haya sido más difícil llegar al consenso (o no se haya llegado) para llevar su análisis al plenario.*

*Resultó relevante en el diagnóstico de Agrofrutales que en los talleres se observó un disfrute mayor de la herramienta aplicada grupalmente que de manera individual. Además, se generó un profundo debate sobre las creencias en el momento en que se realizó el levantamiento en grupos. Al indagar si consideraban válido el supuesto de que, al realizarse el análisis del cuestionario a nivel grupal permitiría identificar los cinco estereotipos escuchados más frecuentes en los municipios, respondieron favorablemente. Al menos como acercamiento inicial cualitativo a esta identificación mostraron ejemplos concretos de la valía de esta herramienta que les permitió reflexionar sobre cómo las creencias se expresan en los municipios y así identificarlas en “escenas” y “paisajes” de la cotidianidad. También se analizó si se perciben coincidencias entre los territorios y cuáles son las creencias que parecen ser escuchadas más en unos municipios que en otros.*

*Finalmente, solo como una aproximación muy general al tema, se realizó en el plenario del Taller un desmontaje conceptual de cada una de las creencias más escuchadas y se analizaron por qué constituyen estereotipos; toda vez que ya había concluido el levantamiento de la información del diagnóstico.*





## 2.) ACTIVIDADES Y OCUPACIONES realizadas por mujeres y hombres

En cualquier espacio de desarrollo humano resulta relevante conocer cuáles son las actividades y ocupaciones realizadas por las mujeres y por los hombres; entendiéndose como aquellas acciones, funciones o tareas, a partir de las cuales se generan determinados beneficios (servicios, bienes, resultados) o se satisfacen necesidades de las personas y la sociedad en general. En concreto, también es significativo conocer aspectos clave vinculados directamente con su realización.

Las actividades y ocupaciones están estrechamente relacionadas con la división sexual del trabajo, que no solo ha supuesto históricamente el reparto tradicional y discriminatorio de tareas (productivas y reproductivas) de acuerdo al sexo (para mujeres y para hombres) y en espacios diferentes (público y privado); sino también ha otorgado una asignación de valor desigual para las mujeres y para los hombres, que incide en el uso del tiempo y la cantidad de horas trabajadas por ellas o ellos, y ha traído implicaciones para el desarrollo de unas y otros.

Conocer sobre la realización de las actividades y ocupaciones también resulta imprescindible para analizar la existencia —o no— de la segregación ocupacional por sexo/género, la cual alude a la concentración también injusta de hombres o de mujeres en ciertas ocupaciones, labores e incluso en tipos de instituciones. Se manifiesta segregación horizontal cuando las mujeres se encuentran solo en actividades donde los hombres no están o son minoría, y viceversa; cuando ellos están sobrerrepresentados en algunas actividades en las cuales las mujeres o no están o son muy pocas. Con frecuencia, se evidencia que las mujeres están confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres.

Asimismo, se observa segregación vertical cuando las mujeres —en comparación con los hombres— están en puestos de trabajo que son más operativos y de menor nivel jerárquico que sus compañeros; y viceversa, si en un determinado tipo de actividad son los hombres, comparados con las mujeres, quienes realizan las acciones más operativas y menos jerárquicas.

Tanto la división sexual del trabajo como la segregación ocupacional no representan una mera diferencia, sino que ponen de manifiesto, reproducen e incrementan profundas desigualdades o brechas de género.

Para las cadenas agroalimentarias resulta de importancia conocer aquellas actividades y ocupaciones que las mujeres y los hombres valorizan más desde el deber ser; las ocupaciones que prefieren ellas y ellos y las que hacen más unas y otros. Saber a qué dedican el tiempo, conocer qué aportan las mujeres y los hombres, son aspectos clave a considerar para la toma de decisiones sobre cómo favorecer el mejor desarrollo de unas y de otros, apoyarles según sus necesidades, condiciones y posiciones de género y, de hecho, incidir en la productividad de las entidades y las cadenas.

Es por ello que, en el Diagnóstico de las Cadenas, mediante el análisis participativo de género, se identifican, analizan y profundizan las actividades y ocupaciones de mujeres y hombres desde diferentes acercamientos y perspectivas. Por una parte, desde lo individual, mediante preguntas abiertas se identifican aquellas actividades y ocupaciones a las que se les da más valor, “lo que se tiene más claro”, lo que no se piensa mucho ni se discute, por ser percibido justamente como certezas, como “la realidad”. Por otra parte, a través del trabajo grupal enfocado en las cadenas y en los eslabones, desde la reflexión entre pares y luego en plenario, se identifican y se “dialoga” acerca de la existencia de “realidades diversas” y sus aspectos comunes y especificidades.

Para este análisis se proponen tres herramientas: planillas de preguntas individuales, perfil de actividades y planilla de segregación ocupacional. Mediante ellas, además, se abre el espacio

para luego continuar profundizando en otros aspectos esenciales, como las oportunidades y los conocimientos que se tiene para realizar cada actividad analizada en el diagnóstico.

## **Herramienta 2.1: Planillas de preguntas individuales**

### **OBJETIVO:**

Identificar qué actividades se consideran que “deben hacer” o “harían mejor” las mujeres y los hombres en la cadena y por qué son estimadas como actividades “para ellas” o “para ellos”.

### **DESCRIPCIÓN:**

Las planillas resultan una herramienta clave para profundizar en cuáles actividades se conciben (mejor o únicas) para las mujeres y para los hombres, o sea, para analizar el “deber ser”, así como los argumentos utilizados para asignarlas de forma diferenciada a ellas y ellos. A la vez, es relevante para confirmar la existencia de estereotipos sexistas y cuán fuertemente están arraigados en quienes son protagonistas de las cadenas de valor agroalimentarias.

Las planillas de preguntas individuales son dos, cada una con dos interrogantes muy sencillas. En una se les solicita mencionar, según su opinión y experiencia, las tres actividades que “deben hacer las mujeres” y, en la otra, las tres actividades que “deben hacer los hombres” en la cadena en estudio. En la otra planilla se les pide indicar las tres actividades que, también de acuerdo con su opinión y experiencia, considera que “harían mejor las mujeres” y las que “harían mejor los hombres”. En el anexo 5 se comparte la herramienta empleada en el caso del proyecto Agrofrutales.

Cada participante en el diagnóstico solamente responde una de las planillas. Con independencia de que quien responda sea una mujer o un hombre de la cadena, a todas las personas se les solicitan las tres actividades relativas a las mujeres y las tres relativas a los hombres. Además, en todos los casos se pregunta el “porqué” de su respuesta.

### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Es la primera herramienta con la cual se inicia la identificación de actividades y ocupaciones. Se sugiere realizar después del levantamiento de las creencias individuales.

Se aplica de manera individual, anónima y solo debe especificar si es una mujer o un hombre. A cada participante se le invita a seleccionar, al azar, una de las dos planillas, aclarándole que solo responderá una de ellas y esta selección es realizada con independencia de si es hombre o mujer.

Su aplicación debe durar, aproximadamente, unos 10-15 minutos, para evitar que se reflexione mucho sobre las preguntas y se elaboren respuestas desde lo que se conoce como: “buenas respuestas” o “respuesta esperada”.

### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

El análisis se lleva a cabo a nivel individual, en plenario y luego por especialistas. Es posible analizar por separado, o a la vez, lo apuntado en las dos planillas, en dependencia del tiempo que se disponga y si las respuestas de quienes participan en el diagnóstico muestran relevantes diferencias que indiquen la pertinencia de analizar cada planilla por separado. En cualquier caso, se analizan de manera cualitativa y, mediante análisis de contenido, se agrupan o integran las actividades y los porqués que se expresan.



Como en todo análisis cualitativo, en el porqué de las actividades que se mencionan aparecen —o no— los estereotipos, aspectos objetivos de las condiciones y posiciones de género; y también los que son subjetivos y dan cuenta de imaginarios grupales que son clave en el tema. Estos son elementos relevantes que contribuyen a que el diálogo se fortalezca en el grupo y se profundice en los puntos clave priorizados en el Análisis de Género del Diagnóstico de la Cadena.

## **Herramienta 2.2: Perfil de actividades**

### **OBJETIVO:**

Identificar, de un conjunto de actividades seleccionadas en tres espacios fundamentales (comunitario, familiar y laboral), cuáles son las realizadas por las mujeres y cuáles por los hombres de la cadena, así como la percepción que se tiene sobre la frecuencia con la cual se realiza cada una de estas actividades (frecuentemente, ocasionalmente o nunca).

### **DESCRIPCIÓN:**

La herramienta —muy usada en los análisis (y formaciones) de género, y específicamente adaptada a las indagaciones pertinentes a las cadenas de estudio— resulta importante para el análisis de la división sexual del trabajo y así mostrar qué actividades productivas, reproductivas y comunitarias son realizadas por las mujeres y cuáles por los hombres de la cadena y con qué frecuencia las realizan ellas y ellos. También es esencial para visibilizar cuál es el Trabajo No Remunerado que, como su nombre indica, es un trabajo que carece de remuneración económica; en consecuencia, quien lo realiza pierde oportunidad de ganar ingresos y con ello autonomía. Con toda intención se le denomina trabajo (pues también las “amas de casa” trabajan).

Para profundizar en el análisis de las actividades y ocupaciones se tienen en cuenta los tres escenarios donde la participación tiene lugar: el comunitario, identificando las actividades más comunes en la sociedad cubana; el familiar, relativo a las actividades en la familia; y el espacio laboral, donde se analizan las actividades en la cadena. Por eso la pregunta: “¿quién hace qué?” se dedica a indagar, en cada escenario, las actividades y ocupaciones clave realizadas por las personas de la cadena.

Además, para cada una de las actividades seleccionadas se consideran dos aspectos de la participación de mujeres y hombres: con qué frecuencia (frecuente, ocasional, nunca) se realiza la actividad y si reciben pago por realizarla o no. En el anexo 6 se muestra la herramienta utilizada en el Diagnóstico de las Cadenas de Frutales.

### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Es la segunda herramienta que se utiliza para analizar las actividades y ocupaciones de las mujeres y los hombres de la cadena. Por supuesto, también se sugiere realizarla posterior a la aplicación del cuestionario de creencias.

Se aplica en grupo; puede ser realizada en equipos mixtos de mujeres y hombres, o en un grupo de solo mujeres y otro de hombres. Las personas se agrupan a partir de las cadenas o los eslabones a los que pertenecen (según se acuerde en el diseño metodológico del diagnóstico de género) para seleccionar las actividades que realizan las mujeres y los hombres en el ámbito de la comunidad, de la familia y el laboral. A cada grupo se le entrega una planilla (matriz) para el levantamiento y análisis de la información.

En el grupo las personas expresan individualmente su opinión sobre cada una de las actividades a valorar y cómo las perciben, y luego consensuan qué es lo más representativo o reiterado de las percepciones de las y los integrantes en el equipo. Una vez consensuadas las ideas, se colocan las respuestas en las planillas del diagnóstico y en papelógrafos (u otro recurso) entregados por la facilitación del Taller para la presentación en plenario. En caso de no existir consenso también se invita a los grupos a que coloquen las diferentes alternativas de respuesta en las planillas y/o papelógrafos y además lo compartan en el plenario.

### CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:

Un primer análisis se realiza a nivel grupal, cuando en el equipo se llega a un consenso sobre cuáles son las actividades realizadas por las mujeres y los hombres en la comunidad, la familia y el espacio laboral; la frecuencia con que se realizan las acciones; y si por ello reciben remuneración.

Un segundo nivel de análisis tiene lugar en plenario, donde se complementan miradas, se levantan dudas, se presentan y debaten otras respuestas, se identifican visiones generalizadoras o particulares a las consensuadas en los diferentes grupos.

Cada actividad es analizada, tanto para las mujeres como para los hombres, y se levantan las coincidencias y diferencias entre unas y otros. El análisis de cada escenario resulta integrador por su referencia a cómo se ubican las mujeres y los hombres en las actividades de lo productivo, lo reproductivo y lo comunitario.

En tercer lugar, se desarrolla el análisis especializado por los que llevan a cabo la facilitación del Taller y/o por especialistas en el tema, quienes asegurarán la incorporación del análisis de género al informe del Diagnóstico de la Cadena.

De particular relevancia resultan, al menos, tres líneas de análisis al abordar los eslabones: la primera, al mostrar una foto integrada de quienes hacen las actividades de la cadena según sus partes clave; la segunda, al evidenciar el “darse cuenta” que sus trabajadores y trabajadoras, además de las actividades productivas, también realizan otras reproductivas y en la comunidad; y la tercera, cuando se indaga y visibiliza si en las labores no remuneradas, actividades comunitarias y de atención a la familia predominan más las mujeres o los hombres.

Es preciso insistir en esta última línea de análisis, mediante la pregunta acerca de si se recibe pago por actividades en la familia y en la comunidad, de manera tal que se aproveche el espacio del Taller para promover la toma de conciencia sobre uno de los aspectos que más tienen que ver con las desigualdades de género: las actividades imprescindibles para la vida, por las que no se recibe remuneración, son realizadas más por las mujeres que por los hombres.

### **Herramienta 2.3: Planilla de segregación ocupacional**

#### OBJETIVO:

Identificar si existe —o no— segregación ocupacional y con ello profundizar en la participación específica de mujeres y hombres en las actividades que conforman los eslabones de la cadena de valor.

#### DESCRIPCIÓN:

La herramienta, diseñada especialmente para el diagnóstico de las cadenas seleccionadas, es esencial para abordar uno de los temas clave de género: la segregación ocupacional. Permite



evidenciar que las ocupaciones donde mayoritariamente están las mujeres tienden a recibir más bajas remuneraciones, contar con un menor reconocimiento y disponer de pocas oportunidades de desarrollo profesional; y, por el contrario, los cargos de mayor responsabilidad y remuneración económica están reservados para hombres.

Consiste en una planilla que muestra, de manera organizada y sin olvidar ninguna ocupación, las diferentes actividades de la cadena en estudio.

Para cada actividad del eslabón se indaga sobre tres aspectos en particular: uno de ellos es ¿quiénes tienen (generalmente) conocimientos y habilidades para realizar la actividad? (si las mujeres, si los hombres, si mujeres y hombres, o ni ellas ni ellos); otro, ¿quiénes realizan mayoritariamente cada actividad? (si las mujeres, o los hombres); y, ¿por qué son ellas —o ellos— quienes realizan mayoritariamente cada actividad del eslabón? Entonces, mediante preguntas adicionales, se invita a reflexionar colectivamente y profundizar en aspectos cualitativos de las actividades y ocupaciones realizadas por mujeres y hombres en los diferentes eslabones.

En el anexo 7 se muestra a modo de ejemplo el desglose de las actividades para las cadenas de mango, guayaba y papaya, así como las preguntas movilizadoras de la reflexión que fueron realizadas en la aplicación de esta metodología.

### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Es la tercera herramienta propuesta para el análisis de las actividades y ocupaciones. Se sugiere aplicarla siempre posterior al “perfil de actividades”.

Se realiza por eslabones de la cadena, que es donde se puede constatar, de manera más ilustrativa, la existencia —o no— de la segregación ocupacional.

Las personas participantes en el Taller, según los eslabones a los que pertenecen, se dividen en cuatro o cinco subgrupos para realizar el completamiento de la matriz y llevar el consenso del grupo al plenario. Se sugiere que para cada actividad se analicen los tres aspectos que se están valorando en cada columna (conocimientos, realización de las actividades y por qué son quienes más la realizan), aunque si lo prefieren también pueden hacer el análisis por aspecto ubicado en cada columna para cada una de las actividades seleccionadas. En cualquier caso, se propone no dejar en blanco ninguna casilla. Junto a la matriz se le entregan indicaciones generales del trabajo grupal. Se reitera la importancia de escuchar todas las voces del grupo, integrarlas, buscar consensos y, en caso de existir miradas contradictorias, también levantarlas pues son igual de relevantes para el análisis de la segregación ocupacional según sexo/género.

### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

Tres son los momentos fundamentales del análisis: en el grupo, en plenario y a nivel técnico de quien facilita el Taller y el Análisis de Género en el Diagnóstico de la Cadena.

Tanto a nivel de grupos (mujeres y hombres de los eslabones) como en el plenario, la reflexión grupal se encamina a buscar y visibilizar dos aspectos fundamentales: por una parte, quiénes se perciben con más conocimientos y habilidades; y, por otra, si existe segregación por sexo/género en las diferentes actividades —o grupos de actividades— expuestas en la planilla, o sea, realizadas mayoritariamente por las mujeres o por los hombres con frecuencia.

En particular, en plenario, y con el acompañamiento de especialistas en el tema, se busca constatar —o refutar— si al preguntar “¿por qué la actividad es realizada mayoritariamente por hombres o por mujeres?”, nuevamente se alude a estereotipos o creencias estereotipadas. En el

análisis se persigue conocer —y concientizar a la vez— si los estereotipos sexistas se están colocando en el espacio laboral y si son responsables de que se consideren algunas actividades y labores más apropiadas para mujeres y otras para hombres. Con énfasis hay que prestar atención a si se reproducen percepciones referidas, por ejemplo, a la fuerza física y las normas culturales como aspectos que limitan el acceso de las mujeres a puestos de trabajos tradicionalmente reconocidos como “masculinos”, y si se refuerza la división sexual del trabajo.

De este modo también se propicia el análisis de la existencia de posibles contradicciones, cuando son diferentes las personas que se perciben con “más conocimientos y habilidades” (mujeres u hombres) y quienes realizan mayoritariamente la actividad (ellas o ellos).

*En el diagnóstico de Agrofrutales se aplicaron las tres herramientas descritas para el análisis de esta dimensión de género. De manera transversal se indagó y constató si entre los argumentos utilizados para asignar las actividades de forma diferenciada a mujeres y a hombres se reproducían estereotipos sexistas (como los identificados a través del cuestionario de creencias).*

*La planilla de preguntas individuales se realizó posterior al cuestionario de creencias individuales e identificó estereotipos de género. Las preguntas de ambas planillas (sobre qué deben hacer o harían mejor) fueron analizadas como un todo, como el “deber ser”, como “lo esperado”, toda vez que no resultó interesante la distinción entre las respuestas dadas por el grupo a cada pregunta.*

*Para comenzar se mostró de forma espontánea, cual lluvia de ideas individual, el listado de las actividades que se considera “deberían hacer” y “harían mejor” las mujeres y los hombres en las cadenas de mango, guayaba y papaya. Posteriormente, se prestó atención al porqué de las actividades que se mencionan, identificándose la existencia o reiteración de estereotipos/creencias consideradas por muchas personas.*

*Realmente, la manera en que se apuntó la fuerza física (de los hombres), la delicadeza (en las mujeres) o, por ejemplo, la disponibilidad del recurso tiempo fue relevante al fortalecer el diálogo y abrir el espacio para profundizar en otros temas del análisis de género. Incluso, resultó significativo que entre los argumentos se señalara explícitamente que “los porqués responden a estereotipos y tradiciones” pues fueron conceptos no apuntados por la facilitación sino por las y los protagonistas del diagnóstico.*

*Luego de indagar sobre la concepción que se tiene del “deber ser”, se aplicó la herramienta “perfil de actividades”. Se realizó por cadenas, en grupos mixtos de mujeres y hombres, agrupados a partir de las cadenas a las que pertenecen o donde mayormente tienen su ocupación. Se analizaron los tres escenarios fundamentales.*

*El análisis de los resultados permitió identificar (y también contribuir a generar conciencia) respecto a quienes con mayor frecuencia se dedican al apoyo de las actividades de la familia, la comunidad y el espacio laboral de los diferentes eslabones de las cadenas; y se visibilizó cuáles actividades se están realizando en igual o similar proporción entre las mujeres y los hombres. También en el debate, tanto en el grupo como en plenario, se reconoció (a veces tan invisibilizado como naturalizado) que solo en el espacio laboral se reciben pagos por la actividad realizada, si los hombres o las mujeres son la mayoría en los espacios de remuneración y si ellas o ellos son quienes ganan más.*



*La herramienta “planilla de segregación ocupacional”, realizada según eslabones y en grupos mixtos de mujeres y hombres, consideró el desglose de actividades de dichos eslabones. Con preguntas de profundización, se indagó sobre cuáles son las tres principales contribuciones (aportes) de las mujeres a cada eslabón de la cadena y cuál es la contribución o aporte que más se les reconoce; a la vez que se incluyó de igual forma sobre las contribuciones de los hombres, así como cuál contribución o aporte de ellos se reconoce más en la sociedad en general y/o en sus entidades.*

*En el plenario se dedicó la mayor cantidad de tiempo a analizar si son los hombres o las mujeres quienes mayoritariamente realizan todas las actividades, o muchas de ellas, en cada eslabón, y en cuáles actividades específicas ellas y ellos tienen una mayor representación, lográndose profundizar en la reflexión. Además de la entrega de la planilla grupal de levantamiento de la información, se solicitó a los equipos llevar a plenario, en un papelógrafo, solo quiénes (las mujeres o los hombres) realizan mayoritariamente las actividades del eslabón. Con ello se logró una primera imagen que muestra otro mapa de la cadena levantado por el Diagnóstico de Agrofrutales, pero ahora colocando el foco en las actividades realizadas por las mujeres y los hombres.*

*También se prestó atención a reflexionar sobre por qué se expresa que las mujeres o los hombres deben realizar o harían mejor las actividades y las contribuciones señaladas de forma diferente por unas u otros, aun cuando se reconoce que ambos, ellas y ellos, generalmente tienen iguales conocimientos y habilidades.*

### **3.) ROLES DE GÉNERO de las trabajadoras y trabajadores de la cadena**

Los roles de género son el conjunto de expectativas, diferenciadas según sexo/género, sobre cómo actuar y sobre qué posibilidades tienen las mujeres y los hombres dentro del grupo social y en un contexto determinado. Se refieren a todo aquello que socialmente se espera que hagan, y también sobre lo que hacen las mujeres y los hombres según los espacios de actuación para la producción de bienes y servicios, para la reproducción de la familia y su fuerza laboral, así como para el mantenimiento del entramado social comunitario. Estos roles son asignados por la sociedad y los grupos de socialización de género (la familia, la escuela, la comunidad, centros laborales, etc.) y asumidos y ejercidos por las personas según se consideren como hombres o como mujeres.

A través de los roles de género asignados para unas y otros (y los estereotipos sexistas) la sociedad define las esferas, las actividades y los espacios que consideran como “apropiados” para las mujeres y para los hombres. De ahí que analizar los roles de género resulte imprescindible para las cadenas de valor agroalimentarias.

Mediante el Análisis de Género en el Diagnóstico de la Cadena se identifica la percepción que tienen las trabajadoras y los trabajadores sobre los roles de género y su desempeño por parte de ellas y ellos; quiénes muestran mayor sobrecarga al realizar las diferentes actividades; quiénes disponen de mayor cantidad de tiempo para sus necesidades específicas e intereses; quiénes asumen los roles sin cuestionar y quiénes muestran posiciones críticas hacia la tradicional forma de ejecutarse. Todo ello apunta conocimientos valiosos a tomar en cuenta en las acciones y estrategias que las cadenas pueden realizar para apoyar el desempeño de quienes protagonizan las acciones y para plantear acciones que generen o propicien cambios en los roles, que puedan contribuir

a cerrar brechas de género en el desempeño de roles y a visibilizar y desmontar patrones patriarcales de desempeño desigual y discriminatorio de roles.

El rol de género reproductivo se relaciona fundamentalmente con la crianza y la educación de los hijos/as, el cuidado en general del hogar, la reproducción social de hábitos, costumbres, habilidades, conocimientos. No implica remuneración alguna y generalmente se le asigna a la mujer. Por su parte, el rol de género productivo incluye las actividades que generan ingresos económicos, es lo que se reconoce como “trabajo” y se le asigna históricamente al hombre. Mientras, el rol de género de gestión comunitaria se refiere a las actividades que se realizan, sin que medie remuneración, para el desarrollo o la organización de la comunidad o de un colectivo de ella. Generalmente, en este rol los hombres ocupan posiciones de mayor prestigio y poder.

Como toda construcción social, los roles de género son dinámicos y posibles de cambiar en todos los espacios de la sociedad y durante la vida de las personas. También por esta razón constituyen una dimensión fundamental en el Análisis de Género en el Diagnóstico de la Cadena.

Los roles de género se pueden explorar fundamentalmente mediante una herramienta que se aplica a nivel grupal. Se realizan análisis intragrupal, en pequeños equipos y en plenario, con la participación de quienes asisten al Taller del Diagnóstico de Género. También indirectamente se identifican aspectos sobre el desempeño de los roles de género a través de las otras herramientas del diagnóstico, a partir de las reflexiones que se emiten sobre ellos.

### **Herramienta 3.1: Dramatización “La vida de las mujeres de la cadena”, “La vida de los hombres de la cadena”**

#### **OBJETIVO:**

Identificar en la cadena agroalimentaria seleccionada los roles de género desempeñados por las mujeres trabajadoras asalariadas y por los hombres trabajadores asalariados, reconocer las diferentes actividades cotidianas que realizan ambos en 24 horas, así como cuáles están más asociadas a los roles productivos, reproductivos y comunitarios.

#### **DESCRIPCIÓN:**

Conocida como “escenificación” o “dramatización” y siendo adaptada para el análisis específico de las cadenas en estudio, resulta una herramienta clave que permite identificar el desempeño de roles de género según la división social y sexual del trabajo. Por un lado, muestra cómo tienen lugar, a lo interno del hogar y de la familia, las actividades de reproducción social en el ámbito doméstico, generalmente realizadas por las mujeres, aunque también patentiza la incorporación de los hombres (al cuidado de hijos/as y al acompañamiento en la realización de las tareas escolares, las labores del hogar, el cuidado de personas adultas mayores y enfermas, etc.). Por otro, presenta a los hombres y a las mujeres realizando las diversas labores en la cadena, muestra quiénes realizan qué y cómo lo hacen. A la vez, permite evidenciar la práctica de tareas en la comunidad por las mujeres y los hombres de las cadenas.

De manera general, es útil para dar cuenta de la sobrecarga de trabajo de las mujeres; de la cercanía o distancias que tienen las mujeres y los hombres con las familias, sus hijos/as, el dinero, los recursos y las labores productivas. También resulta esencial para mostrar cómo tiene lugar el uso del tiempo y las horas que ellas y ellos dedican a las actividades personales, de recreación y de disfrute (al llamado tiempo libre).





Se trata de una herramienta ampliamente utilizada en procesos participativos de diagnósticos de género, así como en otros espacios de concientización y gestión del conocimiento. Consiste en que las mujeres y los hombres participantes en el diagnóstico analicen y “lleven a escena” o “a la dramatización” la vida de las trabajadoras y los trabajadores de la cadena de valor en un día cualquiera de la semana.

Se les invita a reflexionar, entre otros elementos, en cómo es la vida de esa persona (mujer u hombre) en la cadena y analizar, por ejemplo, sobre qué hacen día a día, de lunes a viernes o el fin de semana; dónde lo hacen, cómo lo hacen, con quién se relacionan para hacerlo, qué aspectos positivos o fortalezas tienen ellas (o ellos) para lograr resultados en la cadena a la que pertenecen, y qué problemas u obstáculos tienen en su trabajo o en su vida personal. Al incentivar que piensen en las mujeres y los hombres se asegura que tanto ellas como ellos tengan la oportunidad de que se les represente en las escenas, con sus específicas actividades.

### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Se propone ubicarla antes o después de las herramientas del análisis sobre las actividades y ocupaciones que realizan las mujeres y los hombres de la cadena. A la vez, se sugiere realizar posterior a la aplicación de la herramienta de las creencias individuales. Puede ser realizada en grupos mixtos, integrados por trabajadoras y trabajadores que pertenecen a la cadena; o en grupos formados solo por mujeres o solo por hombres, en dependencia del diseño metodológico que se realice del Taller de Diagnóstico de Género.

En cualquier caso, deben formarse, al azar, al menos dos grupos. A uno se le invita a pensar en una mujer trabajadora asalariada (o en varias mujeres trabajadoras asalariadas) y al otro la propuesta alude a centrarse en un hombre trabajador asalariado (o en varios hombres trabajadores asalariados).

A cada grupo se le entrega la consigna de la dramatización a realizar, de forma tal que solo el equipo la conozca. También se les pide que cuando se realice la dramatización en el plenario no se explique nada, para luego ver qué consideran sus compañeras y compañeros del Taller sobre la obra presentada y con ello lograr profundizar en la lectura y análisis de la escenificación. Resulta siempre que la escenificación construida es integradora de todas las ideas expresadas en el subgrupo y se van sumando, complementando.

En el anexo 8 se muestra la herramienta aplicada como parte de la presente metodología.

### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

El análisis se realiza de forma grupal: en el grupo de trabajo, realizando el levantamiento de ideas, escenas y acordando qué mostrar en la dramatización; y en plenario, identificando qué observan en las dramatizaciones las y los participantes en el Taller. Para ello se colocan preguntas indicativas y miradas analíticas desde la facilitación, todo lo cual permite confirmar la validez de la herramienta para la identificación de brechas de género en los roles de género desempeñados por las mujeres y los hombres. Entonces, se realiza el tercer nivel de análisis, desde la experticia de quien desarrolla la facilitación del Taller, solo para colocar categorizaciones, teorizaciones técnicas a los aspectos recogidos en el debate.

Entre los aspectos que se hacen notar en el análisis destacan:

- Que aun cuando se les invita a reflexionar sobre un día cualesquiera de la semana y se realizan gran diversidad de escenas, con frecuencia se muestran generalidades en la selección de la escena a compartir y los grupos “deciden” escoger el fin de semana (esto aporta información relevante de lo que son 24 horas de la vida de las personas, la importancia que le dan a visibilizar todos los roles de género y la necesidad de compatibilizar los tiempos para el desempeño de dichos roles);
- La existencia de brechas de género en el desempeño de roles productivos, reproductivos y comunitarios;
- La sobrecarga doméstica y del cuidado de algunas personas integrantes de las cadenas;
- El uso desigual del tiempo libre por las trabajadoras y los trabajadores de la cadena.

Las preguntas en plenario a ser realizadas por la facilitación buscan también identificar especificidades y generalidades de los análisis del diagnóstico, tanto por las diferentes escenificaciones realizadas como por otras herramientas para el análisis aplicadas con anterioridad. Las dramatizaciones ayudan a expresar si son regularidades —o no— en todas las provincias, territorios, cadenas...; a la vez que indagan sobre las singularidades que se llevaron a escena y por qué se seleccionaron para dramatizar.

También desde la facilitación se invita a complementar la identificación de aspectos clave, a compartir nuevos análisis que tal vez no se mostraron en escena pero que sí fueron expresados antes en los grupos, aunque no se hayan seleccionado para llevar a la dramatización.

*La escenificación en los talleres de Agrofrutales se realizó a continuación del análisis de las actividades y ocupaciones, para que ya hubiera mayor interacción entre quienes participaban en el diagnóstico y se mostraran con mayor grado de confianza y desinhibición.*

*En las tres cadenas se realizaron las escenas, siempre en grupos mixtos formados al azar. No se consideró favorable separar a las mujeres de los hombres en las escenificaciones. Se aseguró que para cada cadena se presentaran dos escenas: una sobre las mujeres y otra sobre los hombres. A cada grupo se les entregó la consigna impresa para que fuera analizada con detenimiento y asegurar su comprensión por todas y todos en el grupo.*

*Como se verá en detalle en el próximo capítulo, la herramienta permitió identificar, reconocer y visibilizar la existencia de brechas en los roles de género. En el análisis de los resultados realizado en el plenario también se dedicó un espacio a identificar qué es necesario para una mayor igualdad de género (por ejemplo, incrementar la participación de las mujeres, flexibilizar los horarios, tener acceso a tecnologías y recursos, mejorar los salarios). Se aludió espontáneamente a necesidades estratégicas de las mujeres y los hombres, como aquellas relacionadas con la falta de conciliación entre el espacio doméstico y el laboral.*

#### **4.) PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES de las mujeres y los hombres**

La participación es un aspecto relevante del desarrollo que asegura el bienestar de las personas y los grupos e instituciones a los que se pertenece. Es una dimensión importante del enfoque de Género en Desarrollo, porque en contextos donde mujeres y hombres participan activamente y



en condiciones de igualdad y equidad se obtienen mejores resultados, tanto a nivel individual, del grupo (familiar, laboral o de la comunidad) como para la sociedad en general y favorece el propio desarrollo.

Existen diferentes niveles y formas de participar: numérica y de representación; presencial y a distancia; pasiva o activa; individual y colectiva; para aportar al desarrollo, alcanzar objetivos y metas, usar recursos y beneficios; para aprender, fortalecer capacidades y tomar decisiones, entre otras.

Para las cadenas de valor es un aspecto primordial conocer, promover, incentivar y mejorar la equidad y la igualdad de hombres y mujeres en la participación y la toma de decisiones, tanto por temas económicos como por justicia social. En correspondencia, en el Análisis de Género en el Diagnóstico de las Cadenas se prioriza profundizar en algunos aspectos de la participación, tales como: lo que, de manera general y abierta, identifican y ponderan las personas del diagnóstico; las indagaciones sobre quiénes participan más; las condiciones y oportunidades de las mujeres y los hombres para participar; y la participación de ellas y ellos en la toma de decisiones.

Se proponen dos herramientas para analizar la participación y la toma de decisiones y todas se realizan de manera grupal.

#### **Herramienta 4.1: Dibujo “La participación en una entidad de la cadena”**

##### **OBJETIVO:**

Desde la subjetividad colectiva y de manera proyectiva, identificar y mostrar una aproximación inicial a los aspectos fundamentales que caracterizan la participación de trabajadoras y trabajadores en las entidades de la cadena estudiada.

##### **DESCRIPCIÓN:**

Siendo el dibujo una de las expresiones más primarias de la socialización humana y una manifestación cultural realizada por las personas de todas las edades, esta herramienta resulta de utilidad pues mediante ella se pueden expresar, de manera subjetiva y como acción lúdica, las consideraciones que se tienen, individual y colectivamente, sobre aspectos clave de la participación de mujeres y hombres en la cadena.

La herramienta consiste en dibujar cómo es la participación de las personas de las entidades de la cadena en estudio. Se parte de la premisa de que en los dibujos de los grupos se colocarán los espacios que resultan más significativos para sus integrantes y también se expresará lo que se percibe sobre la participación de las mujeres y los hombres de la cadena. De hecho, el dibujo resulta clave para proyectar las representaciones que se tienen de la realidad de la cadena y colocar mensajes explícitos e implícitos de sus eslabones y sus protagonistas: las mujeres y los hombres.

##### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Es la primera herramienta dirigida a explorar sobre la participación y la toma de decisiones en la cadena. Se sugiere desarrollar posterior al cuestionario de las creencias y se considera que puede ser realizada antes o después de las herramientas para indagar sobre los roles de género y para realizar el análisis de las actividades y ocupaciones.

Puede aplicarse por cadenas o por eslabones, según sea más pertinente en el diseño del estudio previsto de cada cadena en particular. Su realización es posible en grupos mixtos de mujeres y hombres o en grupos solo formados por mujeres u hombres. En este último caso es pertinente

contrastar las diferencias y aspectos comunes entre los dibujos realizados por las mujeres y los hombres de la cadena.

Cada equipo recibe la consigna del dibujo a realizar y las indicaciones sobre cómo proceder para asegurar la participación de todas y todos los integrantes del grupo. Se propicia la elaboración colectiva y se estimula que si existen participantes en el grupo que consideran que hay distinciones que no pueden dejar de estar en el dibujo, pues también se incorporen. Asimismo, se invita a colocar las relaciones o vínculos existentes entre los objetos del dibujo (recursos, espacios, instituciones) y las personas, pues todos son muy relevantes para las trabajadoras y trabajadores de la cadena.

### COMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:

Primeramente en grupo, luego que cada participante identifica y reflexiona individualmente sobre cómo participan mujeres y hombres en las entidades de las cadenas para expresarlo en el grupo. Mediante el trabajo en equipo se analizan los aspectos identificados que se reiteran, se consensuan los elementos o símbolos que son comunes en los análisis individuales y, mientras se realiza el dibujo, se analizan los aspectos que lo integran.

Un segundo momento del análisis tiene lugar en plenario, cuando todos los dibujos se colocan en el local y son analizados cual “obras de arte” que serán apreciadas, valoradas y analizadas por mujeres y hombres del Taller. Como en las anteriores herramientas, se realizan análisis identificando complementariedades o singularidades. En particular se observa si los dibujos reflejan, de alguna manera, la realidad de las diferentes entidades de las personas del diagnóstico y de otras entidades de la cadena que ellas conocen, y si, a la vez, muestran lo que más valor se le da desde lo individual, lo específico y lo diferente.

Además, se analiza si, indirectamente, los dibujos están ofreciendo una idea sobre cuáles son los eslabones que más se valoran en la cadena, al menos para las personas participantes en el diagnóstico. Entonces, a partir de preguntas orientadoras de la facilitación del Taller, se presta atención a, por ejemplo, la distancia o lejanía que hay entre las personas; los detalles del dibujo de los objetos y las personas; la cantidad de mujeres y hombres que se colocan en el dibujo, entre otros; pues todo ello denota también aspectos indirectos de valoraciones sobre aspectos relevantes de la participación en la cadena. También se analiza la presencia o ausencia de mujeres u hombres en el dibujo, como elemento que alude de alguna manera a la existencia de brechas presenciales de género; se expone o comprueba si son los hombres o las mujeres (o ambos) quienes hacen mayor uso y toman decisiones sobre recursos que empoderan: la tierra, los insumos, los créditos y el dinero, los medios de transporte, entre otros. Conjuntamente con estos dos espacios del análisis, se realiza una valoración técnica desde la facilitación del Taller, la cual luego se presenta para validación de las y los participantes y así calibrar si los análisis realizados también son efectivos para incorporarlos en el Diagnóstico de la Cadena.

### **Herramienta 4.2: Planilla (matriz) de participación y toma de decisiones**

#### OBJETIVO:

Identificar aspectos fundamentales sobre la participación de trabajadoras y trabajadores en áreas relevantes para los eslabones de la cadena, con énfasis en aquellos que son clave, como el fortalecimiento de capacidades, la innovación y la calidad.



### DESCRIPCIÓN:

La matriz, específicamente construida para el diagnóstico en cuestión, resulta útil para identificar elementos que dan cuenta de cualidades relevantes de la participación de mujeres y hombres en los eslabones de la cadena, así como de aspectos relacionados con dicha participación. En particular centra la atención sobre las condiciones y oportunidades para participar e identifica cuáles son las de las mujeres y las de los hombres; hace notar quiénes participan más y quiénes toman las decisiones; e incluye el análisis de por qué se considera que son ellas —o ellos— quienes tienen mayor participación.

En dependencia del diseño metodológico del diagnóstico se acordará si es de interés preguntar, por ejemplo, quién tiene más condiciones para participar o quiénes tienen condiciones; quiénes participan o quiénes participan más. Todo ello resulta importante levantarlo en áreas del eslabón que son imprescindibles para su desarrollo; a saber, por ejemplo, las vinculadas con la capacitación, la innovación, el control de la calidad, entre otros, según se considere pertinente.

Se trata de una planilla que por una cara presenta la matriz sobre la participación y la toma de decisiones de las mujeres y los hombres en los aspectos seleccionados, por la importancia que tienen para la cadena. El equipo debe colocar una sola cruz (x) según la respuesta que considere. Por la otra cara tiene un conjunto de preguntas que permiten profundizar en las condiciones y oportunidades para participar en la cadena. La planilla será completada en los grupos y luego sus resultados serán llevados al plenario de manera creativa.

En el anexo 9 se muestra la planilla utilizada en el estudio.

### MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:

Se sugiere realizar posterior a que se haya desarrollado el análisis de ocupaciones y actividades de mujeres y hombres. Se realiza por eslabones y puede ser en grupos formados solo por mujeres o solo por hombres, o en grupos mixtos.

En plenario, y con el apoyo de la facilitación del Taller, es necesario lograr que exista claridad sobre las oportunidades<sup>2</sup> y las condiciones<sup>3</sup> para participar, razón por la cual se sugiere dedicar un momento a definir lo que se considerará para cada una de estas categorías.

Luego de formado un grupo para cada uno de los eslabones de la cadena, se les invita a reflexionar individualmente en cuanto a aspectos específicos de la participación de mujeres y hombres en sus entidades o en entidades similares a las de las personas participantes en el Taller. Cada reflexión será presentada a sus compañeros/as de equipo y luego habrá que consensuar la respuesta que como grupo consideran mejor.

Se propone analizar con detenimiento cada aspecto de la matriz, bien en función de las áreas relevantes del eslabón (por fila), o bien según los aspectos prioritarios de la participación y toma

---

<sup>2</sup> Se consideran oportunidades lo que la sociedad (el Estado, la política, la institución, la cadena) proporciona o asegura para que mujeres y hombres puedan realizarse en todos sus ámbitos; abordando la “igualdad de oportunidades” como la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente; puedan participar en diferentes esferas (económicas, políticas, sociales, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

<sup>3</sup> Las condiciones se abordaron en cuanto a una connotación específica, más a nivel individual, vinculada con el concepto de condiciones de género. Aunque también se pudiera hacer referencia a aquellas condiciones que crean y propician el Estado, la sociedad, determinadas instituciones; tales como: las condiciones de mujeres y hombres, y la situación de vida de las personas (condiciones de pobreza, si tienen acceso a servicios y recursos productivos, si tienen ingresos, las condiciones familiares, las condiciones laborales que limitan o favorecen etc.).

de decisiones (por columna). Se sugiere llevar un resumen de la matriz al plenario para luego, al juntar cada eslabón, tener conformada una “foto” de la cadena. A la vez, se anima al grupo a realizar presentaciones creativas en el plenario para profundizar en los análisis y sus complementaciones.

### CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:

Resulta relevante el análisis que se realice a nivel grupal, pues a la hora de ponderar dónde colocar las cruces se dialoga sobre las diferencias entre las entidades, la diversidad de la participación y a la vez se comienzan a reflexionar y a reconocer las diferencias entre lo que se desea alcanzar y lo que describe la realidad de cada participante o entidad.

El plenario es también un importante espacio de análisis donde, guiado por la facilitación del Taller, se dan pautas para identificar la existencia o no de brechas de género en cuanto a la participación, las condiciones y las oportunidades que tienen unas y otros a partir de sus identidades de género. Todo esto permite profundizar en el análisis que cada grupo realizó y también indagar sobre los porqués (fundamentar cada brecha, qué la reproduce, qué está por detrás de cada brecha).

Finalmente, se incorporan los elementos más especializados y levantados por quien facilita el Taller y, luego de validado por el grupo, se incorporan en el Diagnóstico de la Cadena.

*Para analizar la participación y la toma de decisiones, en el diagnóstico de género de Agrofrutales se emplearon ambas herramientas en grupos mixtos de mujeres y hombres.*

*Divididos por las cadenas de guayaba, papaya y mango, a cada grupo primeramente se le invitó a realizar una “obra de arte” (el dibujo) para presentarla en una “exposición” (el plenario), donde sería observada e interpretada por quienes acudieran. Se indicó a cada participante que pensara en los actores de su cadena y específicamente en cómo es la participación de las personas por ser parte/estar en la cadena a la que pertenecen (ya sean las entidades de las personas participantes en el Taller o entidades con las que trabajan y conocen). Se les pidió compartir en el equipo los diferentes ejemplos en los que pensaron, decidir qué tipo de entidad (o entidades) seleccionar para llevar a un dibujo colectivo y a continuación realizarlo.*

*Como nota aclaratoria se les comunicó que la entidad seleccionada para el dibujo podía ser de cualquier eslabón, y solo había que aclarar por detrás del dibujo el nombre del eslabón que se representa. Se sugirió que no se mencionara el nombre específico de la entidad y que cuando se presentara el dibujo en el plenario no se explicara qué expresa para ver las interpretaciones que promueve.*

*La “matriz de participación y toma de decisiones” fue analizada en cada uno de los eslabones de la cadena, y se priorizaron al menos ocho áreas: 1) la capacitación técnica y de gestión; 2) la capacitación en género; 3) las actividades productivas; 4) las actividades administrativas; 5) la innovación y el cambio tecnológico; 6) el control de la calidad; y a partir del 7) otras que se dejaron abiertas, para ser completadas por los grupos.*

*Para el desarrollo de cada herramienta se les explicaron orientaciones para la realización del trabajo grupal, apuntando la importancia de escuchar las respuestas de todas las personas del grupo y, luego de alcanzado el acuerdo, en papelógrafo colocar una sola cruz en una de las alternativas de respuesta (mujeres, hombres, mujeres y hombres, nadie), según se considere en cada una de las áreas analizadas.*

*Asimismo, se realizaron preguntas adicionales que fueron analizadas en los grupos, algunas de las cuales se respondieron de manera general o seleccionando un ejemplo de las acciones*



*analizadas. Entre ellas: mencionar al menos una de las condiciones y una de las oportunidades que tienen más las mujeres —y que tienen más los hombres— para participar; explicaron con ejemplos las acciones donde los hombres —y las mujeres— toman las decisiones y aludieron a los porqués son ellas o ellos quienes toman dichas decisiones.*

*Al plenario se llevó el resultado de la matriz y de las preguntas de profundización. Esto permitió visibilizar rápidamente por cada eslabón dónde estaban las mujeres y los hombres. También se comentaron los porqués, según acuerdo de cada grupo y de manera creativa, espacio que fue altamente valorado por las y los participantes en el Taller.*

## **5.) ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS Y LOS BENEFICIOS por parte de las mujeres y los hombres**

Hacer uso y tomar decisiones sobre los recursos y beneficios de toda actividad humana es un aspecto muy relevante del desarrollo. De hecho, el trabajo productivo, reproductivo y comunitario requiere el uso de recursos; y participar en el trabajo (remunerado y no remunerado) mediante la utilización de recursos genera (generalmente) beneficios para las personas, los hogares y las comunidades. Al mismo tiempo, el acceso y control de los recursos y los beneficios es una dimensión particular para identificar brechas o desigualdades de género.

Si bien los beneficios generados por el trabajo contribuyen al desarrollo humano, y viceversa, en la medida en que sea mayor el desarrollo más beneficios deberían ser producidos para mujeres y hombres; con frecuencia se constata que mujeres y hombres no siempre son igualmente beneficiados ni tienen igualdad en el uso y toma de decisiones sobre los recursos.

En correspondencia, para las cadenas de valor agroalimentarias es importante prestar atención a cuál es la situación de sus trabajadoras y trabajadores en cuanto al acceso y control de recursos y beneficios. Se está abordando un tema clave, el de las relaciones de poder: por una parte, tener poder para decidir sobre el uso o utilización de los recursos y los beneficios, y, por otra, analizar cómo la posición subordinada de las mujeres —o de los hombres— les puede limitar su acceso y control sobre dichos recursos y beneficios.

En esta dimensión se realiza el análisis de género considerando que:

- Son beneficios, por ejemplo, aquellos de provisión de necesidades básicas, como alimento, vestido, vivienda, ingresos, etc.; de propiedad; de educación y formación; de poder político, prestigio, status y oportunidades para abordar nuevos intereses.
- Son recursos todos aquellos objetos o procesos que satisfacen cualquier necesidad humana; que están presentes y pueden analizarse con respecto a los ámbitos de interacción en los que actúan las mujeres y los hombres, también en el propio desarrollo personal; y que pueden ser, al menos, económicos o productivos, políticos, relativos al tiempo, entre otros.
- El acceso significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos y beneficios para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos; y el control significa la posibilidad de utilizar los recursos y beneficios y tomar decisiones, de manera permanente, sobre la aplicación de estos.

Profundizar sobre este tema permite saber en qué medida la cadena está respondiendo a las necesidades y aspiraciones de sus trabajadoras y trabajadores y, en función de ello, tomar

decisiones y promover acciones que aseguren que se favorezca y beneficie a sus protagonistas, por supuesto, en condiciones de equidad e igualdad.

Para el análisis de género en el acceso y control de los recursos y los beneficios de las cadenas se consideran dos herramientas a implementar: La diana de los beneficios y la planilla (matriz) de acceso y control de los recursos. En ambos casos se realiza el análisis a nivel grupal y en plenario, siempre acompañado de las valoraciones individuales y de la mirada especializada de quienes facilitan el Taller de diagnóstico de género.

### **Herramienta 5.1: La diana de los beneficios**

#### **OBJETIVO:**

Identificar, desde la percepción de trabajadores y trabajadoras de la cadena, cómo las mujeres y los hombres hacen uso de (acceden a) los beneficios propiciados por la cadena y cómo ellas y ellos toman decisiones (tienen el control) sobre dichos beneficios.

#### **DESCRIPCIÓN:**

La herramienta, construida específicamente para el diagnóstico de las cadenas en estudio, permite conocer sobre los beneficios que dichas cadenas de valor están reportando a sus mujeres y hombres y cómo estos beneficios son percibidos por ellas y ellos; toda vez que en la medida en que las personas se sientan con mayores beneficios generarán aportes productivos (de eficiencia, productividad, estabilidad, apego) a la cadena.

La diana de los beneficios consiste en que las y los participantes analicen, de manera grupal, cuáles son los principales beneficios que proporciona cada uno de los eslabones<sup>4</sup> de la cadena a las trabajadoras y trabajadores; cómo las mujeres y los hombres acceden a ellos; y cómo unas y otros toman control sobre dichos beneficios.

En un papelógrafo, pizarrón o similar, se dibuja una diana para cada beneficio identificado, en la cual se colocarán tarjetas para mostrar cómo tiene lugar el acceso y control de los beneficios por parte de mujeres y hombres. Las tarjetas aluden a mostrar:

- El acceso de las mujeres al beneficio mediante las letras AM;
- El acceso de los hombres al beneficio mediante las letras AH;
- El control de las mujeres sobre el beneficio mediante las letras CM; y
- El control de los hombres sobre el beneficio mediante las letras CH.

Aunque tanto las mujeres como los hombres pueden hacer uso y control de los beneficios, se les solicita a los/las participantes en el Taller realizar una ponderación. Por una parte, valorar si ese acceso y control es mayor o menor en ellas o ellos y, por otra, valorar en función de cuán cerca o lejos están las mujeres y los hombres del beneficio.

En el anexo 10 se muestra como ejemplo la herramienta utilizada.

---

<sup>4</sup> La herramienta puede aplicarse también por la cadena como un todo, sin entrar en la especificidad de los eslabones.





### MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:

La diana puede ser la primera o la segunda herramienta utilizada para realizar el análisis del acceso y control a los beneficios. Según se considere en el diseño del estudio, puede realizarse antes o después del acceso y control de los recursos y, como ya se apuntó, puede ser realizada por eslabones o por cadenas<sup>5</sup>.

Se considera que debe ser realizada después del análisis del cuestionario de creencias, y su ubicación respecto a las dimensiones de género antes señaladas (roles, actividades y ocupaciones, participación y toma de decisiones) dependerá del diseño metodológico específico que se realice para el diagnóstico de género de cada cadena.

Se realiza mediante el trabajo grupal, que puede ser en grupos mixtos o solo formados por mujeres o por hombres (teniendo siempre en cuenta que para cada eslabón —o cadena— exista un grupo de mujeres y un grupo de hombres).

En plenario, luego de tener claridad conceptual sobre qué es un beneficio, se conforman los equipos (uno por cada eslabón de la cadena o uno por cada cadena). Para promover el análisis se le entrega a cada grupo dos papelógrafos que tienen dibujado una diana en cada uno de ellos y cuatro tarjetas para ser colocadas en la diana, según se considere por el equipo.

Ya en los grupos se solicita a cada participante reflexionar de manera individual y por breve período de tiempo sobre dos puntos clave: los beneficios que en su opinión le proporciona cada eslabón (o la cadena) al cual pertenecen, y cómo se valora de manera general el acceso y control de estos beneficios por parte de las mujeres y los hombres. Ambas consideraciones son compartidas en el equipo para después seleccionar, como grupo, aquellos dos beneficios que son más valorizados (porque se repiten, o porque se consideran más integradores) y luego ubicar a las mujeres y los hombres respecto a dichos beneficios.

Cuando cada grupo selecciona los dos beneficios que les proporciona el eslabón (o la cadena) al cual pertenecen y que consideran como los más importantes, se coloca cada uno en el centro de las dianas entregadas. A la vez, se revisan las tarjetas (AM, AH, CM, CM) para familiarizarse con ellas antes de colocarlas/pegarlas en la diana, según considere el equipo cuán cerca o lejos están las personas para acceder y controlar el beneficio (considerándose dicha diana como el centro óptimo deseado).

A continuación, se intercambian las reflexiones sobre la ubicación específica que proponen para cada una de las tarjetas, se colocan en las dianas las tarjetas AM, AH, CM, CM en función de lo que se acuerde respecto a cómo se percibe que las mujeres y los hombres acceden al recurso y lo controlan; y finalmente se colocan las dianas en el franelógrafo para su presentación en el plenario.

### CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:

El análisis de los resultados de la aplicación de esta herramienta también se realiza a nivel grupal, en plenario y según la mirada especializada de quien facilita el Taller de Género en el Diagnóstico de la Cadena.

En el grupo, luego de la reflexión individual sobre el tema analizado, se realizan los primeros análisis y consensos sobre qué beneficios está proporcionando más cada eslabón (o la cadena); cuáles son más percibidos por quienes integraron el grupo y, por supuesto, pensando en los diferentes espacios a los que mujeres y hombres pertenecen.

<sup>5</sup> Solo se sugiere que, si el análisis de los beneficios se realiza por cadenas, la herramienta relativa a los recursos se realice por eslabones, y viceversa.

Los intercambios de mayor debate se producen también en el grupo, a la hora de consensuar en qué espacio colocan la tarjeta específica de mujeres y de hombres en cuanto al acceso y el control del beneficio seleccionado.

En plenario, primero, se valida si todos los grupos realizaron igual análisis: que quienes más acceden al beneficio y quienes más controlen el beneficio se sitúan en el centro de la diana o lo más pegado a ella; y viceversa, que quienes menos acceden y/o controlen el beneficio estarán más alejados del centro. Con posterioridad se mencionan los beneficios que se están visibilizando más y se reflexiona también sobre aquellos otros beneficios no mencionados, lo cual muestra que no son tan considerados por las trabajadoras y los trabajadores participantes en el Taller. Finalmente, se analizan cómo están las brechas de género en cuanto a quiénes usan y deciden sobre ellos, si las mujeres o los hombres.

Entonces, se indagan los porqués de estas “fotografías” y se solicita mencionar ejemplos concretos que justifiquen lo colocado en los papelógrafos. A través de la facilitación y sus preguntas indagadoras se profundiza en los aspectos fundamentales que permitan documentar elementos clave del acceso y control de los beneficios.

### **Herramienta 5.2: Planilla (matriz) de acceso y control de los recursos**

#### **OBJETIVO:**

Identificar, desde la percepción de trabajadores y trabajadoras de la cadena, cómo las mujeres y los hombres hacen uso de (acceden a) los recursos con que se cuenta en la cadena y cómo ellas y ellos toman decisiones sobre (controlan) dichos recursos.

#### **DESCRIPCIÓN:**

Con frecuencia mujeres y hombres no han estado en igualdad de condiciones para hacer uso y tomar decisiones sobre los recursos, en particular sobre aquellos que son los más codiciados, los más relevantes, los que definen una mejor posición de poder y aseguran mejores beneficios del desarrollo. Por ello, partir de este análisis permite a la gestión de las cadenas agroalimentarias tomar acciones dirigidas a favorecer a quienes están en desventaja, las mujeres o los hombres, para generar mejores resultados.

Se trata de una matriz que puede ser fácilmente adaptada según los recursos seleccionados por el estudio en cuestión. En la primera columna se colocan recursos relevantes para la cadena que son previamente seleccionados por el equipo facilitador del diagnóstico, existe además la posibilidad de adicionar, si se desea, hasta tres recursos más que el grupo considere incorporar. Para cada recurso se debe analizar cómo tiene lugar el acceso de las mujeres y de los hombres al recurso y cómo ellas y ellos controlan dicho recurso. A modo de referencia se muestra el anexo 11.

Asimismo, y como reforzamiento a lo levantado en la matriz, se les solicita responder preguntas de profundización para identificar, según percepción de quienes participan en el Taller, si las mujeres o los hombres están en desventaja en el acceso y control de los recursos, por qué ello sucede, entre otros aspectos relacionados.

#### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

La planilla puede ser la primera o la segunda herramienta para realizar el análisis del acceso y control. Según se considere en el diseño del diagnóstico, puede realizarse antes o después del acceso y control de los beneficios. En cuanto a su ubicación en el Taller, debe ser realizada después



del análisis del cuestionario de creencias y, respecto a las dimensiones de género antes señaladas (roles, actividades y ocupaciones, participación y toma de decisiones), dependerá del diseño metodológico específico que se realice en el diagnóstico de género de cada cadena.

Se realiza mediante el trabajo grupal, por cadenas o por eslabones, en grupos mixtos de mujeres y hombres o en grupos solo formados por mujeres o por hombres (teniendo siempre en cuenta que, de no ser grupos mixtos deben existir para cada cadena —o eslabón— un grupo de mujeres y un grupo de hombres).

En primer lugar, se presenta en plenario qué se está considerando como recursos y ejemplos de recursos que se consideran clave para la cadena, o los eslabones, si así fuera.

Se analizan diferentes tipos de recursos en la matriz, valorando al menos uno que responda a la clasificación tipo:

- Económicos o productivos: tierra, equipos, herramientas, empleo, crédito, formación, etc.
- Políticos: organizaciones representativas, liderazgos, educación y formación, etc.
- Tiempo: ocio, actividades alternativas, formación, etc.

Posteriormente se (re)construyen los grupos a partir de la cadena a la que pertenecen y se les solicita que identifiquen quién usa o utiliza los recursos de la cadena (acceso) y quién toma las decisiones sobre dichos recursos (control).

Según el consenso grupal, se deben colocar cuatro (4) cruces (XXXX) en mujeres y/o hombres, en correspondencia con cómo se valore el acceso y el control que ellas y/o ellos tienen del recurso analizado. Deben tener en cuenta que para cada recurso (fila) la sumatoria de las columnas del uso debe ser cuatro cruces repartidas entre mujeres y hombres, al igual que la suma de las columnas de toma de decisiones (serán también cuatro cruces).

### CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:

Al igual que en el acceso y control de los beneficios, el análisis de los resultados de la aplicación de esta herramienta se realiza a nivel grupal, en plenario y según la mirada especializada de quien facilita el Taller de Género en el Diagnóstico de la Cadena.

El grupo es también utilizado para seleccionar y visibilizar qué recursos se priorizan, y luego se procede a valorar cómo están las mujeres y los hombres en el acceso y control de cada uno de ellos. Consensuar la cantidad de cruces para cada recurso es un momento clave del análisis, que luego se lleva a plenario para mostrarlo como resultado del trabajo grupal.

Desde la facilitación del Taller se propiciará el análisis sobre los porqués de esa situación, con el apoyo de ejemplos concretos.

*En Agrofrutales, el diseño metodológico del Taller de género consideró analizar primero el acceso y control de los beneficios, realizado por eslabones, y luego el acceso y control de los recursos, realizado por cadenas. En ambos casos se trabajó en grupos mixtos formados por mujeres y hombres.*

*En relación con la diana de los beneficios, resultó atractivo y motivador utilizar como tarjetas la imagen de mujeres y hombres (íconos), que al ser de diferentes colores (rojo para ellas y verde para ellos) propician una rápida imagen visual sobre cómo las mujeres o los hombres están más cerca o más lejos del centro de las dianas, lo cual indica quienes están en mejores condiciones sobre los beneficios.*

*En el análisis de los resultados en plenario se destacaron las cinco preguntas guías siguientes:*

- *Qué tipos de beneficios son los que se están identificando más, y si ello visibiliza (o no) aquellos beneficios donde las mujeres —o los hombres— están en condiciones de ventaja.*
- *Quiénes están en mejores condiciones de acceder y controlar los beneficios, si las mujeres o los hombres.*
- *Si hombres y mujeres están a igual distancia en el acceso y control de cada beneficio seleccionado, de uno, dos o ambos beneficios seleccionados.*
- *Si ellas o ellos solo hacen uso de un determinado beneficio, pero no tienen control sobre él.*
- *Si es posible controlar el beneficio si no se tiene acceso a él, o si al menos esto resulta un proceso complejo, difícil.*

*En cuanto a la “planilla de acceso y control de los recursos”, los recursos seleccionados por la facilitación del diagnóstico de género en las cadenas de frutales fueron: tierra propia, tierra en usufructo, insumos, medios de transporte, tecnología (equipos e implementos), información (estadística, técnica, climatológica, etc.), medios informáticos, crédito, infraestructura constructiva, ingresos por la venta de los productos, y otros. Se dejó abierta la posibilidad de completar otros recursos.*

*Las preguntas de profundización fueron encaminadas a identificar: ¿Quiénes consideran que están en desventaja (las mujeres o los hombres)?; si la/s entidad/es hace/n alguna acción a favor o en apoyo de quienes están en desventaja (las mujeres o los hombres) para que mejoren/aumenten el uso y utilización de los recursos; y si la/s entidad/es hace/n alguna acción a favor o en apoyo de quienes están en desventaja (las mujeres o los hombres) para que tomen más decisiones sobre los recursos.*

*En el análisis en plenario, luego de la presentación de cada grupo, se sumaron las cruces colocadas en las mujeres y en los hombres para mostrar solo visualmente quienes muestran “numéricamente” mayor acceso y control a los recursos. También se hizo una mirada a la cantidad de recursos donde las mujeres tienen mayor acceso que los hombres, y los recursos donde los hombres son quienes muestran mayor acceso y control. Ello permitió revelar, de forma rápida, cómo están los resultados de todas las cadenas.*

## **6.) NECESIDADES ESPECÍFICAS (PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS) DE GÉNERO de trabajadoras y trabajadores de la cadena**

Satisfacer las necesidades y los intereses de las mujeres y de los hombres es un aspecto fundamental del desarrollo en cualquiera de sus áreas temáticas. En la medida que ellas y ellos sientan mayor satisfacción en el desempeño de sus actividades (roles y funciones productivas, reproductivas y comunitarias que realizan) aportarán más a ello, a la vez que será mucho mayor su protagonismo y contribución al desarrollo. En correspondencia, para las cadenas agroalimentarias en estudio resulta relevante analizar las necesidades prácticas y estratégicas de género, estas últimas también conocidas como intereses estratégicos.

Las necesidades prácticas de género son aquellas surgidas de la situación que experimentan las mujeres y los hombres a causa del rol de género que la sociedad les asigna y desempeñan. Sue-



len guardar relación con su actuación como madre, padre, para proveer y cubrir las necesidades básicas de la familia, y también tienen que ver con deficiencias en las condiciones de vida y de trabajo. Atender solo las necesidades prácticas no hace sino perpetuar los factores que mantienen a las mujeres en una situación de desventaja en la sociedad, pero es necesario atenderlas, satisfacerlas, para que se realicen los roles de género y mejoren las condiciones de género.<sup>6</sup>

Por otra parte, las necesidades estratégicas de género son aquellas que al ser satisfechas producen un cambio en la situación de subordinación de la mujer y tienden a cuestionar y modificar la realización tradicional de los roles de género. Son aspiraciones y prioridades relacionadas con la participación efectiva de unos y otras en la toma de decisiones en los espacios personales, familiares y sociopolíticos. Se asocian con cambios a mediano o largo plazo y buscan establecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y entre diferentes grupos de mujeres y grupos de hombres. Varían según los contextos particulares y pueden incluir temas como los derechos legales y la violencia doméstica. Se sabe que satisfacer las necesidades estratégicas generalmente permite colocar a las mujeres en una mejor posición, pues tienen que ver con su mayor participación, autonomía, empoderamiento, etc.

En consecuencia, para el análisis de las necesidades e intereses de género en el Diagnóstico de la Cadena se proponen estas dos herramientas: carta sobre las necesidades estratégicas y planilla de necesidades prácticas.

### **Herramienta 6.1: Carta sobre las necesidades estratégicas**

#### **OBJETIVO:**

Identificar, entre las mujeres y los hombres de la cadena, cuáles son las necesidades estratégicas de género que ellas y ellos tienen actualmente o que forman parte de sus intereses y motivaciones en materia de desarrollo e igualdad de género.

#### **DESCRIPCIÓN:**

La herramienta, diseñada específicamente para el Análisis de Género en el Diagnóstico de las Cadenas, resulta útil porque permite analizar y relacionar a las mujeres y a los hombres en aquellos aspectos directamente vinculados con las posiciones de género.<sup>7</sup> En otras palabras, evidencia la jerarquía que muestran las relaciones de mujeres y hombres, la manera en que unas y otros se subordinan o se les reconoce, y la forma en que se muestran las relaciones tradicionales de poder de lo masculino y lo femenino. Permite constatar si son visibilizadas las desigualdades de género y cuánto son cuestionadas por ellas y ellos.

Mediante la herramienta se crea una imaginaria (por ejemplo: va a ser creada una nueva entidad desde el protagonismo de quienes trabajarán en ella) que invita a reflexionar al grupo de personas del mismo sexo/género sobre las necesidades estratégicas de género.

<sup>6</sup> Se entiende por condición de género a las condiciones en las que se vive, es decir, la situación de vida de las mujeres y hombres; tiene que ver con las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, y están relacionadas con la sobrevivencia: abrigo, alimentación, agua, casa, entre otras.

<sup>7</sup> Entendiéndose que la posición de género remite a la ubicación y al reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (la inclusión en los espacios de toma de decisiones y a nivel comunitario; el alcance de iguales salarios por igual trabajo; etc.)

Dado que, siguiendo el ejemplo, se trata de una nueva entidad, una de excelencia, se legitima que pueda ser diseñada desde su inicio con las mujeres y los hombres que formarían parte de ella. En el anexo 12 se muestra la herramienta utilizada en el Diagnóstico de Agrofrutales.

A la vez, se solicita a mujeres y hombres que identifiquen las tres necesidades fundamentales, aspiraciones y/o intereses de las mujeres (o de los hombres, según sea el grupo) para tener una mayor igualdad de género en la cadena a la que pertenecen. Además, se indaga sobre si ellas (o ellos) tienen alguna motivación, algún sueño, relacionado con la equidad o igualdad de género.

### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Es importante realizarla luego de haber analizado las creencias individuales y se sugiere que sea posterior al análisis de las dimensiones de género vistas con anterioridad (roles, actividades y ocupaciones, participación y toma de decisiones, etc.). De hecho, se propone llevarla a cabo luego de haber creado en el Taller un ambiente positivo de intercambio entre sus participantes, así como conocimiento anterior, experiencia acumulada por el trabajo grupal previamente reseñado con otras herramientas.

Esta herramienta se realiza en grupos donde confluyan solo mujeres y solo hombres y, por ello, se sugiere que no sea de las primeras herramientas a aplicar, para no levantar resistencias con el tema.

La herramienta comienza su aplicación con el apoyo de una de las personas del equipo de facilitación del Taller, quien define los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas en plenario; y realiza preguntas de otras áreas de indagación (por ejemplo, salud, transporte) para asegurar que haya comprensión operativa de las definiciones. Posteriormente se divide a las y los participantes en dos grupos, uno de mujeres y otro de hombres, y se contienen las ansiedades que ello genera, en caso que así suceda. En particular, se solicita a mujeres y hombres que identifiquen las tres necesidades fundamentales, aspiraciones y/o intereses de las mujeres (o de los hombres, según sea el grupo) para tener una mayor igualdad de género en la cadena a la que pertenecen. Se indaga sobre si ellas (o ellos) tienen alguna motivación, algún sueño, relacionado con la equidad o igualdad de género.

Una vez concluida la identificación de necesidades, aspiraciones, intereses, motivaciones y sueños, cada grupo escribe su carta. A continuación, la facilitación les pide realizar la parte final de la herramienta, solicitándoles que realicen una dramatización sobre algún espacio o vivencia cotidiana que esté relacionada con lo que se discutió en el grupo y de esta forma compartir en el plenario la carta y la escena relativa a la entidad.

### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

Luego de los análisis que se realizan a nivel grupal y que sintetizan aspectos fundamentales vinculados con las necesidades estratégicas, en plenario se realiza el segundo nivel de análisis. Se muestra la carta de cada equipo, la de las mujeres y la de los hombres, y se legitima el valor de lo apuntado por cada grupo: las necesidades, los sueños, los criterios y opiniones de ellas y ellos, bien sean similares o diferentes.

Si bien todos los elementos de la cadena se analizan de manera general y se van categorizando según se relacionan los diferentes aspectos de las necesidades estratégicas (aspiraciones, deseos, intereses, etc.), también se analizan por separado dichos deseos, aspiraciones y motivaciones porque ello permite profundizar en las necesidades estratégicas y develar diferencias (o aspectos comunes) entre mujeres y hombres.



En dicho plenario se profundiza en al menos cuatro aspectos: 1) se contrasta si existen diferencias entre las necesidades estratégicas de las mujeres y los hombres; 2) se analizan si son más las necesidades apuntadas por ellas o por ellos y cuáles son los puntos coincidentes; 3) se señalan las dimensiones de género que se colocan en dichas cartas y sobre ello se reflexiona; y 4) se indaga sobre qué relaciones se perciben entre esas necesidades estratégicas y el desempeño de la cadena.

### **Herramienta 6.2: Planilla de necesidades prácticas.**

#### **OBJETIVO:**

Identificar, entre las mujeres y los hombres de las cadenas cuáles son las necesidades prácticas de género que ellas y ellos tienen para un mejor desempeño.

#### **DESCRIPCIÓN:**

La herramienta es útil pues favorece el conocimiento acerca de qué necesitan las trabajadoras y los trabajadores para su mejor desempeño en la cadena. Tiene el valor que indaga desde la percepción de sus protagonistas y al tomar acción sobre estas necesidades y ser satisfechas se contribuirá directamente a favorecer sus motivaciones y aportes a las cadenas.

La herramienta se aplica en dos grupos: uno formado solo por mujeres y otro formado solo por hombres. Ambos reciben las mismas orientaciones generales y solo mínimas acotaciones del lenguaje (según se trate del grupo de mujeres o de hombres). Asimismo, si bien cada grupo reflexiona sobre sus propias necesidades, también se les invita a pensar en las necesidades de sus colegas (las mujeres reflexionan sobre los hombres y viceversa). En el anexo 13 se presenta la planilla empleada en la presente metodología.

#### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Puede realizarse antes o después de la herramienta de la “carta sobre las necesidades estratégicas”. Desde la facilitación se reitera lo que aparece en la hoja de trabajo, la cual se sugiere imprimir y entregar. Al grupo de las mujeres se les solicita que mencionen de tres a cinco necesidades fundamentales que les afectan solo a las mujeres o que les afectan más a ellas que a los hombres. Y al grupo de hombres se les pide que mencionen de tres a cinco necesidades fundamentales que les afectan solo a los hombres o que les afectan más a ellos que a las mujeres para el desempeño en la cadena.

Asimismo, se les solicita reflexionar sobre dos factores relacionados. Por una parte, se les pide analizar qué aspectos existentes en la actualidad (en el espacio laboral, familiar y/o comunitario) limitan la incorporación de las mujeres (o los hombres) a la cadena, o tengan un mejor desempeño en ellas. Por otra parte, a cada grupo se les solicita que piense en las necesidades de sus otros compañeros/as y qué les limita su incorporación en dicha cadena o su mejor desempeño.

#### **CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:**

Un momento especial en el grupo es cuando, tras intensos debates, se propicia que mujeres y hombres compartan lo que consideran sus necesidades y, con posterioridad, también analicen las necesidades identificadas por sus compañeras/os para priorizar las que serán apuntadas como del grupo. Las necesidades consensuadas deben ser seleccionadas según criterios del equipo y llevadas al plenario. En un recuadro se muestran las necesidades enunciadas por las mujeres y por los hombres; y es aquí donde tiene lugar el segundo momento de análisis. Se reflexiona sobre ello; se

propicia un debate para complementar, validar e identificar puntos críticos en los que mujeres y hombres coinciden o no, y argumentar con ejemplos los resultados del grupo.

También es muy relevante reflexionar en el plenario sobre las necesidades de las mujeres identificadas por los hombres (ver coincidencia o no con las necesidades mencionadas por ellas mismas); y realizar igual reflexión sobre las necesidades de los hombres identificadas por las mujeres; así como la existencia o no de coincidencias, complementariedades o contradicciones.

*Realizar grupos específicos de mujeres y de hombres fue también un aspecto relevante del Análisis de Género en el Diagnóstico de las Cadenas de Agrofrutales, en particular, para conocer como grupo cuáles son las necesidades identificadas como de unas y de otros.*

*En la realización de estas herramientas para el diagnóstico de las necesidades prácticas y estratégicas de género las facilitadoras del Taller se distribuyeron en ambos grupos (una para el grupo de mujeres y otra para el grupo de hombres), con la finalidad de apoyarles en el momento inicial de centrarse en la tarea; considerando además que eran equipos numerosos y que por primera vez estaban juntos todos los hombres y todas las mujeres para “hablarles” de ellos y de ellas en la carta a la dirección de la “entidad de excelencia” que se crearía en las cadenas.*

## **7.) EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES**

Existe consenso sobre la importancia del empoderamiento de las mujeres para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible, siendo de hecho uno de los 17 Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Para las cadenas de valor agroalimentarias indagar sobre el empoderamiento de las mujeres es un aspecto clave del diagnóstico porque ellas son parte de la fuerza laboral. Es interés de las cadenas continuar aumentando el número de mujeres entre su personal y tomar acciones para mejorar las condiciones de trabajo que contribuyan al adelanto de las mujeres y su empoderamiento, para así propiciar la igualdad de género, al desarrollo y productividad de las cadenas.

En correspondencia, se propone utilizar un marco conceptual que facilita, a modo indicativo, mostrar los niveles de empoderamiento y las brechas de género en el empoderamiento de las mujeres. Para ello puede utilizarse la propuesta del PNUD (de la Oficina de México), que ha planteado una espiral de cinco niveles que son valorados como necesarios para promover y alcanzar la equidad de género por su estrecho vínculo con otras dimensiones de género incorporadas en el diagnóstico:

- **NIVEL DE BIENESTAR:** Se define como el nivel de condiciones materiales de bienestar para las mujeres (ingresos, comida, acceso a servicios de salud) en iguales condiciones que los hombres.
- **NIVEL DE ACCESO:** Consiste en que las mujeres tengan las mismas condiciones para obtener factores de producción como: crédito, trabajo, formación, facilidades de comercialización y acceso a todos los bienes y servicios públicos.
- **NIVEL DE CONCIENTIZACIÓN:** Este nivel busca hacer conscientes las diferencias entre sexo y género y reconocer que los roles de género son culturales y pueden cambiar. El trabajo debe distribuirse entre mujeres y hombres, sin dominación. La base de este nivel es la creencia en la equidad de género en todos los aspectos.





- **NIVEL DE PARTICIPACIÓN:** Implica el involucramiento equitativo de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión, así como en la planeación y administración de los proyectos de desarrollo. Tiene que ver particularmente con la realización de acciones donde la participación es esencial en todo el ciclo de los proyectos.
- **NIVEL DE CONTROL:** La concientización de las mujeres y su movilización puede contribuir a que ellas incidan en los procesos, y que mujeres y hombres controlen por igual beneficios y recursos.

Para abordar esta dimensión de género se propone la herramienta que se explica a continuación.

### **Herramienta 7.1: Entrevista grupal: “Con sinceridad y sin secretos: empoderamiento y liderazgo de las mujeres al debate”**

#### **OBJETIVO:**

Propiciar una reflexión que permita profundizar sobre las brechas de género en las cadenas de valor, en particular los hallazgos vinculados al empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, los aspectos logrados y las limitaciones y obstáculos para alcanzarlos.

#### **DESCRIPCIÓN:**

Se trata de una guía de entrevista (anexo 14) con los temas fundamentales vinculados con el empoderamiento de las mujeres, según los intereses de la cadena y los aspectos identificados en el diseño metodológico del diagnóstico.

Comprende preguntas generales y abiertas sobre los hallazgos previamente identificados durante la aplicación de las herramientas y dimensiones abordadas con anterioridad en el Taller. Indaga sobre aquellos elementos positivos relacionados con la presencia de mujeres y hombres en la cadena y, en particular, en su ubicación en puestos de dirección y toma de decisiones.

También se debaten aquellas contradicciones o temas que es preciso validar y que permiten identificar o confirmar los obstáculos existentes para lograr la participación de las mujeres en el empleo, así como las barreras y limitaciones para que ellas tomen decisiones en los diferentes espacios y eslabones de la cadena.

Es una herramienta aplicada en plenario y con la participación de mujeres y hombres.

#### **MOMENTO Y FORMA DE APLICACIÓN:**

Se sugiere aplicarla hacia el final del Taller de Diagnóstico de Género o luego de haber realizado las herramientas de la mayoría de las dimensiones de género. Ello permite tener más información recuperada sobre la cual profundizar en la entrevista.

En función de la cantidad de participantes en el Taller se seleccionan por voluntariedad, o al azar, un determinado número de ellos para que sean protagonistas de la entrevista, asegurando la presencia de mujeres y hombres y, de ser posible, las representaciones de los diferentes eslabones de la cadena de estudio. El resto de las personas observarán activamente el desarrollo de la entrevista y se les entregan tarjetas para escribir comentarios o preguntas a las personas entrevistadas.

El escenario se coloca de forma tal que al centro estén las personas a entrevistar y a los lados quienes realizan la observación participante. Las personas entrevistadas son las únicas que

podrán hablar aproximadamente durante una hora; las demás escriben en las tarjetas cualquier idea adicional (diferente, contraria, etc.) que quieran apuntar en función del diagnóstico de género de la cadena.

### CÓMO SE REALIZA EL ANÁLISIS:

Un primer nivel de análisis tiene lugar durante la propia entrevista. En plenario se solicita desde la facilitación realizar un análisis del contenido, levantando, mediante lluvia de ideas, los elementos y principales puntos señalados en la entrevista.

Hacia el final, siguiendo la clasificación abordada en el Taller sobre el empoderamiento, y como una de las formas de organizar el análisis, se indaga sobre ¿dónde están las mujeres de las cadenas en cuanto a los niveles de empoderamiento analizados? y ¿a qué factores responde que ellas estén, bien a nivel de bienestar, de acceso, de concientización, de participación o de control respecto a su empoderamiento?

También tiene lugar el tercer momento de análisis, el cual se realiza a nivel técnico, por la coordinación de quien facilita el diagnóstico.

*En la entrevista realizada en el Taller para el Análisis de Género en Agrofrutales se solicitó la participación voluntaria de 8 o 10 personas, se invitó y aseguró la presencia de mujeres y hombres, y que hubiera representación de las cadenas de mango, guayaba y papaya; de la mayoría de los eslabones y de todos los municipios.*

*Los temas, previamente seleccionados y confirmados según los primeros hallazgos de los talleres del diagnóstico fueron: la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones, la promoción en el empleo y la asignación de recursos financieros de las cadenas en función de la equidad y del empoderamiento de las mujeres.*

*Se generaron preguntas dirigidas a identificar si existen posibilidades para garantizar la participación de mujeres y hombres (como, por ejemplo, las distancias, los medios de transporte, los horarios, los días de la semana, las responsabilidades familiares y de cuidado, etc.). También hubo otras preguntas sobre la existencia de presupuesto o distribución de recursos específicos para favorecer el acceso y toma de decisiones de las mujeres sobre los recursos y servicios de las cadenas de frutales. Asimismo, se indagó sobre la posibilidad de hacer acciones relacionadas con las brechas, con recursos propios de las entidades y/o con el apoyo de proyectos de desarrollo.*

*Del mismo modo, se hicieron preguntas respecto a si existen presupuestos destinados al empoderamiento de la mujer; a promover acciones afirmativas para favorecer la participación en cantidad y calidad de las mujeres o de los hombres, en dependencia de quienes están en condiciones de desventaja; y también se exploró sobre el acuerdo o no de trabajadoras y trabajadores de las cadenas para la implementación de medidas afirmativas de género.*

*En todos los casos se aseguró que expresaran sus ideas los hombres y las mujeres de la entrevista, dándoles la palabra a ellas y a ellos en todos los puntos/indagaciones. También, se le pidió a quienes estuvieron como observadores y observadoras activos/as que entregaran las tarjetas con sus preguntas y comentarios y se expresaran sobre cada aspecto de su interés.*



## COMPONENTE 5: VALIDACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO POR LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA CADENA

En el propio Taller participativo se sugiere hacer una presentación de los resultados generales identificados por el estudio para perfeccionar y complementar las miradas. En este mismo espacio o en otros que se organicen, con la participación de mujeres y hombres en representación de todos los eslabones de la cadena de valor estudiada, se deben presentar los resultados del análisis de género desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo. Es conveniente que no dejen de estar presentes las entidades seleccionadas como muestra de estudio para el análisis cuantitativo de la fuerza laboral de la cadena. Luego se elabora un informe que integre los análisis cuantitativos y cualitativos en cuanto a género, que será revisado por la persona que posee el liderazgo de la cadena, así como por el equipo técnico del estudio, para su posterior incorporación al documento de Diagnóstico de la Cadena en cuestión.

*En el Taller de Agrofrutales se realizó “Un alto en el camino para continuar el análisis de las relaciones de género”, compartiendo hallazgos y vivencias sobre el diagnóstico en proceso. Adicionalmente se realizaron encuentros con los equipos de coordinación a nivel nacional y local y con las entidades que participan en el proyecto.*

*Dos preguntas guiaron estos espacios de validación: ¿Qué decir de los resultados levantados?; para ello se pidió juntarse por afinidad, en grupos de 10 a 12 personas y colocar en tarjetas diferentes aspectos que quisieron resaltar. ¿Qué nos dice el diagnóstico de cara al futuro de la cadena y la contribución que el proyecto Agrofrutales hará a la igualdad de género?; invitándoles a centrarse en la vivencia, en la importancia de los resultados del diagnóstico y el compromiso con el cambio para revertir dicho resultado.*

*La facilitación en cada caso celebró la profundidad de los puntos levantados y la importancia de que se tenga conocimiento (se vean) de las desigualdades, como un primer paso para desnaturalizarlas y tomar acciones para responder a ellas.*

### 1.3 Resumen de la metodología del análisis de género de una cadena de valor

A modo de síntesis, la tabla 3 muestra la propuesta metodológica para el análisis de género como estudio complementario al Diagnóstico de Cadenas de Valor agroalimentarias, validado en las cadenas de frutales de mango, guayaba y papaya.

**TABLA 3.** COMPONENTES METODOLÓGICOS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO DE UNA CADENA DE VALOR.

COMPONENTE	FINALIDAD
<p><b>Componente 1: Determinación del alcance del estudio y construcción de las herramientas.</b> (Dentro del Diagnóstico de la Cadena tributa a la fase 1 Determinación del alcance y los objetivos del análisis, paso 3)</p>	<p>Establecer el ámbito para el estudio de género de la cadena de valor.</p>
<p><b>Componente 2: Sensibilización y capacitación de actores clave: validación de las herramientas para el levantamiento de la información.</b> (Dentro del Diagnóstico de la Cadena tributa a la fase 1 Determinación del alcance y los objetivos del análisis, paso 5)</p>	<p>Fortalecer capacidades del personal responsable y de apoyo para la realización del estudio de género en la cadena. Facilitar la investigación.</p>
<p><b>Componente 3: Análisis de género en el contexto donde se inserta la cadena.</b> (Dentro del Diagnóstico de la Cadena tributa a la fase 2 Análisis del contexto donde se inserta la cadena, pasos 1, 2 y 3)</p>	<p>Enriquecer el análisis del entorno de la cadena, a partir de conocer aportes significativos de mujeres y hombres en el decursar del tiempo, características de la población, normativas vigentes, creencias y patrones que promueven o limitan la participación de ellas y ellos, y las preferencias y niveles de satisfacción de unas y otros con los productos de la cadena.</p>
<p><b>Componente 4: Análisis de género en las condiciones internas de la cadena</b> <b>4.1 Caracterización cuantitativa de la fuerza laboral de la cadena.</b> (Dentro del Diagnóstico de la Cadena tributa a la fase 3 Análisis de actores/condiciones internas de la cadena, paso 1)</p>	<p>Completar, con datos cuantitativos diferenciados por sexo, la descripción de las entidades que a nivel local intervienen en la cadena.</p>
<p><b>4.2 Análisis cualitativo de la situación de las mujeres y los hombres en la cadena.</b> (Dentro del Diagnóstico de la Cadena tributa a la fase 3 Análisis de actores/condiciones internas de la cadena, pasos 1 y 3)</p>	<p>Conocer sobre las relaciones de género en cuanto al desempeño cotidiano, toma de decisiones, liderazgo, roles, condiciones, oportunidades, necesidades, y acceso y control de los recursos de la cadena.</p> <p>Complementar el análisis de los procesos/actividades de la cadena con la participación específica de las mujeres y los hombres en cada eslabón.</p> <p>Visibilizar las contribuciones de mujeres y hombres a partir de su desempeño en cada eslabón.</p>
<p><b>Componente 5: Validación del análisis de género por trabajadoras/es de la cadena</b></p>	<p>Presentar los resultados generales para perfeccionar, complementar análisis y que sirva de validación al informe que luego se realizará para incorporar en el Diagnóstico de la Cadena de Valor.</p>



CONTENIDO	ESPACIOS/HERRAMIENTAS PARA PROPICIAR EL ANÁLISIS
<p>Planeación metodológica: objetivo, área de estudio, cronograma, responsables, recursos requeridos, método y diseño de herramientas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa técnica.</li> <li>• Taller metodológico.</li> </ul>
<p>Realización de encuentros, diálogo abierto, intercambios entre especialistas de género, líderes/as y personal técnico de las cadenas y representantes de los territorios de estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de validación de herramientas para el análisis de género.</li> </ul>
<p>Análisis, desde la mirada de género, de los antecedentes históricos; el marco regulatorio; los aspectos socioculturales que inciden en la cadena; la población total del área de estudio, población en edad laboral, población urbana y rural, desglosadas por sexo; y estudio del mercado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrices de datos, revisión documental, entrevistas a expertos/as y encuestas, que incluyen el abordaje del tema de género de forma transversal.</li> </ul>
<p>Determinación de la muestra o casos de estudio, aplicación de la herramienta, procesamiento y análisis de la información desglosada por sexo (total de personas, grupos etarios, nivel de escolaridad, relación contractual, tenencia de la tierra y presencia en puestos de toma de decisiones).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planilla de datos de la fuerza laboral.</li> </ul>
<p>Análisis de las dimensiones de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estereotipos sexistas</li> <li>• Segregación ocupacional según género en la realización de actividades</li> <li>• Roles de género</li> <li>• Participación y toma de decisiones de las mujeres y los hombres</li> <li>• Acceso y control de los recursos y los beneficios de mujeres y hombres</li> <li>• Necesidades prácticas y estratégicas de género</li> <li>• Empoderamiento y liderazgo de las mujeres</li> </ul>	<p>Taller de diagnóstico de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de creencias individuales.</li> <li>• Cuestionario de creencias individuales observadas en mujeres y hombres del municipio.</li> <li>• Planilla de preguntas individuales.</li> <li>• Planilla perfil de actividades.</li> <li>• Planilla segregación ocupacional.</li> <li>• Dramatización sobre roles de género.</li> <li>• Dibujo sobre participación de las personas en las entidades</li> <li>• Planilla (matriz) de participación y toma de decisiones.</li> <li>• Diana de beneficios.</li> <li>• Planilla de acceso y control de los recursos.</li> <li>• Carta sobre las necesidades estratégicas.</li> <li>• Planilla de necesidades prácticas.</li> <li>• Entrevista grupal sobre aspectos favorecedores y obstáculos para el empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la cadena.</li> </ul>
<p>Hallazgos del estudio de género realizado a la cadena de valor.</p>	<p>En plenaria del propio Taller del Análisis de Género; y/o en Taller específico/Encuentro de Validación que se realice.</p>





RESULTADOS DEL ANÁLISIS  
DE GÉNERO EN LAS CADENAS  
DE GUAYABA, MANGO  
Y PAPAYA







Una vez descrita la propuesta metodológica para el estudio complementario en el tema de género a los diagnósticos de las cadenas de valor agroalimentarias, en este capítulo se presentan los principales resultados obtenidos con su aplicación en las cadenas de frutales. Por una parte, se señalan aspectos de la transversalización del enfoque de género en el contexto y, por otra, se ilustra con ejemplos concretos el análisis de género realizado a las condiciones internas de las cadenas, a partir de la información levantada desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Es importante señalar que cada cadena seleccionada (mango, guayaba y papaya) cuenta con un Informe del Diagnóstico,<sup>8</sup> en el cual se visibilizan aspectos relativos de género. Además, para cada una de ellas se elaboró un informe específico sobre el Estudio de Género,<sup>9</sup> concluido en diciembre de 2019.

## II.1 ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DONDE SE INSERTAN LAS CADENAS DE FRUTALES

Dentro del proceso de diagnóstico de las cadenas de guayaba, mango y papaya, el análisis del contexto abarcó elementos del entorno que inciden en su desarrollo. La transversalización del tema de género en esta etapa se abordó de manera específica en el estudio de los antecedentes históricos, el marco regulatorio y las características socioculturales de los cinco municipios seleccionados.

### II.1.1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y EL DESARROLLO DE LOS CULTIVARES DE MANGO, GUAYABA Y PAPAYA

La región oriental de Cuba, desde la época del descubrimiento de la isla, cuenta con mayor tradición en la producción y consumo de frutales que la zona occidental del país. Hasta el siglo XIX poco se había hecho para desarrollar las producciones de frutales de Cuba. Las plantas crecían sin fines comerciales, de forma silvestre en grandes arboledas y fincas de propiedad privada, patios de casas, bateyes de ingenios o centrales azucareros.

---

<sup>8</sup> Estos diagnósticos fueron publicados en el marco del proyecto Agrofrutales: “La cadena de valor de la guayaba en Cuba. Estudio de su situación en cinco municipios de las provincias de Artemisa y Santiago de Cuba”, “La cadena de valor del mango en Cuba. Estudio de su situación en cinco municipios de las provincias de Artemisa y Santiago de Cuba” y “La cadena de valor de la papaya en Cuba. Estudio de su situación en tres municipios de la provincia de Artemisa”.

<sup>9</sup> La relatoría de los talleres y la elaboración de los Informes del Estudio de Género en el proceso de diagnóstico de las cadenas de frutales, comúnmente conocido como “diagnóstico de género en la cadena de frutales”, fue realizado por la MSc. Yenisei Bombino, de la Facultad de Sociología de la Universidad de La Habana, en coordinación con la Oficina Nacional del Proyecto Agrofrutales y el acompañamiento técnico del PNUD.

Referencias de la época destacan, dentro de las costumbres criollas, el consumo de gran variedad de frutas ofrecidas en los postres, elaborados por mujeres como parte del desempeño de las tareas domésticas.

En la segunda mitad del siglo XIX los colonos caficultores y azucareros (todos hombres) se vieron afectados por la crisis capitalista de 1840 y por la destrucción causada por la Primera Guerra de Independencia de Cuba (1868-78), por lo que el cultivo de las frutas se convirtió en una alternativa para el comercio.

Respecto a la introducción y expansión de los tres cultivos en estudio existen varias versiones y en todas se distingue el protagonismo de los hombres. Se dice que el primer cultivar de mango se debe a refugiados franceses procedentes de Haití o de Santo Domingo, aunque la versión más generalizada cuenta que en el año 1899 el campesino José Burgo viajó a Santo Domingo y a su regreso trajo consigo dos semillas de mango que sembró en su finca en Santiago de Cuba. En el caso de la guayaba —que ya existía desde antes de la colonización española—, en 1958, además de la empresa norteamericana Lybbis y la entonces Estación Experimental Agronómica de Santiago de las Vegas, jugó un importante papel el viverista Oscar Muñoz, residente de esa localidad, que participó en las gestiones para la introducción desde la Florida de cultivares mejorados de alta calidad. También destaca el campesino Héctor Moraba, quien estableció plantaciones de mango y guayaba antes de 1959 y que probablemente sean las primeras de la provincia Artemisa. Por su parte, de la papaya no se obtuvo información detallada, sino que a inicios del siglo XX se conoce de su presencia en plazas y mercados y que los productores (la mayoría hombres) utilizaban sus propias semillas con una mezcla de cultivares. Los grandes campos de papayo no existían, solamente se plantaban para autoconsumo y satisfacer el mercado local.

En respuesta a la demanda, a mediados del siglo XX comenzó a hacerse significativo el procesamiento de mango y guayaba en Santiago de Cuba. Así se hace mención a Blanca Nicot, quien producía artesanalmente tajadas de mango. El procesamiento industrial de ambas frutas estuvo liderado por las fábricas La Flor del Caney y La Avispa, cuyos propietarios eran hombres.

Tras el triunfo de la Revolución en 1959 ocurre la diversificación de la tenencia de la tierra, con la presencia de tierras del Estado, de propiedad privada y colectiva (cooperativas), donde la fuerza laboral agrícola en los tres casos ha estado integrada mayoritariamente por hombres en el transcurso del tiempo. Las mujeres, cuando más, solo han alcanzado el 25 % del total de trabajadores/as.

A partir de este período también se produjo un fortalecimiento del área científica para desarrollar la fruticultura a nivel nacional. Diversas instituciones, como el Instituto de Investigaciones en Fruticultura Tropical (IIFT) en La Habana, su Unidad Científica Tecnológica de Base (UCTB) ubicada en Alquizar, provincia Artemisa, y su Grupo de Difusión Tecnológica (GDITEC) de Contramaestre en Santiago de Cuba se han dedicado a la investigación e innovación tecnológica, los servicios científico-tecnológicos, el establecimiento y mantenimiento de colecciones de frutales tropicales y subtropicales, la docencia y la producción de insumos fundamentales para lograr la sostenibilidad y competitividad de la agroindustria frutícola cubana.

En estas entidades, directamente vinculadas al proyecto Agrofrutales, por lo general existe tendencia a la paridad entre hombres y mujeres, pero actualmente ellas predominan en los espacios de alta calificación según los niveles de escolaridad alcanzados (nivel superior, maestrías y doctorados), ocupan en mayor proporción los puestos que requieren más especialización y representan más de la mitad del potencial científico (investigador/a titular, investigador/a auxiliar, investigador/a agregado/a y aspirante a investigador/a).



Un resumen de los principales logros en las investigaciones, que han contado con la participación y/o el protagonismo de las mujeres, se presenta a continuación:

### PAPAYA

El papayo era el menos extendido de los tres cultivos y a partir de 1975 el mejorador Adolfo Rodríguez introdujo en todo el país el cultivar 'Maradol Roja', como parte del trabajo realizado de conjunto entre el Instituto de Investigaciones Fundamentales en Agricultura Tropical (INIFAT) y el Instituto Nacional de Investigaciones de Viandas Tropicales (INIVIT) para la obtención de selecciones mejoradas.

Varios años después, iniciada la década de los 2000, un equipo del IIFT, liderado por una mujer, la Msc. Maruchi Alonso Esquivel, trabajó durante ocho años en la caracterización de los cultivares presentes en la colección de papayo, realizaron estudios de conservación de germoplasma y germinación de semillas del cultivo, e insistieron en el programa de mejoramiento genético y validación de genotipos promisorios en diversos ambientes. Como resultado de dichas investigaciones, en el año 2011 se registró el cultivar 'Gigante Matancera'.

### GUAYABA

El guayabo representa en la actualidad el 13,6 % del área cultivada de frutales y el 23 % del volumen de producción de frutas en Cuba.

Los resultados científicos y de innovación desarrollados desde los inicios del fomento del cultivo en la década de los 60 del siglo XX, así como los que aún continúan ejecutándose en el IIFT con vistas a solucionar las principales limitaciones para su recuperación, han contado con una activa participación de las mujeres, no solo en su realización sino también en el diseño y conducción de dichas investigaciones. Los resultados son relevantes en los diferentes campos del conocimiento, muchos de los cuales ya se encuentran introducidos en la práctica productiva:

- **Recursos Fitogenéticos:** Establecimiento del banco de germoplasma de Myrtaceae (1965) para conservar el fondo genético de esta especie, el cual ha mantenido hasta la actualidad un constante enriquecimiento por diversas vías (introducción de cultivares foráneos, prospecciones locales, cultivares obtenidos por mejoramiento genético), así como la caracterización morfológica y molecular de estos cultivares para su utilización futura con diversos fines. Este proceso permitió la identificación, a finales de la década de los 70, de los primeros cultivares locales promisorios, de los cuales dos de ellos con porte bajo ('EEA 18-40' y 'EEA 1-23') se encuentran en plantaciones comerciales desde la década de los 80 hasta la actualidad por sus potencialidades para la producción comercial de este frutal. Este campo del conocimiento estuvo liderado en sus inicios por hombres, con una activa participación de las mujeres en la ejecución de las acciones, hasta el año 2012 en el que la mujer adquiere un papel protagónico en el diseño y conducción de estas actividades. De los resultados se han generado publicaciones, obras científicas, tesis de licenciatura, maestría y doctorado, cuya autoría ha sido compartida entre hombres y mujeres.
- **Mejoramiento genético:** Desarrollo de diferentes métodos de mejoramiento (selección masal, selección directa, cruzamientos al azar o por polinización controlada) para el enriquecimiento del fondo genético del guayabo. La aplicación de herramientas biotecnológicas (marcadores moleculares) para asistir los métodos clásicos de mejoramiento gené-

tico permitió la obtención del primer mapa de ligamiento genético referido para Cuba y a nivel internacional, lo cual sentó las bases para la implementación futura de la selección asistida por marcadores en el cultivo, como contribución al incremento de la eficiencia del proceso de selección y la disminución de su duración. Las investigaciones e innovaciones desarrolladas en este campo del conocimiento y el de los recursos fitogenéticos, las cuales fueron conducidas y ejecutadas en sus inicios por hombres y posteriormente por mujeres, conllevaron al diseño, en el año 2008, del Programa de Mejoramiento Genético para el guayabo. Muchas de las publicaciones, logros científicos, tesis de maestría y doctorado han tenido una representación de las mujeres, tanto en su elaboración como en su presentación.

- **Producción y conservación de material de propagación** (semillas, yemas, esquejes, posturas): Las investigaciones en esta temática han permitido definir una tecnología para la extracción de semillas, la obtención de yemas y de esquejes, así como la validación de diferentes métodos de injertación y enraizamiento de esquejes que forman parte del instructivo técnico para el cultivo del guayabo en lo referente al manejo del vivero de este frutal. Adicionalmente, se ha trabajado en la puesta a punto de una metodología para la propagación in vitro y la conservación a mediano plazo de plántulas obtenidas por cultivo in vitro. Los resultados obtenidos y divulgados en este campo del conocimiento se han derivado de experimentos diseñados y conducidos fundamentalmente por hombres, con una menor participación de la mujer, excepto en el tema de propagación in vitro donde ha habido una representación más activa de ellas y con un rol más protagónico en liderar estos procesos.
- **Manejo agrotécnico:** Este campo del conocimiento incluye experimentaciones en varias temáticas relacionadas con el diseño de las plantaciones (marcos, siembra, riego, fertilización, poda, control de plagas y de malezas) que han permitido generar diferentes metodologías que se unifican en el instructivo técnico para el cultivo del guayabo, como guía metodológica para el desarrollo de este frutal en el país, el cual se actualiza según se van introduciendo nuevas técnicas en el cultivo en atención a las demandas de la rama productiva. Estas investigaciones han tenido un predominio de los hombres en su diseño, conducción y ejecución, con muy poca participación de mujeres, excepto en los temas de control de plagas y cosecha.
- **Ecología y manejo integrado de plagas:** Identificación de las principales plagas que afectan el desarrollo de este cultivo (nematodos, mosca de la fruta, entre otros insectos plaga y ácaros) y los enemigos naturales que pueden jugar un papel importante en su control. Esto ha permitido generar estrategias de manejo integrado (químico y biológico), como contribución a la obtención de mayores volúmenes productivos y de frutas con mejor calidad. Es válido destacar el papel protagónico de las mujeres, tanto en el diseño y conducción de los experimentos como en su ejecución, así como en la elaboración de publicaciones, logros científicos, tesis de licenciatura, maestría y en la formación de personal de diferentes niveles (técnicos/as, reservas científicas, investigadores/as, productores/as, etc.).
- **Cosecha y poscosecha:** Se ha trabajado en la identificación de indicadores de calidad externa e interna para definir el momento óptimo de cosecha según destino (frutas fresca o para el procesamiento industrial), el comportamiento de los estos durante el almacenamiento bajo determinadas condiciones, la aplicación de diferentes productos para el acondiciona-



miento de la fruta como contribución al alargamiento de su vida de anaquel, así como en la identificación de los principales daños (mecánicos, fisiológicos y patológicos) que afectan la calidad comercial de las frutas y ocasionan pérdidas poscosecha, tanto en los cultivares que están actualmente en explotación comercial ('EEA 18-40') como en 15 nuevos híbridos generados por mejoramiento por polinización controlada que se encuentran en evaluación para su recomendación futura a escala productiva. Estos resultados representan una mejora importante, no solo al manejo tecnológico del cultivo para garantizar la cosecha de las frutas en el momento óptimo y con la menor afectación por los daños que puedan disminuir su calidad poscosecha, sino también al perfeccionamiento de la norma cubana NC 340:2015 que incluye los parámetros de calidad y porcentajes de daños permitido para la comercialización de la fruta, tanto en fresca como para la industria. Los experimentos desarrollados, así como las publicaciones, logros científicos, tesis, conferencias y otras formas de divulgación generadas de estas investigaciones han tenido el papel protagónico de la mujer en su diseño, conducción y ejecución.

- **Fisiología:** Este es un campo del conocimiento poco desarrollado en el país. Los principales resultados relacionados con la identificación de las fases fenológicas del cultivo, como elemento importante para el manejo tecnológico de este frutal, se han derivado de experimentos diseñados y conducidos sobre todo por mujeres.
- **Enfermedades:** Es otro campo del conocimiento poco desarrollado en el país y que ha estado centrado fundamentalmente en la identificación y manejo de enfermedades fungosas (precosecha y poscosecha), que son las de mayor incidencia en Cuba por las altas temperaturas y humedad relativa del clima cálido. Dichas investigaciones han sido lideradas y ejecutadas por mujeres en su mayoría, las cuales tienen la autoría en las principales formas de divulgación científica que se han generado de dichos resultados.

## MANGO

El mango es la especie frutal más cultivada en Cuba. Cuenta con un germoplasma conformado por 250 accesiones que comprende un 86 % de formas locales y un 14 % de variedades comerciales introducidas.

Dada esta biodiversidad, un colectivo de especialistas, conformado por seis mujeres y cuatro hombres pertenecientes al IIFT, realizó la caracterización de las principales variedades comerciales de mango que se encuentran regionalizadas en todo el país (*Capote et al., 2010*).

Además, destacan las investigaciones conducidas y ejecutadas por mujeres en diferentes aspectos del cultivo del mango:

- **Fisiología:** Se cuenta con resultados novedosos sobre el conocimiento de los impactos observados en el cultivo del mango y las orientaciones metodológicas de carácter técnico a la rama productiva para atenuar la vulnerabilidad de esta especie frutal bajo las condiciones de cultivo de Cuba. Los resultados forman parte de la Tercera Comunicación Nacional a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático 2020. También destaca el diseño y aplicación de una estrategia de inducción de la floración en plantaciones comerciales con vistas a evitar la alternancia de la producción.
- **Fitopatología:** Diseño de una estrategia de control de la antracnosis, enfermedad más destructiva del follaje y la floración del mango, que provoca grandes pérdidas de los volúmenes de producción con destino al turismo y la exportación.

- **Manejo agroecológico de plagas:** Diseño e implementación del Programa de manejo integrado de las moscas fruteras. Comprende todas las empresas frutícolas del país y formas productivas no estatales que tributan al incremento de las especies frutales, como el Movimiento de las Cooperativas de Frutales y el programa de Fincas Integrales de Frutales.
- **Poscosecha:** Diseño del flujo tecnológico para el acondicionamiento de frutas de mango con destino a la exportación bajo las condiciones de producción y poscosecha en Cuba.

En la mejora de los procesos de industrialización y comercialización de frutales también las mujeres han desempeñado un importante papel.

- **Procesamiento industrial:** Modificación de los procesos tecnológicos de las industrias dedicadas al procesamiento de los cítricos para la incorporación de la transformación industrial de frutas de guayaba y mango. Como resultados importantes se pueden señalar: clasificación por calidad de los tipos de pulpa, los jugos simples y concentrados. Además, se trabajó en el diseño a pequeña escala de las miniindustrias del país dedicadas a esta actividad. También se ha trabajado en la metodología para la obtención de otros subproductos, como fruta deshidratada, así como en la implementación de las Producciones Más Limpias (PML) en la agroindustria frutícola para el aprovechamiento de residuales y la disminución de la carga contaminante que generan estos procesos. Las innovaciones, lideradas por un colectivo donde la mujer tiene una representación importante tanto en la ejecución como en la conducción de estos procesos, han generado publicaciones, manuales, tesis de diplomado, ingeniería, doctorado, así como servicios científico-técnicos que son de gran importancia para la preparación del personal que trabaja en esta rama del conocimiento y de la producción.
- **Mercado y comercialización:** Las regulaciones de los mercados nacional e internacional fueron recogidas y actualizadas en el Manual de Buenas Prácticas Agrícolas para Frutas Frescas. Este documento constituye una herramienta de incalculable valor metodológico y práctico para todas las formas productivas dedicadas al cultivo del guayabo, el mango y otros frutales. Las especialistas que han liderado estas investigaciones y formado al personal de las empresas en estos temas son miembros del Comité de Normalización sobre Frutas y Hortalizas, donde se elaboran, discuten y aprueban las normas cubanas por las que se rige la producción y comercialización de estos grupos de alimentos en el país.

Como se refirió en cada una de las temáticas, todos los resultados que se comentaron anteriormente contaron con la participación activa de mujeres del IIFT (investigadoras, especialistas, técnicas y personal de servicio). En la ejecución de estas actividades investigativas han estado presente 35 mujeres, de ellas 14 con un rol protagónico en el diseño y la conducción de las investigaciones. Destaca que el liderazgo técnico de las cadenas de guayaba, mango y papaya en el marco del proyecto Agrofrutales también es ejercido por mujeres.

A modo de síntesis, si bien los hombres tuvieron a su cargo la introducción, establecimiento y desarrollo de estos tres cultivos en el país, a partir de los últimos 15 años se ha incrementado el protagonismo de las mujeres en la esfera de las ciencias, a favor de mejoras en los cultivares, la atención y manejo de plantaciones y la calidad de las producciones hasta el consumo final. No obstante, en la esfera productiva aún ellas continúan siendo minoría y en posición de desventaja.



## II.1.2 MARCO REGULATORIO SENSIBLE A GÉNERO A FAVOR DE LAS CADENAS DE FRUTALES

Otro aspecto analizado dentro del contexto nacional donde se insertan las cadenas de guayaba, mango y papaya es la existencia de políticas, leyes, regulaciones y normas sensibles a género, tanto a nivel de país como en el sector agroalimentario. En particular destaca el Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (PAN), de 1997, con 90 medidas y muchas de ellas directamente vinculadas con el empoderamiento económico de las mujeres y su participación en el sector agropecuario.

La nueva Constitución de la República de Cuba consolida y fortalece los principios de igualdad efectiva y derechos. Destaca entre los objetivos y fines del Estado cubano la obtención de mayores niveles de equidad y justicia social y amplía el pronunciamiento expreso sobre la no discriminación, todo lo cual se reconoce como esencial para la autonomía y el empoderamiento de las mujeres. En su Artículo 42 instituye que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, entre otros; y así mismo reciben hombres y mujeres igual salario por igual trabajo. El Artículo 43 establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades y propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social (Gaceta Oficial, 2019).

Como proyección estratégica a nivel de país, los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución plantean en el Lineamiento 157 desarrollar una política integral que estimule la incorporación, permanencia y estabilidad de la fuerza laboral en el campo, en especial de jóvenes y mujeres (PCC, 2016).

Tanto el PAN, como la Constitución y los Lineamientos refuerzan la pertinencia de la Norma Ramal 30014 del 2014 “Género: Términos y Definiciones” del Ministerio de la Agricultura (MINAG, 2014), así como la relevancia de la política del propio Ministerio, que posiciona la equidad entre mujeres y hombres en la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020 (MINAG, 2015). Estos documentos evidencian la voluntad política del país en materia de género y los esfuerzos por fortalecer el marco regulatorio de género del sector de la agricultura.

De dicha política se destaca que:

- contiene ocho líneas de trabajo dirigidas a generar una cultura de gestión por la igualdad en el sector agropecuario cubano y resulta clave asegurar su operatividad cotidiana en todas las entidades del sistema;
- plantea promover y garantizar el acceso de hombres y mujeres a tecnologías, formación y beneficios de la producción, en igualdad de condiciones;
- reconoce y potencia a las mujeres y su importante papel en todos los espacios del sector;
- muestra a las fincas, a las cooperativas y a las empresas como espacios relevantes y reconoce la gestión económica que muchas mujeres protagonizan en el seguimiento a los ingresos, gastos y otros indicadores de productividad en todo tipo de entidades de estos espacios;
- refuerza la formación de esas mujeres, apoyando sus estudios y preparación; promueve el trabajo con las que ocupan puestos de dirección o se identifiquen con potencialidades

para ello, y prioriza el mejoramiento de las condiciones de trabajo de todas las compañeras, creando mejores espacios laborales para las que hoy integran el sector agropecuario, tabacalero y forestal;

- reconoce y potencia la existencia de hombres líderes protagonistas de la igualdad y de masculinidades no excluyentes que promueven la no discriminación por sexo y género y la justicia de todas y todos; y
- estimula cambios de gestión y procesos innovadores que contribuyen a la igualdad de género.

En cuanto a los resultados de la Estrategia de Género y su implementación, se han documentado importantes desafíos porque:

- Se ha constatado que no es de amplio conocimiento, por lo que todavía requiere mayor divulgación para que se convierta en instrumento de notable validez práctica.
- La falta de conocimiento y de implementación, a nivel local, de las políticas de género existentes en el sector, unido a la permanencia de factores socioculturales y prácticas sexistas, no promueven o desfavorecen la efectiva inclusión de las mujeres en procesos y eslabones de la cadena agroalimentaria.
- Se apunta que todo esto puede derivar en la permanencia de desigualdades de género entre actores vinculados a la sostenibilidad agroalimentaria, a la vez que limita el desarrollo de las cadenas, fundamentalmente en lo que se refiere a justicia social e indicadores económicos.

Junto a las normativas vigentes, en el momento de realización del estudio se encontraba en proceso la propuesta del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM).<sup>10</sup> El Programa promueve como una de las áreas estratégicas de su plan de acción el empoderamiento económico de las mujeres, con énfasis en aquellas, principalmente jóvenes, que no tienen vínculo laboral, para promover su inserción en los sectores prioritarios del país, en condiciones adecuadas de trabajo, sin rasgos de discriminación y tomando en cuenta sus necesidades específicas. Otra de las líneas de trabajo previstas es, precisamente, incrementar la presencia de las mujeres campesinas en el sector agroalimentario, ya sea directamente en la producción agropecuaria, con la entrega de tierras en usufructo, o en otras actividades en las que muestren sus conocimientos, creatividad o tradiciones. En correspondencia, el PAM es también un marco normativo clave de Agrofrutales y del seguimiento a los resultados del análisis de género de los diagnósticos de las cadenas realizados.

Este escenario anteriormente descrito de alta voluntad política, tanto a nivel de gobierno como en el sector agropecuario, constituye una valiosa oportunidad para el desarrollo de las cadenas de frutales en condiciones de equidad a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

---

<sup>10</sup> El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres se aprobó el 8 de marzo de 2021, posterior a la realización del estudio complementario de género para el Diagnóstico de Cadenas de frutales. Su objetivo es promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República de Cuba; así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, con el fin de eliminarlos.







### II.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN Y ASPECTOS SOCIOCULTURALES DEL ENTORNO QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CADENAS DE FRUTALES

Además de visibilizar el papel desempeñado por mujeres y hombres en los antecedentes históricos y en el desarrollo de las producciones de guayaba, mango y papaya, así como el marco regulatorio a nivel nacional y sectorial relacionado directamente con la igualdad de género, durante el Diagnóstico de las Cadenas de Frutales se identificaron y visualizaron algunas características de la población y aspectos socioculturales del entorno que inciden en la participación de ellas y ellos en las cadenas.

La población de los cinco municipios en estudio oscila entre los 30 000 y 500 000 habitantes y, de modo general, muestra un alto índice de paridad entre la cantidad de mujeres y hombres que en ellos residen, tal como se aprecia en la tabla 4.

**TABLA 4.** DESGLOSE POR SEXO DE LA POBLACIÓN DE LOS CINCO MUNICIPIOS EN ESTUDIO.

MUNICIPIOS	CONTRA-MAESTRE		SANTIAGO DE CUBA		ARTEMISA		CAIMITO		ALQUÍZAR	
Total habitantes	106 369		510 665		84 520		40 668		31 578	
	54 020	51 %	247 950	49 %	42 518	50 %	20 475	50 %	16 320	52 %
	52 349	49 %	262 715	51 %	42 002	50 %	20 193	50 %	15 258	48 %

FUENTE: ONEI, ANUARIOS ESTADÍSTICOS MUNICIPALES, 2015-2016.

Desde el punto de vista demográfico, el envejecimiento poblacional, la baja natalidad y la frecuente migración desde las zonas rurales a zonas urbanas, principalmente hacia las grandes ciudades, son factores que limitan la disponibilidad de fuerza de trabajo para las labores agrícolas. A todo esto se añade la pérdida de vocación agraria, aún más notable en las últimas tres décadas, y la motivación hacia el desempeño de empleos más atractivos, con mejores condiciones laborales, mayor remuneración y menor esfuerzo físico.

Igualmente, a nivel nacional se constatan obstáculos para la igualdad de mujeres y hombres en el sector agropecuario, que de alguna manera caracterizan el entorno de las cadenas en estudio y que se reconocen en la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura. En particular:

- La mayoría de las personas directivas tienen limitada conciencia de la necesidad de emplear a las mujeres, de las vías para ofrecerles trabajo a ellas mediante la creación de nuevos puestos laborales y también de mejorar las condiciones en los ya existentes.
- Es bajo el porcentaje de mujeres dirigentes del total de personas en puestos directivos. La mayoría de ellas están en responsabilidades relacionadas más con controles administrativos que con cargos de mayor nivel jerárquico, asociados a la toma de decisiones.

- Muchas mujeres rurales trabajan jornadas completas, pero a diferencia de los hombres su labor no es reconocida ni remunerada, ni aparecen en las nóminas de socios y socias de las cooperativas, por lo que realizan un trabajo “invisible” y su remuneración depende del familiar que las representa.
- La sobrecarga de responsabilidades domésticas y de atención a los hijos e hijas, unido a la insuficiente preparación técnica, disminuye las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos de liderazgo, de mayor complejidad y remuneración salarial.
- Se constata que las mujeres son las responsables del cuidado de la casa, de los hijos e hijas, de personas adultas mayores y de su pareja. Los hombres “ayudan” en esas labores. Como consecuencia, ellas dedican pocas horas del día a su descanso, autocuidado y distracción.
- Se sigue considerando que algunos oficios son “mixtos” (masculinos y femeninos), como guataquear, cuidar ganado mayor o menor, cocinar, cultivar hortalizas. Sin embargo, otros son “solo para hombres”.
- Predomina la divulgación y el reconocimiento a los logros de los hombres. Los sistemas de registro de datos productivos no están desagregados por sexo, de manera que no se conoce el aporte de las mujeres y se invisibiliza su contribución al sector.

Todo lo anteriormente descrito incide en que, aun cuando en el país se han alcanzado logros en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y la legislación agraria es explícita respecto a ello, el sector agropecuario es mayoritariamente masculino, tanto por el predominio de hombres como por la cultura machista que le caracteriza. (MINAG, 2010)

## II.2 ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES INTERNAS DE LAS CADENAS DE FRUTALES

La última fase de la etapa de Diagnóstico de las Cadenas agroalimentarias corresponde al análisis de las condiciones internas, que comprende la caracterización de los actores que intervienen en ellas, las relaciones que se establecen entre estos, así como el flujo de procesos de cada uno de los eslabones, con la finalidad de identificar las principales problemáticas que afectan su favorable desempeño. El estudio de género complementario en esta fase permite conocer la existencia de brechas de género presenciales, de roles y de empoderamiento en el funcionamiento de las cadenas.

En el anexo 15 se muestra el listado de entidades participantes en el estudio de género en el marco del proyecto Agrofrutales.



## II.2.1 CARACTERIZACIÓN CUANTITATIVA DE LA FUERZA LABORAL DE ENTIDADES SELECCIONADAS EN LAS CADENAS DE FRUTALES

El análisis cuantitativo que aparece a continuación tiene como objetivo mostrar la aplicación de la metodología diseñada para el diagnóstico de género, por lo que para las variables del estudio realizado se ha escogido solo una cadena en particular, de forma aleatoria, para ilustrar ejemplos del análisis desarrollado. A la vez, al final del acápite se presenta una tabla resumen con los principales resultados cuantitativos del estudio de género de las tres cadenas en las cooperativas y en las entidades estatales seleccionadas. En dicha tabla se resaltan las brechas de género.

Es válido apuntar que en los análisis reseñados se visualiza la existencia de brechas de género a partir de considerar solo de significación las diferencias de 10 y más puntos porcentuales entre los resultados de las mujeres y los hombres.

A partir de la información levantada con la Planilla de Datos de la Fuerza Laboral, en las entidades que participaron en el estudio trabajan 772 personas en la cadena de guayaba, 749 en la de mango y 391 en la de papaya, según el desglose de la tabla 5.

**TABLA 5.** DESGLOSE DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES SELECCIONADAS PARA EL ESTUDIO DE GÉNERO EN LAS CADENAS DE FRUTALES.

DESGLOSE DEL PERSONAL	GUAYABA			MANGO			PAPAYA		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Socias/os	71	330	401	68	372	440	25	187	212
Contratadas/os	41	111	152	46	105	151	15	75	90
Total en cooperativas	112	441	553	114	477	591	40	262	302
Fijas/os	46	158	204	44	112	156	21	68	89
Contratadas/os	2	13	15	0	2	2	0	0	0
Total en entidades estatales	48	171	219	44	114	158	21	68	89
Total en cadenas	160	612	772	158	591	749	61	330	391

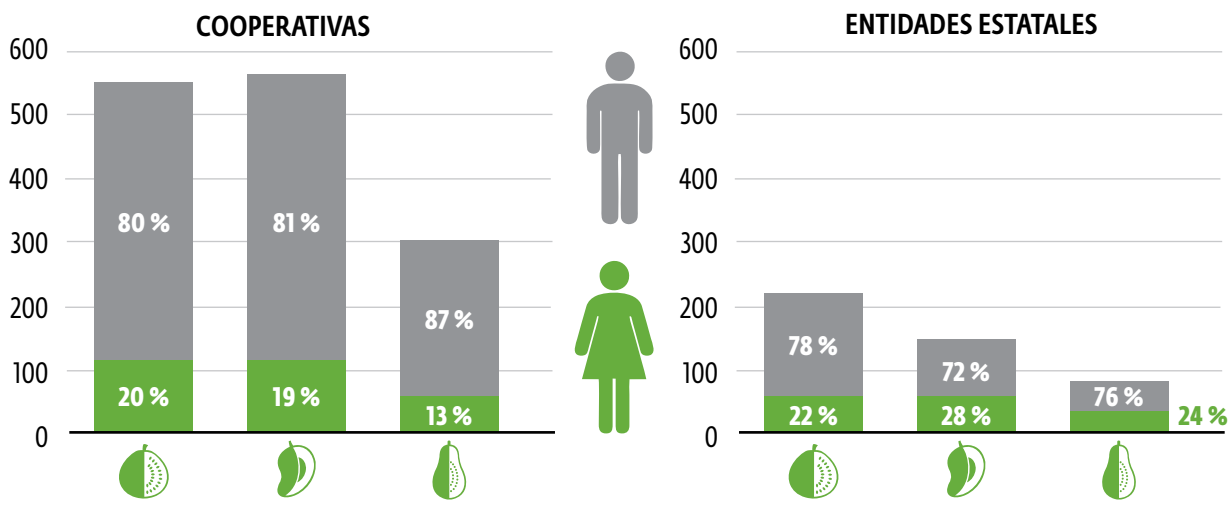
Los análisis constatan lo siguiente:

### **Presencia de mujeres y hombres en las cadenas de frutales en las entidades participantes en el estudio de género**

En las entidades seleccionadas existe un predominio de los hombres: cerca de 8 de cada 10 personas son del sexo masculino, con una presencia ligeramente mayor en el sector cooperativo.

En el gráfico 1 se evidencia la brecha de género presencial con marcada desventaja para las mujeres en ambos tipos de entidades de las tres cadenas.

**GRÁFICO 1.** PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES DE LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.



### Situación contractual de la fuerza de trabajo de las cadenas de frutas en las entidades participantes en el estudio de género

La fuerza de trabajo de las cadenas de frutas en las cooperativas seleccionadas está integrada por alrededor de un 73 % de personas socias y un 27 % de personas contratadas. En el sector estatal estudiado prácticamente la totalidad del personal (cerca del 96 %) es fijo.

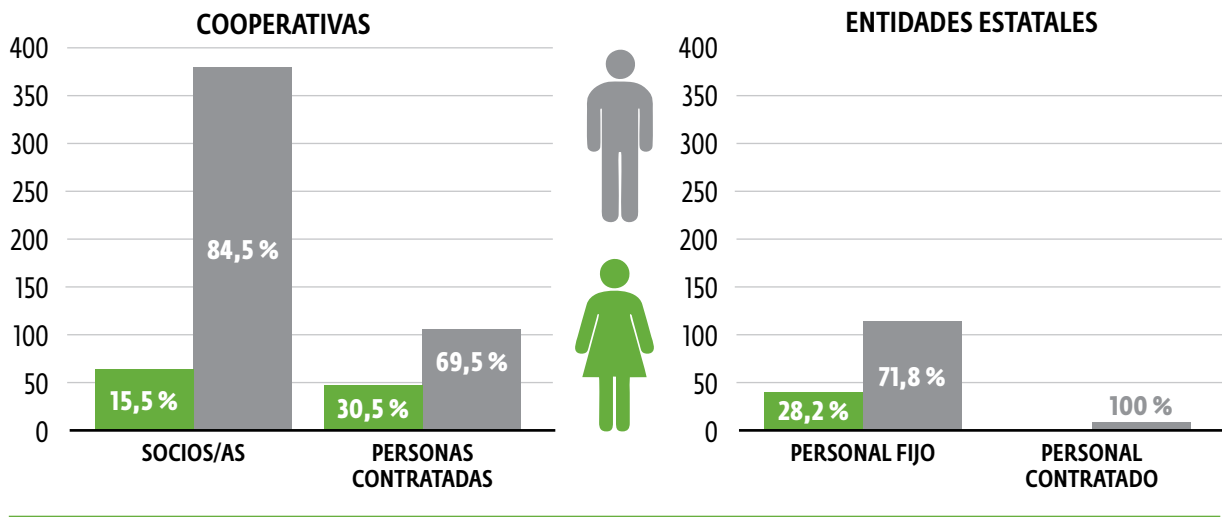
En todas las modalidades (personal asociado y contratado en las cooperativas y personal fijo y contratado en entidades estatales) es mayoritaria la presencia de hombres, con más del 70 %.

Para mostrar el análisis realizado se ha seleccionado la cadena de mango.

- En las cooperativas seleccionadas, en la cadena de mango los hombres son el 84,5 % del total de personas socias y el 69,5 % de todas las personas contratadas. Esto hace notar la presencia minoritaria de las mujeres, principalmente en la condición de socias (15,5 %) como se observa en el gráfico 2.
- En las entidades estatales estudiadas de la cadena de mango también los hombres constituyen mayoría en más de un 70 %. En el momento del estudio no existían mujeres con contrato temporal (gráfico 2).



**GRÁFICO 2.** PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CADENA DE MANGO SEGÚN SITUACIÓN CONTRACTUAL EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.

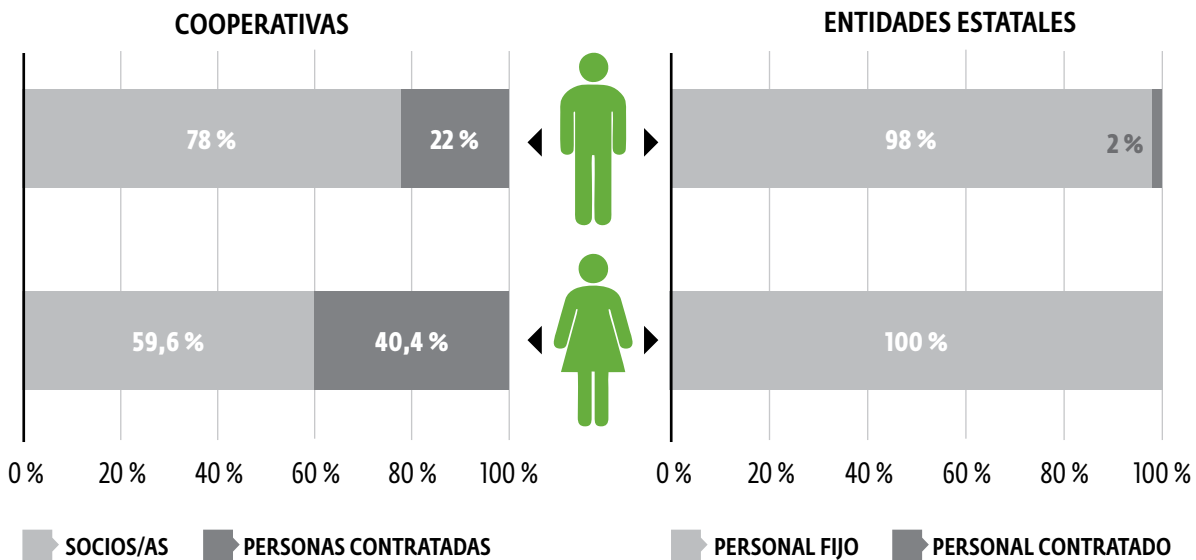


- A lo interno de los grupos de mujeres y de hombres que se desempeñan en la cadena de mango en las cooperativas seleccionadas, la categoría de socias/os concentra la mayor cantidad de unas y otros; pero entre este personal asociado se constata una brecha de género, ya que se encuentra el 78 % del total de los hombres de las cooperativas y el 59,6 % del total de las mujeres de dichas cooperativas, como puede notarse en el gráfico 3.
- Otra brecha de género, pero en sentido inverso, está presente entre las personas contratadas por las propias cooperativas. En esta situación laboral se encuentra una proporción mayor del total de mujeres (40,4 %) que de hombres (22 %) (gráfico 3). Es preciso destacar que se considera más ventajoso ser persona socia que contratada de una cooperativa.

Como se menciona en el Informe del Estudio de Género en la cadena de mango, los datos indican que para los hombres es más frecuente ser socios que para las mujeres, mientras que en las contrataciones ellas están teniendo más posibilidades de incorporación. Esta situación refleja no solo una brecha presencial de género, sino también una brecha de empoderamiento, con desventajas para las mujeres, dada la mayor posibilidad de acceso a recursos y beneficios que implica la condición de socia/o.

- En las entidades estatales es similar la proporción de unas y otros con contrato fijo (gráfico 3).

**GRÁFICO 3.** DESGLOSE DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DE LA CADENA DE MANGO SEGÚN SITUACIÓN CONTRACTUAL EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.



### Edad de la fuerza de trabajo de las cadenas de frutales en las entidades participantes en el estudio de género

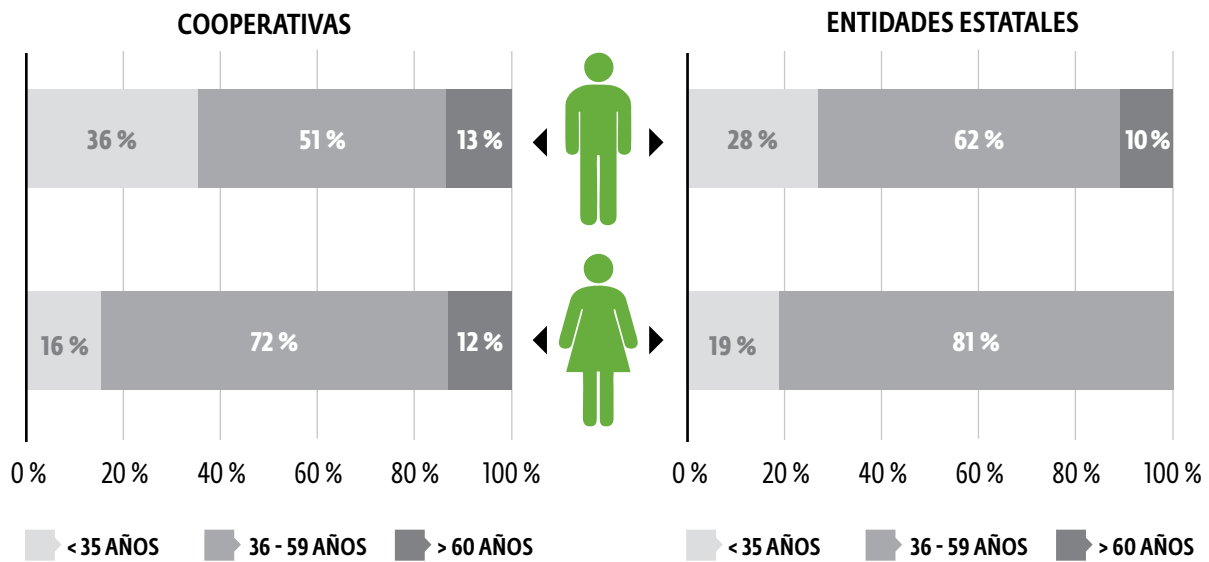
De cada 10 personas que laboran en las cadenas de frutales en las entidades seleccionadas para el estudio, alrededor de dos son menores de 35 años de edad, más de cinco son adultos/as entre los 36 años y 59 años y, cuando más, dos tienen 60 años o más.

Del total de personas por cada uno de los rangos de edad, la presencia de los hombres supera el 64 %. El análisis de género en este caso tomará como ejemplo las entidades estudiadas de la cadena de papaya, cuyo desglose por grupos etarios y sexo se observa en el gráfico 4.

- En las personas de la cadena de papaya en las entidades estudiadas hay mayor cantidad de hombres jóvenes que de mujeres jóvenes, con una diferencia más marcada en las cooperativas, donde el 36 % de los socios tiene menos de 35 años de edad en comparación con el 16 % de las socias.
- Más de la mitad de la fuerza de trabajo de las entidades estudiadas de la cadena son adultos/as de 36 años hasta 59 años. La proporción de mujeres en este rango de edad supera considerablemente a la de los hombres:
  - En el sector cooperativo el 72 % de las socias se encuentra en esta etapa de la vida, respecto al 51 % de los socios.
  - En el sector estatal, en este grupo etario se encuentra el 81 % de las mujeres frente al 62 % de los hombres.
- Alrededor de una décima parte de las personas de estas entidades de la cadena de papaya tiene 60 años o más. En las cooperativas es similar el porcentaje de mujeres y hombres de edad avanzada y destaca que, en las instituciones estatales seleccionadas, en el momento del estudio, los adultos mayores son hombres en su totalidad.



**GRÁFICO 4.** DESGLOSE DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DE LA CADENA DE PAPAYA SEGÚN GRUPOS ETARIOS EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.



### Escolaridad de la fuerza de trabajo de las cadenas de frutales en las entidades participantes en el estudio de género

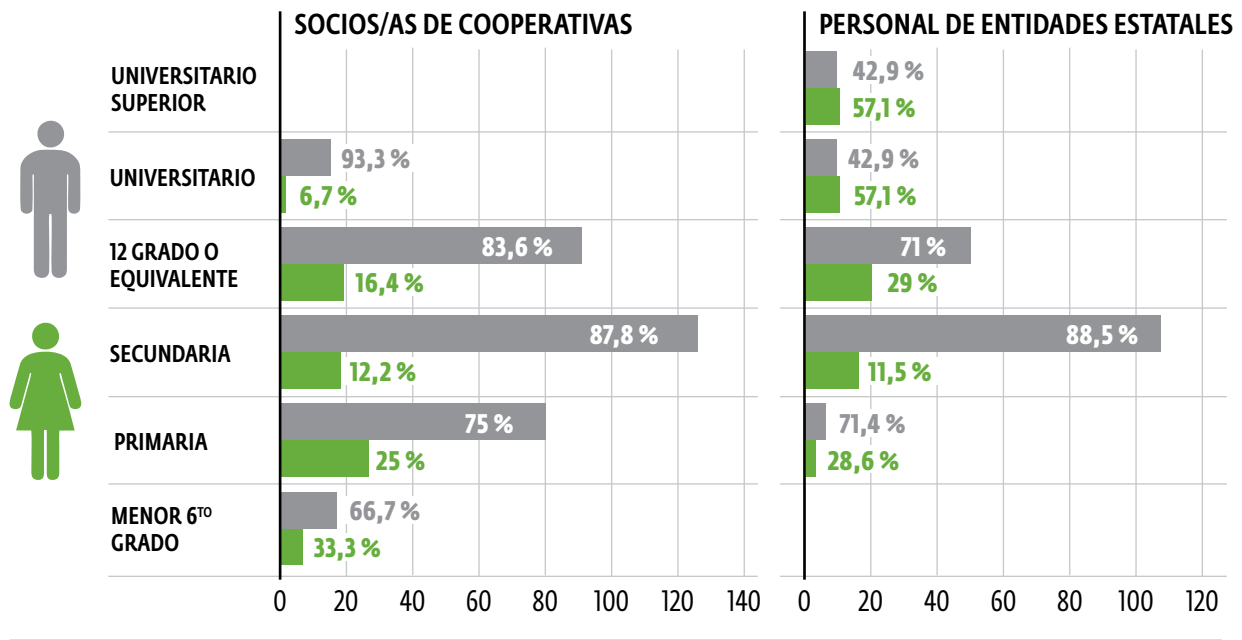
Entre las personas que laboran en las cadenas de frutales, ya sean socias de las cooperativas o personal de las entidades estatales que participaron en el estudio, predominan aquellas que poseen nivel medio de escolaridad. En sentido general, la fuerza de trabajo del sector estatal —y dentro de esta, principalmente las mujeres— posee mayor nivel de escolaridad que la de las cooperativas.

En las tres cadenas, la mayor parte de los hombres del conjunto de socios y de trabajadores estatales está en aquellos que aprobaron hasta el 9<sup>no</sup> grado. El mayor porcentaje dentro del grupo de mujeres varía por tipo de entidad y cadena.

Para ilustrar el análisis de género realizado en cuanto al nivel de escolaridad se escogió la cadena de guayaba.

- En las cooperativas seleccionadas, la presencia de los hombres de la cadena de guayaba supera el 66 % en todos los niveles de escolaridad; mientras las mujeres, cuando más, alcanzan el 33 % y es en el grupo de más bajo nivel escolar que no alcanzó a terminar el 6<sup>to</sup> grado (gráfico 5). Esto está evidenciando, además de la brecha presencial de género en las entidades, las desigualdades relativas al nivel de escolaridad, lo cual se detalla en el gráfico 6.
- En las entidades estatales estudiadas predominan los hombres en más del 71 % hasta la enseñanza media superior. A partir de este nivel hay más mujeres (57,1 %) graduadas universitarias, con maestrías y doctorados que hombres (42,9 %) (gráfico 5).

**GRÁFICO 5.** PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CADENA DE GUAYABA SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.



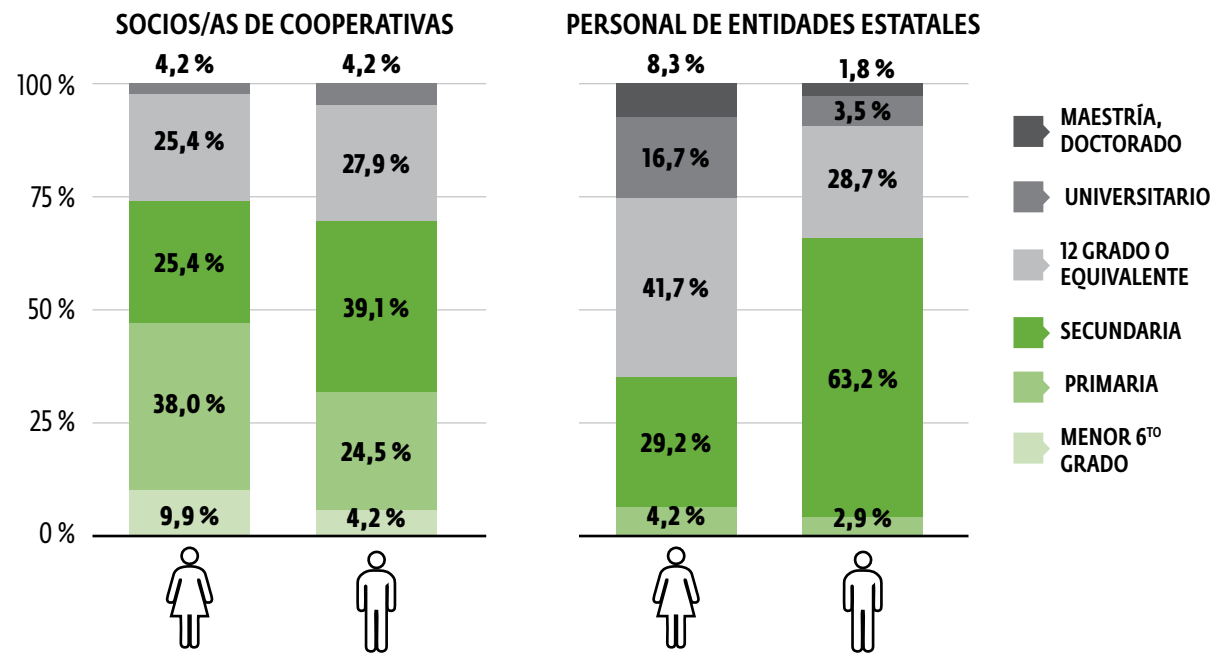
Analizando a lo interno del grupo de las mujeres y de los hombres de la cadena de guayaba en las entidades que participaron en el estudio, también se observan brechas de género que aparecen reflejadas en el gráfico 6:

- El 67 % de los socios posee escolaridad media (9<sup>no</sup> grado aprobado, 12<sup>mo</sup> o equivalente) y supera al 50,8 % de las socias con igual nivel.
- El 71,2 % de los socios ha vencido grados más altos de enseñanza (nivel medio en adelante) frente al 52,1 % de las socias.
- Entre las personas de las cooperativas que se quedaron con los niveles más básicos de escolaridad también las socias están en desventaja, dado que 47,9 % de las mujeres solo terminó la primaria o grados inferiores respecto a 28,7 % de los hombres en similar situación.
- En las entidades estatales no se evidencian las dos brechas de género anteriores: con secundaria en adelante está el 97,1 % de los hombres y el 95,8 % de las mujeres; y con 6<sup>to</sup> grado el 2,9 % de ellos y el 4,2 % de ellas.
- Sin embargo, al analizar las personas del sector estatal estudiado, graduadas de nivel universitario y superior (maestrías y doctorados), vemos que el 25 % de las mujeres tiene este nivel educativo, mientras que solo el 5,3 % de los hombres lo ha alcanzado.





**GRÁFICO 6.** DESGLOSE DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DE LA CADENA DE GUAYABA SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.



### Presencia de hombres y mujeres en la toma de decisiones en las entidades participantes en el estudio de género

En los espacios de toma de decisiones de las entidades estudiadas, tanto en el sector cooperativo como en el estatal, hay mayor presencia de hombres, a excepción del área económica de las cooperativas seleccionadas, donde son mujeres alrededor del 78 % del total de personas ocupadas al frente de esta función.

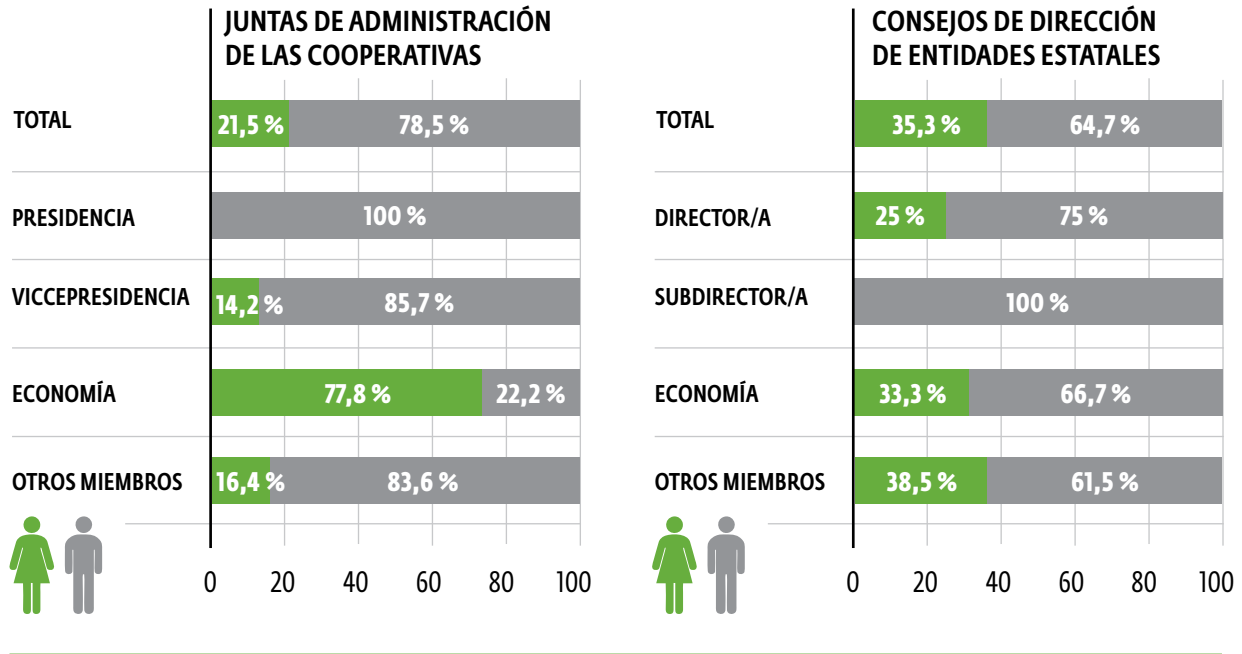
A modo de ejemplo del análisis de género realizado se tomará la cadena de papaya.

En el gráfico 7 se pueden observar las principales brechas de género que se mencionan a continuación.

- En las cooperativas seleccionadas de la cadena de papaya, las juntas de administración están integradas por hombres en un 78,5 % y mujeres en un 21,5 %.
- Esta brecha, aun cuando se acorta, también se evidencia en los consejos de dirección de las entidades estatales estudiadas, en los que el 64,7 % del total de sus integrantes son hombres y el 35,3 % son mujeres.
- En ambos casos los puestos de máximo nivel de dirección, por lo general, son asumidos por ellos. En el momento del estudio ninguna mujer ocupaba el cargo de presidenta en las cooperativas que producen papaya, y en las dependencias estatales seleccionadas vinculadas a esta cadena, por una mujer directora existen tres hombres que se desempeñan como tal.
- El único puesto directivo en las entidades objeto de estudio de la cadena de papaya en el que predominan las mujeres es como económicas de las cooperativas, con un 77,8 % frente a un 22,2 % que son hombres.

- Las demás personas que integran los espacios de dirección también son hombres en más del 60 %. El mayor desbalance se presenta en las cooperativas estudiadas, donde las mujeres representan menos de la quinta parte (16,4 %) frente a los hombres (83,6 %). Esta situación es otra evidencia de la poca representatividad de ellas en la toma de decisión, incluso en los puestos de menos nivel.

**GRÁFICO 7.** PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS DE LA CADENA DE PAPAYA.

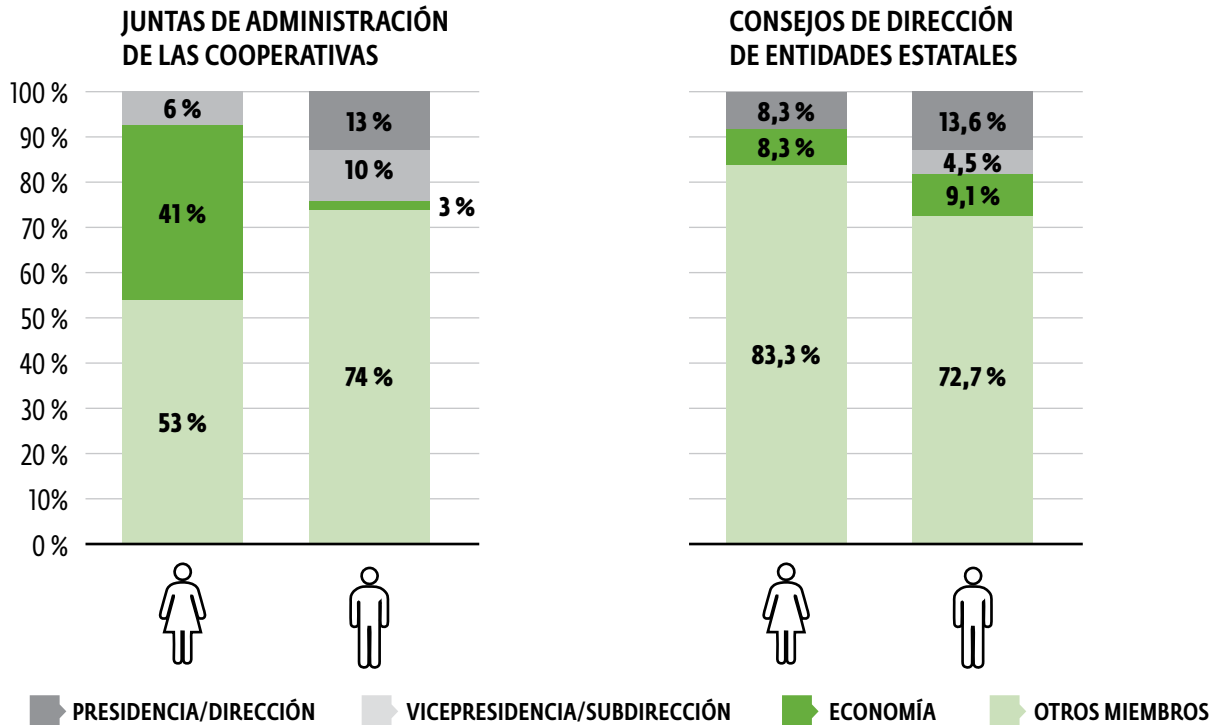


Haciendo una comparación entre cómo están distribuidas las mujeres y cómo los hombres entre los cargos de dirección, en el gráfico 8 se observa que:

- El 23 % de los hombres que integran las juntas de las cooperativas ocupan los máximos puestos de toma de decisión en comparación con el 6 % de las mujeres.
- Las mujeres asignadas a la actividad económica representan el 41 % de las socias que conforman las juntas, respecto al 3 % de los hombres con estas funciones.
- En los cargos de menor jerarquía se encuentra el 74 % de los hombres y el 53 % de las mujeres de las juntas.
- Por su parte, en las entidades estatales seleccionadas —aun cuando no había mujeres como subdirectoras—, la proporción de mujeres y de hombres que se desempeñan en cargos similares varía, pero siempre en rangos alrededor o inferiores a los 10 puntos, por lo que no se considera la existencia de brechas en este sentido.



**GRÁFICO 8.** DESGLOSE DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES QUE OCUPAN PUESTOS DE DIRECCIÓN EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS DE LA CADENA DE PAPAYA.



### Tenencia de la tierra por hombres y mujeres en las entidades participantes en el estudio de género

En las entidades seleccionadas estuvieron presente las tres modalidades de producción cooperativa: CPA, CCS y UBPC.

En las Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA) la propiedad sobre la tierra es de forma colectiva. Entre los/as socios/as de las cooperativas de este tipo que participaron en el estudio —que siembran guayaba, mango y/o papaya—, las mujeres no alcanzan la décima parte del total, mientras los hombres oscilan alrededor del 92 %. De hecho, se destaca que la propiedad de la tierra en las CPA está mayoritariamente en manos de los hombres, por ser la abrumadora mayoría entre el personal asociado. La propiedad individual sobre la tierra es característica de las Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS). Sus socios y socias pueden ser propietarios/as, acceder al uso de tierras en usufructo o combinar ambas formas de tenencia. En aquellas CCS que resultaron seleccionadas, del total de personas socias que poseen tierras en cualquiera de las tres variantes y se dedican a la producción de estos frutales, cerca del 87 % son hombres y 13 % mujeres.

Esta brecha presencial y de empoderamiento de género a favor de los hombres también se manifiesta entre las personas de las cadenas en las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC) estudiadas, quienes usan tierra estatal como usufructo. Del total de cooperativistas de este tipo que cultivan guayaba, mango y/o papaya, entre el 67 % y el 89 % son hombres; las mujeres, cuando más, constituyen el 33 %.

Para el ejemplo del análisis de género se tomará a la cadena de mango.

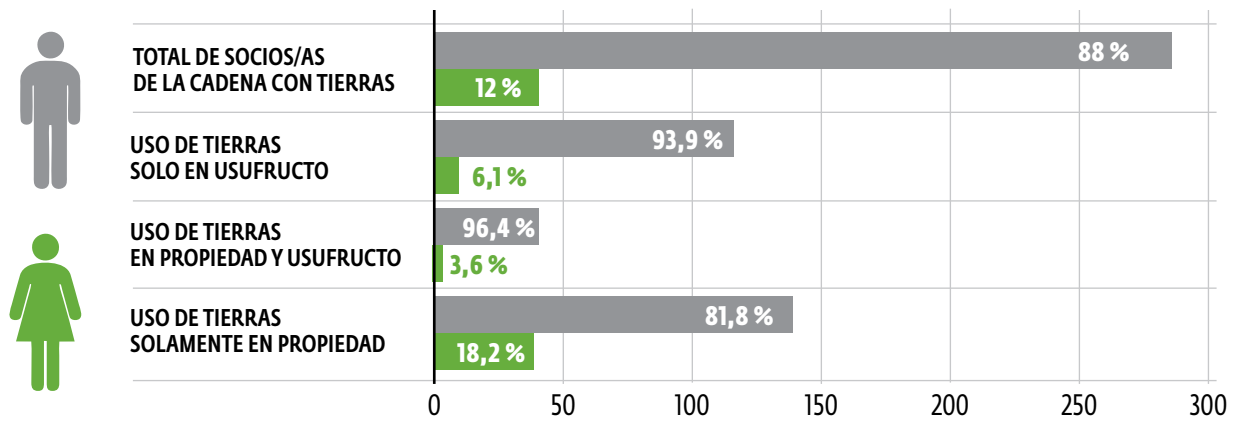
CPA participantes en el estudio de género:

- De los socios y las socias que cultivan mango en las CPA, 91,8 % son hombres y 8,2 % son mujeres.

CCS participantes en el estudio de género:

- Entre los/as asociados/as relacionados con la cadena de mango que poseen tierras existe un notable desbalance entre los hombres y las mujeres: ellos son el 88 % y ellas el 12 % del total de productores/as que cuenta con este importante recurso, como se muestra en el gráfico 9.
- En cuanto a la forma de tenencia de la tierra, de los/as asociados/as que producen mango: el 50,9 % emplea tierras propias únicamente, 40,4 % tiene tierras solo por la vía del usufructo y apenas un 8,6 % combina ambas modalidades. En todos los grupos existen brechas de género (Gráfico 9) y la mayor se evidencia entre aquellos/as que combinan ambas modalidades de tenencia de la tierra (96,4 % hombres y 3,6 % mujeres), lo que indica que ellos hacen más uso de las diversas formas de acceso a este recurso, que las mujeres.

**GRÁFICO 9.** PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES QUE COSECHAN MANGO SEGÚN FORMA DE TENENCIA DE LA TIERRA EN LAS CCS ESTUDIADAS.



A lo interno del total de socias y del total de socios que producen mango se observa que:

- De las mujeres socias con tierras, 79,5 % son propietarias<sup>11</sup> y de los hombres socios con tierras, el 56,8 % (gráfico 10).
- No se evidencia brecha de género entre el porcentaje del grupo de mujeres (2,6 %) y del de los hombres (9,4 %) que tienen tierras en propiedad y en usufructo (gráfico 10).
- Sin embargo, si se analiza con relación al grupo de mujeres propietarias y de hombres propietarios, una mínima parte de ellas (3,3 %) y una proporción algo mayor de ellos (16,7 %) han extendido sus áreas con el otorgamiento de usufructos.

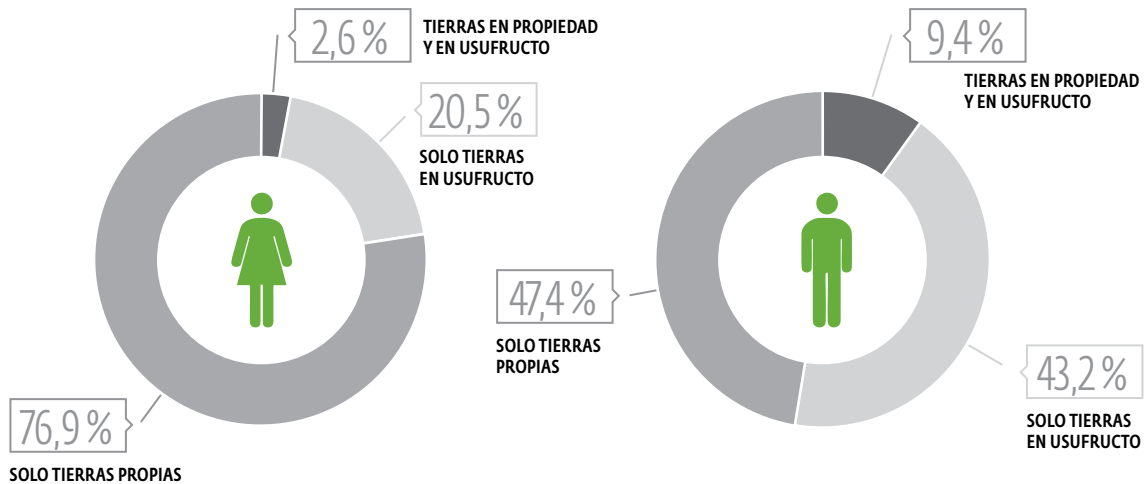
<sup>11</sup> El porcentaje de personas propietarias es la sumatoria de las personas que solamente poseen tierras propias más las personas que tienen tierras propias y en usufructo.



- Los socios que solo tienen tierras por vía del usufructo son el 43,2 % de los hombres, mientras las mujeres en situación similar representan el 20,5 % del total de aquellas que disponen de este recurso, lo que significa que los hombres aprovechan más la entrega de tierras en usufructo (gráfico 10).

Las brechas de género anteriores ratifican lo ya mencionado, que son los hombres los que más aprovechan la opción del usufructo.

**GRÁFICO 10.** DESGLOSE DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES QUE COSECHAN MANGO SEGÚN FORMA DE TENENCIA DE LA TIERRA EN LAS CCS ESTUDIADAS.



UBPC participantes en el estudio de género:

- De las/os cooperativistas que cultivan mango en las UBPC, 66,7 % son hombres y 33,3 % son mujeres.

### Presencia de mujeres y hombres en los roles productivos de las cadenas de frutales en las entidades participantes en el estudio de género

Los roles de género en el ámbito productivo que se tomaron en cuenta para el estudio abarcan el conjunto de eslabones de las cadenas: semilla-propagación (vivero), producción, acopio/beneficio, transformación (mini industria) y comercialización, además de la provisión de determinados insumos (bioproductos) y servicios (preparación de tierra, poda, fumigación, etc.).

En correspondencia con la misión de las cooperativas seleccionadas para el estudio de género, la mayor parte de los/as socios/as y las personas contratadas, tanto mujeres como hombres, de las tres cadenas se desempeña en el eslabón de producción.

Las entidades del sector estatal estudiado tienen objetos sociales diversos, pero principalmente relacionados con el apoyo a la producción, de ahí que mayoritariamente el personal fijo y contratado trabaje en la prestación de servicios, seguido de la producción y las labores de vivero.

Los hallazgos, a modo de ejemplo, corresponden al análisis de la cadena de guayaba, que pueden verse en el gráfico 11.

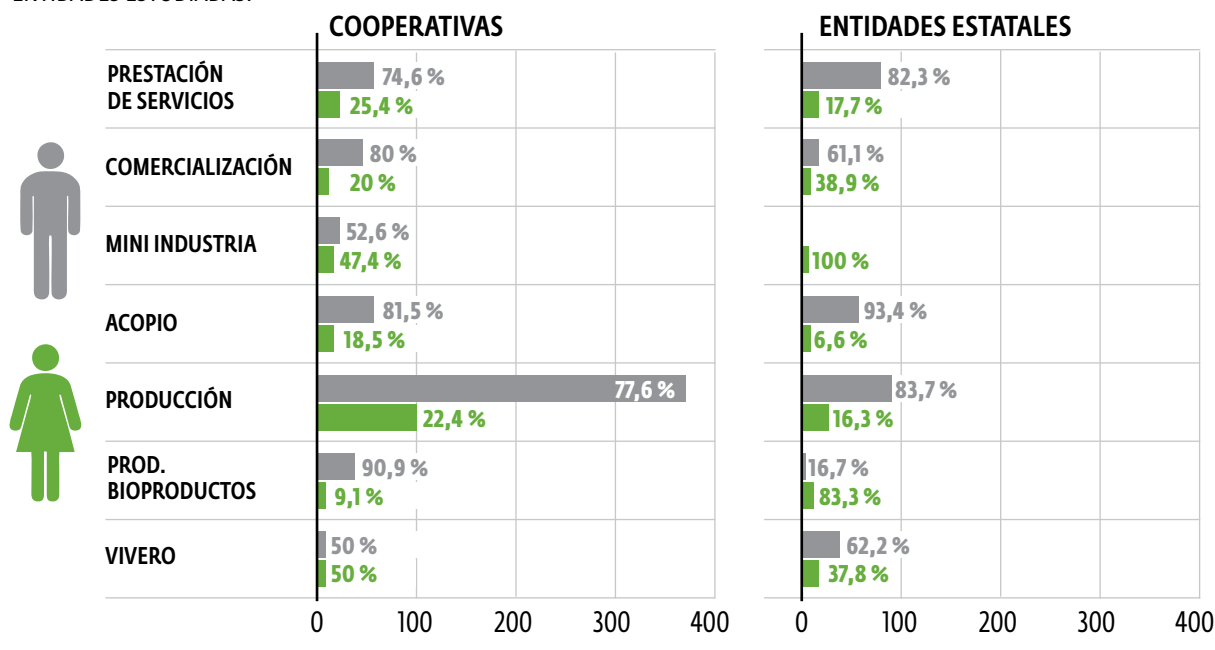
En las cooperativas seleccionadas:

- Existe paridad en el número de mujeres y hombres que laboran en el vivero (50 % vs 50 %) y similitud entre la cantidad que labora en la mini industria (47,4 % mujeres y 52,6 % hombres).
- En las restantes tareas, de manera significativa hay más hombres que mujeres. Las mayores brechas de género se encuentran entre el personal que trabaja en la producción de bioproductos (90,9 % hombres y 9,1 % mujeres) y en el acopio de las producciones (81,5 % y 18,5 %). Le siguen la comercialización, la producción y la prestación de servicios, en ese mismo orden.

En las entidades estatales participantes en el estudio:

- Ellas predominan en la producción de bioproductos (83,3 %) y en la mini industria, en el momento del estudio, todas eran mujeres.
- Los hombres son amplia mayoría en el acopio (93,4 %), la producción (83,7 %) y la prestación de servicios (82,3 %); y también, aunque en menor medida, en el vivero (62,2 %) y en la comercialización (61,1 %).

**GRÁFICO 11.** PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ROLES PRODUCTIVOS DE LA CADENA DE GUAYABA EN LAS ENTIDADES ESTUDIADAS.









Dado que, en la etapa del proceso productivo, una misma persona puede estar vinculada a más de un eslabón, para esta variable específica no se realizó el análisis a lo interno de los grupos de mujeres y hombres.

Luego de terminar con los ejemplos sobre el tipo de análisis de género realizado desde el punto de vista cuantitativo; a continuación, se presenta la tabla 6 con el resumen por cadenas de los principales resultados en las cooperativas seleccionadas y la tabla 7 con relación a las entidades estatales.






**TABLA 6.** RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL ESTUDIO DE GÉNERO EN COOPERATIVAS SELECCIONADAS DE LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA.

VARIABLE DE ESTUDIO			
Datos generales de las personas vinculadas a las cadenas	Total: 553 personas (112 M y 441 H) Socias/os: 401 personas (71 M y 330 H) Contratadas/os: 152 personas (41 M y 111 H)	Total: 591 personas (114 M y 477 H) Socias/os: 440 personas (68 M y 372 H) Contratadas/os: 151 personas (46 M y 105 H)	Total: 302 personas (40 M y 262 H) Socias/os: 212 personas (25 M y 187 H) Contratadas/os: 90 personas (15 M y 75 H)
Presencia de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe predominio significativo de los hombres, tanto en condición de socios como personal contratado.</li> <li>• Comparando los grupos de mujeres y de hombres se evidencian brechas de género en las cadenas de guayaba y mango.</li> </ul>		
Total de personas	20,3 % M / 79,7 % H	9,3 % M / 80,7 % H	13,2 % M / 86,8 % H
Socios/as	17,7 % M / 82,3 % H Las socias representan el 63,4 % del total de M y los socios el 74,8 % del total de H.	15,5 % M / 84,5 % H Las socias representan el 59,6 % del total de M y los socios el 78 % del total de H.	11,8 % M / 88,2 % H Las socias representan el 62,5 % del total de M y los socios el 71,4 % del total de H.
Personas contratadas	27 % M / 73 % H Las mujeres contratadas representan el 36,6 % del total de M y los hombres contratados el 25,2 % del total de H.	30,5 % M / 69,5 % H Las mujeres contratadas representan el 40,4 % del total de M y los hombres contratados el 22 % del total de H.	16,7 % M / 83,3 % H Las mujeres contratadas representan el 37,5 % del total de M y los hombres contratados el 28,6 % del total de H.
Edad de las socias y socios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por cada uno de los rangos de edad hay mayor presencia de hombres.</li> <li>• Más de la mitad de las socias y los socios son adultos de entre 36 y 59 años.</li> <li>• Comparando los grupos de mujeres y de hombres socias/os se muestra similar proporción de unas y otros en cada grupo etario, a excepción de algunos casos en la cadena de papaya.</li> </ul>		
Hasta 35 años	14,9 % M / 85,1 % H Las socias jóvenes representan el 18,3 % del total de M socias y los socios jóvenes el 22,4 % del total de H socios.	16,9 % M / 83,1 % H Las socias jóvenes representan el 17,6 % del total de M socias y los socios jóvenes el 15,9 % del total de H socios.	5,6 % M / 94,4 % H Las socias jóvenes representan el 16 % del total de M socias y los socios jóvenes el 35,8 % del total de H socios.

VARIABLE DE ESTUDIO			
Con más de 35 años y menores de 60 años	18,3 % M / 81,7 % H Las socias de este grupo etario representan el 56,3 % del total de M socias y los socios de igual rango de edad el 53,9 % del total de H socios.	15,1 % M / 84,9 % H Las socias de este grupo etario representan el 57,4 % del total de M socias y los socios de igual rango de edad el 59,1 % del total de H socios.	15,8 % M / 84,2 % H Las socias de este grupo etario representan el 72 % del total de M socias y los socios de igual rango de edad el 51,3 % del total de H socios.
Con 60 años y más	18,8 % M / 81,3 % H Las socias de 60 años y más representan el 25,4 % del total de M socias y los socios de igual grupo el 23,6 % del total de H socios.	15,5 % M / 84,5 % H Las socias mayores de 60 años representan el 25 % del total de M socias y los socios de igual grupo el 25 % del total de los H socios.	11,1 % M / 88,9 % H Las socias mayores de 60 años representan el 12 % del total de M socias y los socios de igual grupo el 12,8 % del total de H socios.
Nivel de escolaridad de socias y socios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe mayor presencia de hombres en todos los niveles de escolaridad. En las cadenas de guayaba y mango, esta brecha se hace ligeramente más notable a medida que avanza la enseñanza hasta la universidad, al contrario de la cadena de papaya.</li> <li>• Al comparar al grupo de mujeres con el grupo de hombres, se observan brechas de género según el nivel educacional. En las cadenas de guayaba y mango en primaria y secundaria, y en la cadena de la papaya en secundaria y técnico medio.</li> <li>• A lo interno del grupo de socias, en las cadenas de guayaba y mango ellas se concentran en las graduadas de primaria y en la cadena de papaya en las que cuentan con 12<sup>mo</sup> grado o equivalente. Dentro de los socios, en las tres cadenas, la mayor proporción está en aquellos que aprobaron hasta el 9<sup>no</sup> grado.</li> </ul>		
Menor de 6 <sup>to</sup> grado	33,3 % M / 66,7 % H Las socias que no alcanzaron el 6 <sup>to</sup> grado representan el 9,9 % del total de M socias y los socios en condición similar el 4,2 % del total de H socios.	26,2 % M / 73,8 % H Las socias que no alcanzaron el 6 <sup>to</sup> grado representan el 16,2 % del total de M socias y los socios en condición similar el 8,3 % del total de H socios.	100 % H En el momento del estudio no se declararon mujeres socias sin alcanzar el 6 <sup>to</sup> grado. Los socios en esta condición representan el 1,6 % del total de H socios.
Primaria (6 <sup>to</sup> grado aprobado)	25 % M / 75 % H Las socias que solo vencieron la enseñanza primaria representan el 38 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 24,5 % del total de H socios.	22 % M / 78 % H Las socias que solo vencieron la enseñanza primaria representan el 29,4 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 19,1 % del total de H socios.	8,1 % M / 91,9 % H Las socias que solo vencieron la enseñanza primaria representan el 12 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 18,2 % del total de H socios.








VARIABLE DE ESTUDIO			
Secundaria (9 <sup>no</sup> grado aprobado)	12,2 % M / 87,8 % H Las socias graduadas solo de secundaria representan el 25,4 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 39,1 % del total de H socios.	11,6 % M / 88,4 % H Las socias graduadas solo de secundaria representan el 27,9 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 39 % del total de H socios.	7,9 % M / 92,1 % H Las socias graduadas solo de secundaria representan el 28 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 43,9 % del total de H socios.
Técnico Medio/ Preuniversitario (12 <sup>mo</sup> grado o equivalente)	16,4 % M / 83,6 % H Las socias con 12 <sup>mo</sup> grado o equivalente representan el 25,4 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 27,9 % del total de H socios.	14,6 % M / 85,4 % H Las socias con 12 <sup>mo</sup> grado o equivalente representan el 26,5 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 28,2 % del total de H socios.	18,1 % M / 81,9 % H Las socias con 12 <sup>mo</sup> grado o equivalente representan el 52 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 31,6 % del total de H socios.
Universitario (Ingeniería o Licenciatura)	6,7 % M / 93,3 % H Las socias con nivel universitario representan el 1,4 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 4,2 % del total de H socios.	100 % H En el momento del estudio no se declararon socias con nivel universitario. Los socios con esta escolaridad representan el 4,8 % del total de H socios.	20 % M / 80 % H Las socias con nivel universitario representan el 8 % del total de M socias y los socios con esta escolaridad el 4,3 % del total de H socios.
Universitario Superior (Maestría y Doctorado)	En el momento del estudio no se declararon personas con nivel universitario superior.	100 % H En el momento del estudio no se declararon socias con nivel universitario superior. Los socios con esta escolaridad representan el 0,5 % del total de H socios.	100 % H En el momento del estudio no se declararon socias con nivel universitario superior. El socio con esta escolaridad representa el 0,5 % del total de H socios.
Tenencia de tierra por socias y socios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre las personas que tienen tierras por cualquier modalidad, la mayoría son hombres.</li> <li>• A lo interno de los grupos de mujeres con tierra y de hombres con tierras predominan quienes solo poseen tierras propias. Dentro de ellas/os existe mayor proporción de propietarias que de propietarios. Le siguen las/los que las tienen solo en usufructo, mayormente hombres. Una parte menor usa tierras por ambas vías, donde el grupo de hombres es algo mayor que el de las mujeres y en la cadena de papaya ellos son la totalidad.</li> </ul>		
CPA Tierras de propiedad colectiva	6,7 % M / 93,3 % H	8,2 % M / 91,8 % H	6,7 % M / 93,3 % H

VARIABLE DE ESTUDIO			
CCS. Tierras en propiedad y/o en usufructo	14,1 % M / 85,9 % H	12 % M / 88 % H	13,8 % M / 86,2 % H
Uso solamente de tierras en propiedad	20,9 % M / 79,1 % H Las socias que solo poseen tierras propias representan el 66,7 % del total de M con tierras y los socios el 41,4 % del total de H con tierra.	18,2 % M / 81,8 % H Las socias que solo poseen tierras propias representan el 76,9 % del total de M con tierras y los socios el 47,4 % del total de H con tierra.	32 % M / 68 % H Las socias que solo poseen tierras propias representan el 66,7 % del total de M con tierras y los socios el 22,7 % del total de H con tierra.
Uso de tierras en propiedad y en usufructo	3,6 % M / 96,4 % H Las socias con tierras por ambas vías representan el 2,8 % del total de M con tierras y los socios el 12,3 % del total de H con tierra.	3,6 % M / 96,4 % H Las socias con tierras por ambas vías representan el 2,6 % del total de M con tierras y los socios el 9,4 % del total de H con tierra.	100 % H En el momento del estudio no se declararon socias con tierras por ambas vías. Los socios con tierras por ambas vías representan el 32 % del total de H con tierras.
Uso solamente de tierras en usufructo	9,7 % M / 90,3 % H Las socias que solo poseen tierras en usufructo son el 30,6 % del total de M con tierras y los socios el 46,4 % del total de H con tierra.	6,1 % M / 93,9 % H Las socias que solo poseen tierras en usufructo son el 20,5 % del total de M con tierras y los socios el 43,2 % del total de H con tierra.	10,5 % M / 89,5 % H Las socias que solo poseen tierras en usufructo son el 33,3 % del total de M con tierras y los socios el 45,3 % del total de H con tierra.
UBPC Tierras en usufructo	19 % M / 81 % H	33,3 % M / 66,7 % H	10,9 % M / 89,1 % H
Integrantes de las Juntas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las juntas administrativas hay una representación significativamente mayor de hombres que de mujeres.</li> <li>• Comparando el grupo de mujeres directivas (que integran las juntas) y el grupo de hombres en esta posición (son directivos e integran las juntas) consta que existen brechas de género: en cuanto a quien accede a la presidencia en dos cadenas, en cuanto a quienes ocupan los puestos de economía en las tres cadenas y entre quienes son otros miembros en las tres cadenas.</li> </ul>		
Presidencia	100 % H En el momento del estudio ninguna mujer ocupaba la presidencia. Del total de hombres en las juntas, el 12,6 % ocupa la presidencia.	6,3 % M / 93,7 % H La mujer presidenta representa el 3 % de las que integran las juntas y los presidentes el 12,2 % del total de H en las juntas.	100 % H En el momento del estudio ninguna mujer ocupaba la presidencia. Del total de hombres en las juntas, el 12,9 % ocupa la presidencia.






VARIABLE DE ESTUDIO			
<p>Vicepresidencia</p>	<p>15,4 % M / 84,6 % H</p> <p>Las vicepresidentas representan el 7,7 % del total de M en las juntas y los socios con este cargo el 9,9 % del total de H en las juntas.</p>	<p>7,1 % M / 92,9 % H</p> <p>La mujer vicepresidenta representa el 3 % de las que integran las juntas y los socios con este cargo el 10,6 % del total de H en las juntas.</p>	<p>14,3 % M / 85,7 % H</p> <p>Las vicepresidentas representan el 5,9 % del total de M en las juntas y los socios con este cargo el 9,7 % del total de H en las juntas.</p>
<p>Economía</p>	<p>75 % M / 25 % H</p> <p>Las mujeres en este cargo representan el 46,2 % del total de M en las juntas y los hombres con este puesto el 3,6 % del total de H en las juntas.</p>	<p>81 % M / 19 % H</p> <p>Las mujeres en este cargo representan el 51,5 % del total de M en las juntas y los hombres con este puesto el 3,3 % del total de H en las juntas.</p>	<p>77,8 % M / 22,2 % H</p> <p>Las mujeres en este cargo representan el 41,2 % del total de M en las juntas y los hombres con este puesto el 3,2 % del total de H en las juntas.</p>
<p>Otros miembros</p>	<p>12,8 % M / 87,2 % H</p> <p>Las mujeres con otros cargos representan el 46,2 % del total de M en las juntas y los hombres con estos puestos el 73,9 % del total de H en las juntas.</p>	<p>13,3 % M / 86,7 % H</p> <p>Las mujeres con otros cargos representan el 42,4 % del total de M en las juntas y los hombres con estos puestos el 74 % del total de H en las juntas.</p>	<p>16,4 % M / 83,6 % H</p> <p>Las mujeres con otros cargos representan el 52,9 % del total de M en las juntas y los hombres con estos puestos el 74,2 % del total de H en las juntas.</p>
<p>Participación de socias/os y personal contratado en eslabones de las cadenas*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los eslabones de las cadenas existe mayor presencia de hombres. La mayoría de las mujeres y los hombres en las tres cadenas se desempeñan en la producción.</li> <li>• A lo interno de los grupos de mujeres y de hombres hay similar proporción de unas y otros en cada eslabón, a excepción de algunos casos en la cadena de papaya, donde en el acopiobeneficio hay mayor proporción de mujeres y en la prestación de servicios la totalidad del personal son hombres.</li> </ul>		
<p>Personal que trabaja en vivero</p>	<p>50 % M / 50 % H</p> <p>Las mujeres en este eslabón representan 5,4 % del total de ellas y los hombres 1,4 % del total de ellos.</p>	<p>47,4 % M / 52,6 % H</p> <p>Las mujeres en este eslabón representan 7,9 % del total de ellas y los hombres 2,1 % del total de ellos.</p>	<p>20 % M / 80 % H</p> <p>Las mujeres en este eslabón representan 2,5 % del total de ellas y los hombres 1,5 % del total de ellos.</p>



VARIABLE DE ESTUDIO			
Personal que trabaja en la producción de bioproductos	9,1 % M / 90,9 % H Las mujeres en este eslabón representan 3,6 % del total de ellas y los hombres 9,1 % del total de ellos.	8,3 % M / 91,7 % H Las mujeres en este eslabón representan 0,9 % del total de ellas y los hombres 2,3 % del total de ellos.	En el momento del estudio, en las entidades seleccionadas nadie se desempeñaba en esta actividad.
Personal que trabaja en la producción	22,4 % M / 77,6 % H Las mujeres en este eslabón representan 93,8 % del total de ellas y los hombres 82,5 % del total de ellos.	20 % M / 80 % H Las mujeres en este eslabón representan 97,4 % del total de ellas y los hombres 93,1 % del total de ellos.	14,1 % M / 85,9 % H Las mujeres en este eslabón representan 90 % del total de ellas y los hombres 84 % del total de ellos.
Personal que trabaja en el acopio (y acopio-beneficio en la cadena de papaya)	18,5 % M / 81,5 % H Las mujeres en este eslabón representan 8,9 % del total de ellas y los hombres 10 % del total de ellos.	24,7 % M / 75,3 % H Las mujeres en este eslabón representan 19,3 % del total de ellas y los hombres 14 % del total de ellos.	21,2 % M / 78,8 % H Las mujeres en este eslabón representan 35 % del total de ellas y los hombres 19,8 % del total de ellos.
Personal que trabaja en la mini industria	47,4 % M / 52,6 % H Las mujeres en este eslabón representan 8 % del total de ellas y los hombres 2,3 % del total de ellos.	57,9 % M / 42,1 % H Las mujeres en este eslabón representan 9,6 % del total de ellas y los hombres 1,7 % del total de ellos.	El producto final de la cadena de papaya es la fruta fresca, por lo que no incluye este eslabón.
Personal que trabaja en la comercialización	20 % M / 80 % H Las mujeres en este eslabón representan 7,1 % del total de ellas y los hombres 7,3 % del total de ellos.	20,8 % M / 79,2 % H Las mujeres en este eslabón representan 8,8 % del total de ellas y los hombres 8 % del total de ellos.	11,5 % M / 88,5 % H Las mujeres en este eslabón representan 7,5 % del total de ellas y los hombres 8,8 % del total de ellos.
Personal que trabaja en la prestación de servicios (preparación de tierra, poda, fumigación y otros de apoyo a la producción)	25,4 % M / 74,6 % H Las mujeres en este eslabón representan 14,3 % del total de ellas y los hombres 10,7 % del total de ellos.	14,6 % M / 85,4 % H Las mujeres en este eslabón representan 6,1 % del total de ellas y los hombres 8,6 % del total de ellos.	100 % H En el momento del estudio ninguna mujer trabajaba en la prestación de servicios. Los hombres representan 12,6 % del total de ellos.

\* Una misma persona puede estar vinculada a más de un eslabón.









**TABLA 7.** RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL ESTUDIO DE GÉNERO EN ENTIDADES ESTATALES SELECCIONADAS DE LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA.

VARIABLE DE ESTUDIO			
Datos generales de las personas vinculadas a las cadenas	Total: 219 personas (48 M y 171 H) Fijas/os: 204 personas (46 M y 158 H) Contratadas/os: 15 personas (2 M y 13 H)	Total: 158 personas (44 M y 114 H) Fijas/os: 156 personas (44 M y 112 H) Contratadas/os: 2 personas (2 H)	Total: 89 personas (21 M y 68 H) Fijas/os: 89 personas (21 M y 68 H) Contratadas/os:
Presencia de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe predominio significativo de los hombres, tanto en el personal fijo como contratado temporalmente.</li> <li>• Comparando los grupos de mujeres y de hombres se muestra similar proporción de unas y otros en ambos tipos de contratos.</li> </ul>		
Total de personas	21,9 % M / 78,1 % H	27,8 % M / 72,2 % H	23,6 % M / 76,4 % H
Personal fijo	22,5 % M / 77,5 % H Las mujeres con contrato fijo representan el 95,8 % del total de M y los hombres con igual tipo de contrato el 92,4 % del total de H.	28,2 % M / 71,8 % H Las mujeres con contrato fijo representan el 100 % del total de M y los hombres con igual tipo de contrato el 98,2 % del total de H.	23,6 % M / 76,4 % H En el momento del estudio el 100% de las mujeres y los hombres ocupan contratos fijos.
Personal contratado temporalmente	13,3 % M / 86,7 % H Las mujeres contratadas temporalmente representan el 4,2 % del total de M y los hombres en igual condición el 7,6 % del total de H.	100 % H En el momento del estudio no existían mujeres contratadas temporalmente. Los hombres en esta condición representan el 1,8 % del total de H.	En el momento del estudio no existían mujeres ni hombres contratadas/os temporalmente.
Edad del personal fijo y contratado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del total de la fuerza de trabajo, hay mayor presencia de los hombres en todos los rangos de edad. Entre el 60 % y el 88 % son personas adultas de entre 36 y 59 años de edad.</li> <li>• En las tres cadenas, comparando los grupos de mujeres y de hombres, en el grupo etario de 36 a 59 años hay una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres.</li> </ul>		
Hasta 35 años	12 % M / 88 % H Las jóvenes representan el 12,5 % del total de M y los jóvenes el 25,7 % del total de H.	15 % M / 85 % H Las jóvenes representan el 13,6 % del total de M y los jóvenes el 29,8 % del total de H.	17,4 % M / 82,6 % H Las jóvenes representan el 19 % del total de M y los jóvenes el 27,9 % del total de H.

VARIABLE DE ESTUDIO			
Con más de 35 años y menores de 60 años	26,6 % M / 73,4 % H Las mujeres de este grupo etario representan el 87,5 % del total de M y los hombres de igual rango de edad el 67,9 % del total de H.	35,5 % M / 64,5 % H Las mujeres de este grupo etario representan el 86,4 % del total de M y los hombres de igual rango de edad el 60,5 % del total de H.	28,8 % M / 71,2 % H Las mujeres de este grupo etario representan el 81 % del total de M y los hombres de igual rango de edad el 61,8 % del total de H.
Con 60 años y más	100 % H En el momento del estudio, todas las mujeres eran menores de 60 años. Los hombres de 60 años y más representan el 6,4 % del total de H.	100 % H En el momento del estudio, todas las mujeres eran menores de 60 años. Los hombres de 60 años y más representan el 9,7 % del total de H.	100 % H En el momento del estudio, todas las mujeres eran menores de 60 años. Los hombres de 60 años y más representan el 10,3 % del total de H.
Nivel de escolaridad del personal fijo y contratado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predominan los hombres hasta la enseñanza media superior.</li> <li>• A partir de este nivel, en las cadenas de guayaba y mango es mayor la cantidad de mujeres.</li> <li>• Más del 68 % de las mujeres y del 87 % de los hombres posee nivel medio de escolaridad. A lo interno del grupo de mujeres, en las cadenas de guayaba y mango ellas se concentran en las que poseen 12<sup>mo</sup> grado o equivalente y en la cadena de papaya en las graduadas de secundaria. Dentro de los hombres, en las tres cadenas la mayor proporción está en aquellos que aprobaron hasta el 9<sup>no</sup> grado.</li> </ul>		
Menor de 6 <sup>to</sup> grado	En el momento del estudio la totalidad del personal es graduado de primaria en adelante.	En el momento del estudio la totalidad del personal es graduado de primaria en adelante.	En el momento del estudio la totalidad del personal es graduado de primaria en adelante.
Primaria (6 <sup>no</sup> grado aprobado)	28,6 % M / 71,4 % H Aquellas mujeres que solo vencieron la enseñanza primaria representan el 4,2 % del total de M. Del total de hombres, el 2,9 % solo vencieron este grado de escolaridad.	28,6 % M / 71,4 % H Aquellas mujeres que solo vencieron la enseñanza primaria representan el 4,5 % del total de M. Del total de hombres el 4,4 % solo vencieron este grado de escolaridad	28,6 % M / 71,4 % H Aquellas mujeres que solo vencieron la enseñanza primaria representan el 9,5 % del total de M. Del total de hombres, el 7,4 % solo vencieron este grado de escolaridad.
Secundaria (9 <sup>no</sup> grado aprobado)	11,5 % M / 88,5 % H Las graduadas solo de secundaria representan el 29,2 % del total de M y aquellos hombres con esta escolaridad constituyen el 63,2 % del total de H.	15,6 % M / 84,4 % H Las graduadas solo de secundaria representan el 22,7 % del total de M y aquellos hombres con esta escolaridad constituyen el 47,4 % del total de H.	19,2 % M / 80,8 % H Las graduadas solo de secundaria representan el 47,6 % del total de M y aquellos hombres con esta escolaridad constituyen el 61,8 % del total de H.



VARIABLE DE ESTUDIO			
Técnico Medio/ Preuniversitario (12 <sup>mo</sup> grado o equivalente)	29 % M / 71 % H Las mujeres que poseen 12.mo grado o equivalente representan el 41,7 % del total de M y aquellos con esta escolaridad el 28,7 % del total de H.	30,3 % M / 69,7 % H Las mujeres que poseen 12.mo grado o equivalente representan el 45,5 % del total de M y aquellos con esta escolaridad el 40,4 % del total de H.	30,8 % M / 69,2 % H Las mujeres que poseen 12.mo grado o equivalente representan el 38,1 % del total de M y aquellos con esta escolaridad el 26,5 % del total de H.
Universitario (Ingeniería o Licenciatura)	57,1 % M / 42,9 % H Las graduadas universitarias representan el 16,7 % del total de M y los universitarios el 3,5 % del total de H.	57,1 % M / 42,9 % H Las graduadas universitarias representan el 18,2 % del total de M y los universitarios el 5,3 % del total de H.	100 % H En el momento del estudio no se declararon mujeres con este nivel. Los graduados universitarios representan el 4,4 % del total de H.
Universitario Superior (Maestría y Doctorado)	57,1 % M / 42,9 % H Las graduadas de este grupo representan el 8,3 % del total de M y los graduados con estos niveles el 1,8 % del total de H.	57,1 % M / 42,9 % H Las graduadas de este grupo representan el 9,1 % del total de M y los graduados con estos niveles el 2,6 % del total de H.	100 % M En el momento del estudio no se declararon hombres con este nivel. La graduada universitaria superior representa el 4,8 % del total de M.
Integrantes del equipo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los equipos de dirección hay una representación mayor de hombres que de mujeres.</li> <li>• A lo interno de los grupos de hombres y de mujeres, en los principales puestos de dirección hay mayor presencia de ellos como directores y de ellas en los cargos de directora y de economía en similar proporción.</li> </ul>		
Director/a	22,2 % M / 77,8 % H Las directoras representan el 7,4 % de M en los consejos de dirección y los directores el 18,4 % del total de H en estos espacios.	25 % M / 75 % H Las directoras representan el 8 % de M en los consejos de dirección y los directores el 16,7 % del total de H en estos espacios.	25 % M / 75 % H Las directoras representan el 8,3 % de M en los consejos de dirección y el director el 13,6 % del total de H en estos espacios.
Subdirector/a	50 % M / 50 % H La mujer subdirectora representa el 3,7 % del total de M en los consejos de dirección y el que es subdirector el 2,6 % del total de H con cargos.	100 % H En el momento del estudio ninguna mujer ocupaba la subdirección. El hombre subdirector representa el 2,8 % del total de H en los consejos de dirección.	100 % H En el momento del estudio ninguna mujer ocupaba la subdirección. El hombre subdirector representa el 4,5 % del total de H en los consejos de dirección.

VARIABLE DE ESTUDIO			
Economía	33,3 % M / 66,7 % H Las mujeres en este cargo representan el 7,4 % del total de M en los consejos de dirección y los hombres con este puesto el 10,5 % del total de H con cargos.	33,3 % M / 66,7 % H Las mujeres en este cargo representan el 8 % del total de M en los consejos de dirección y los hombres con este puesto el 11,1 % del total de H con cargos.	33,3 % M / 66,7 % H Las mujeres en este cargo representan el 8,3 % del total de M en los consejos de dirección y los hombres con este puesto el 9,1 % del total de H con cargos.
Otros miembros	45,8 % M / 54,2 % H Las mujeres con otros cargos representan el 81,5 % del total de M en puestos de dirección y los hombres en otros cargos representan el 68,4 % del total de H directivos.	45,7 % M / 54,3 % H Las mujeres con otros cargos representan el 84 % del total de M en puestos de dirección y los hombres en otros cargos representan el 69,4 % del total de H directivos.	38,5 % M / 61,5 % H Las mujeres con otros cargos representan el 83,3 % del total de M en puestos de dirección y los hombres en otros cargos representan el 72,7 % del total de H directivos.
Participación de personal fijo y contratado en eslabones de las cadenas*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En muchos de los eslabones de las cadenas existe mayor presencia de hombres, a excepción del trabajo en la MINI INDUSTRIA y la producción de BIOPRODUCTOS, donde predominan las mujeres.</li> <li>• Al comparar los grupos de mujeres y de hombres existen brechas en diversos eslabones de las tres cadenas. Las únicas ocupaciones donde no se observan brechas de género al comparar al grupo de mujeres y de hombres están en la mini industria.</li> </ul>		
Personal que trabaja en el vivero	37,8 % M / 62,2 % H Las mujeres en este eslabón representan 29,2 % del total de ellas en la entidad y los hombres 13,5 % del total de ellos.	37,8 % M / 62,2 % H Las mujeres en este eslabón representan 31,8 % del total de ellas en la entidad y los hombres 20,2 % del total de ellos.	33,3 % M / 66,7 % H Las mujeres en este eslabón representan 23,8 % del total de ellas y los hombres 14,7 % del total de ellos.
Personal que trabaja en la producción de bioproductos	83,3 % M / 16,7 % H Las mujeres en este eslabón representan 10,4 % del total de ellas y los hombres 0,6 % del total de ellos.	83,3 % M / 16,7 % H Las mujeres en este eslabón representan 11,4 % del total de ellas y los hombres 0,9 % del total de ellos.	En el momento del estudio, en las entidades seleccionadas nadie se desempeñaba en esta actividad.
Personal que trabaja en la producción	16,3 % M / 83,7 % H Las mujeres en este eslabón representan 33,3 % del total de ellas y los hombres 48 % del total de ellos.	32,4 % M / 67,6 % H Las mujeres en este eslabón representan 27,3 % del total de ellas y los hombres 21,9 % del total de ellos.	23,5 % M / 76,5 % H Las mujeres en este eslabón representan 19 % del total de ellas y los hombres 19,1 % del total de ellos.





VARIABLE DE ESTUDIO			
Personal que trabaja en el acopio (y beneficio en la cadena de papaya)	6,6 % M / 93,4 % H Las mujeres en este eslabón representan 8,3 % del total de ellas y los hombres 33,3 % del total de ellos.	En el momento del estudio, en las entidades seleccionadas nadie se desempeñaba en esta actividad.	En el momento del estudio, en las entidades seleccionadas nadie se desempeñaba en esta actividad.
Personal que trabaja en la mini industria	100 % M En el momento del estudio ningún hombre trabajaba en el procesamiento. Las mujeres representan 2,1 % del total de ellas.	100 % M En el momento del estudio ningún hombre trabajaba en el procesamiento. Las mujeres representan 2,3 % del total de ellas.	El producto final de la cadena de papaya es la fruta fresca, por lo que no incluye este eslabón.
Personal que trabaja en la comercialización	38,9 % M / 61,1 % H Las mujeres en este eslabón representan 14,6 % del total de ellas y los hombres 6,4 % del total de ellos.	38,9 % M / 61,1 % Las mujeres en este eslabón representan 15,9 % del total de ellas y los hombres 9,6 % del total de ellos.	38,9 % M / 61,1 % H Las mujeres en este eslabón representan 33,3 % del total de ellas y los hombres 16,2 % del total de ellos.
Personal que trabaja en la prestación de servicios (preparación de tierra, poda, fumigación y otros de apoyo a la producción)	17,7 % M / 82,3 % H Las mujeres en este eslabón representan 29,2 % del total de ellas y los hombres 38 % del total de ellos.	17,7 % M / 82,3 % Las mujeres en este eslabón representan 31,8 % del total de ellas y los hombres 57 % del total de ellos.	7,4 % M / 92,6 % H Las mujeres en este eslabón representan 19, % del total de ellas y los hombres 73,5 % del total de ellos.

\* Una misma persona puede estar vinculada a más de un eslabón.

## II.2.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LAS CADENAS DE FRUTALES

El estudio de género en las condiciones internas de las cadenas de frutales también comprendió el análisis desde el punto de vista cualitativo de la situación de las mujeres y los hombres que en ellas intervienen. Este acápite presenta las percepciones de ellas y ellos a partir de la aplicación de la metodología diseñada para el levantamiento de la información en dos talleres participativos realizados por el proyecto Agrofrutales: uno con actores locales de los municipios Alquizar, Caimito y Artemisa; y otro con los actores de Santiago de Cuba y Contramaestre.

Como se explicó en el capítulo anterior, las dimensiones de género estudiadas son:

- Estereotipos sexistas
- Segregación ocupacional según género en la realización de actividades
- Roles de género
- Participación y toma de decisiones de mujeres y hombres
- Acceso y control de los recursos y los beneficios de mujeres y hombres
- Necesidades prácticas y estratégicas de género
- Empoderamiento y liderazgo de las mujeres

Los resultados que a continuación se presentan primero muestran los análisis a nivel individual y como grupo de mujeres y de hombres, más allá del rol que desempeñan en las cadenas de guayaba, mango y papaya. Posteriormente se expone la información que refleja específicamente la situación de mujeres y hombres a lo interno de cada uno de los eslabones que conforman las cadenas.

## VOCES Y PERCEPCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PARTICIPANTES EN EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO: UNA MIRADA A ESTEREOTIPOS, CREENCIAS, NECESIDADES PRÁCTICAS Y ESTRATÉGICAS DE GÉNERO DE ELLAS Y ELLOS.

Resultó relevante comenzar el análisis cualitativo de género focalizando la mirada en las personas, en las/los integrantes de la fuerza laboral de las cadenas de mango, guayaba y papaya; y que, en calidad de representantes de las diversas formas productivas, no solo aportan sus propias percepciones, sino las que tienen las mujeres y los hombres con quienes interactúan.

### **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO que reproducen las mujeres y los hombres**

#### **PERCEPCIONES INDIVIDUALES SOBRE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Cual análisis cualitativo, no es posible establecer generalizaciones, pero la riqueza de los hallazgos levantados radica justo en mostrar esa diversidad que tanto cuenta —y ha de contar— si se trata de eliminar estereotipos de género.

Más allá de las diferencias individuales del personal más vinculado a las cadenas estudiadas, se documentaron generalidades en las mujeres y los hombres con relación a estar totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo con un conjunto de creencias estereotipadas. Son estas generalidades las que se resaltan a continuación, como una forma de ilustrar la aplicación de la metodología descrita en el capítulo anterior.

**a) Se identifican cinco estereotipos de género que están menos presentes en mujeres y hombres que participaron en los talleres,**<sup>12</sup> toda vez que son creencias donde más del 50 % de las personas declararon estar totalmente en desacuerdo (TD) con ellas:

- Los hombres deben ser los jefes de familia para representar mejor a sus miembros.
- Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar las decisiones más importantes.

---

<sup>12</sup> El Cuestionado de Creencias fue realizado de forma anónima, individual, y solo apuntando a la edad y el sexo de quien responde.



- La mujer que hace trabajo en el campo se ve menos femenina porque descuida su apariencia.
- Los hombres deben recibir la asistencia técnica, pues ellos hacen la labor agropecuaria fundamental para el desarrollo de la producción.
- Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé.

Sin lugar a duda, este resultado muestra que se va erosionando la presencia de tales estereotipos de género. A la vez, nos apunta que todavía se debe seguir trabajando en la deconstrucción de estas cinco creencias hasta lograr que todas las personas estén en desacuerdo con ellas y se tenga total conciencia de que son estereotipos de género que se deben eliminar. De hecho, que al menos el 49 % de las mujeres y los hombres participantes en el diagnóstico de las provincias de Artemisa y Santiago de Cuba no haya apuntado estar en desacuerdo con estas creencias es un punto a no perder de vista.

Se debe notar también que son creencias más generales relativas a género, o sea, que no se refieren específicamente a labores, eslabones o aspectos de las cadenas.

**b) Se identifican seis estereotipos de género que están más presentes en mujeres y hombres de las dos provincias participantes en el diagnóstico.** Estos estereotipos necesitan mayor atención, toda vez que el análisis realizado arrojó que son los más compartidos por quienes asistieron a los talleres, tanto las mujeres como los hombres. Son creencias estereotipadas de las que son portadoras más del 50 % de las personas participantes en el taller. Dicho de otra manera, más del 50 % de las mujeres y los hombres declararon estar totalmente de acuerdo (TA) y/o parcialmente de acuerdo (PA) <sup>13</sup> con:

- Los hombres deben representar a las mujeres, cuidarlas y protegerlas.
- La poda por motosierra es un trabajo mejor para hombres porque tienen más fuerza.
- El trabajo de llenado de bolsas, siembra de semillas e injerto es un trabajo que las mujeres sí pueden hacer por sus características como mujer.
- Nadie mejor que los hombres para preparar la tierra y manejar implementos pesados para el control de malezas, fitosanitarios y la poda mecanizada.
- Las mujeres son mejores para el beneficio de las frutas porque son más delicadas y cuidadosas que los hombres.
- Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres.

La mayoría de estos estereotipos de género observados por igual en mujeres y hombres de Artemisa y Santiago de Cuba están vinculados más con las actividades específicas de las cadenas, por lo que marcan una hoja de ruta de mayor prioridad para su deconstrucción.

**c) La gran mayoría de los estereotipos analizados (23 de 24) tienen una importante presencia en quienes participaron en el Análisis de Género en el Diagnóstico de las Cadenas.**

---

<sup>13</sup> Asumir estar parcialmente de acuerdo con las afirmaciones que se ofrecen en el cuestionario coloca a las personas en una posición de incertidumbre o indecisión, lo cual genera una condición de riesgo que puede convertir las en reproductoras de prejuicios de género. Por ello se suman las personas de ambas respuestas (TA+PA).

- Veintitrés de los estereotipos están presentes en más del 10 % de las mujeres y los hombres participantes en el diagnóstico de las dos provincias donde se implementa Agrofrutales.
- Solo un estereotipo —“Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación”— está presente en el 6 % de los hombres de Santiago de Cuba participantes en el diagnóstico; a la vez que está presente en el 100 % de las mujeres de dicha provincia que participaron en los talleres donde se realizó el análisis de género.
- Siete estereotipos <sup>14</sup> están presentes en más del 72 % de las mujeres y/o los hombres participantes en los talleres, aun cuando se muestran diferencias territoriales:
  - En Santiago de Cuba, seis estereotipos están presentes en las mujeres participantes de los talleres, en porcentajes que van del 72 % al 83 %, y un estereotipo está presente en el 88 % de los hombres participantes en dichos talleres.
  - En Artemisa, tres estereotipos están presentes en el 72 % de las mujeres participantes de los talleres y un estereotipo está presente en el 100 % de los hombres participantes en dichos talleres “Los hombres deben representar a las mujeres, cuidarlas y protegerlas”.
- No existe ningún estereotipo de género que haya sido negado por la totalidad de las mujeres y los hombres de las dos provincias participantes en el Análisis de Género en el Diagnóstico de las Cadenas; a la vez que en cada provincia hay un estereotipo que está presente o bien en el 100 % de las mujeres o el 100 % de los hombres participantes en los talleres.

**d) Se identifican OTROS 12 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO que están MENOS presentes en algunos hombres y/o mujeres participantes en los talleres; a la vez que están MÁS presentes en otras trabajadoras y/o trabajadores que participaron en dicho espacio del diagnóstico de las cadenas.** En el anexo 16 se muestran dos tablas que ilustran estos estereotipos y lo constatado por territorios, en mujeres y hombres que participaron en los talleres.

A continuación, se destacan algunos elementos para tener presente en las tres cadenas y según territorios respecto a estos estereotipos. Son estereotipos de género que podrían considerarse en proceso de su deconstrucción, hasta eliminarse y no expresarse en las mujeres y hombres que participaron en el diagnóstico; pero que a la vez muestran desafíos importantes por su todavía importante presencia en ellas y/o ellos. Solo se apuntan algunos ejemplos para ilustrar el análisis realizado, reiterando que otros hallazgos pueden constatarse en anexos y en cada uno de los informes de las cadenas.

I) Existen siete (7) estereotipos de género que están más presentes en participantes de Santiago de Cuba.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> De estos estereotipos hay 5 que ya se mencionaron en el punto b como los más presentes en mujeres y hombres de las dos provincias; a ellos se adicionan: “Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación” y “Las mujeres son más responsables y consagradas que los hombres” (expresados solo en Santiago de Cuba).

<sup>15</sup> Más de la mitad de las mujeres y de los hombres de Artemisa expresaron en estas creencias estar totalmente en desacuerdo, de lo cual se considera que estos son estereotipos de género que están menos presentes en las trabajadoras y trabajadores de esta provincia que participaron en los talleres.



### **En las mujeres de Santiago de Cuba:**

- Las mujeres asumen mejor que los hombres la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios porque son más detallistas y los instrumentos necesitan de manos finas.
- El lavado y pelado de las frutas es un asunto más de mujeres que de hombres porque ellas siempre lo han hecho bien.
- Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación.
- Una mujer sin hijos/as y familia estable no es una mujer realizada.

### **En los hombres de Santiago de Cuba:**

- Las mujeres son más responsables y consagradas que los hombres.
- Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo.
- Nadie mejor que las mujeres para cuidar a personas enfermas y de la tercera edad.

II) Es mejor contratar a los hombres para las labores del campo porque no tienen problemas para trabajar en jornadas duras y prolongadas en el tiempo y son los más productivos. Este constituye **un estereotipo de género que comparten con gran frecuencia los hombres de Artemisa y de Santiago de Cuba**.<sup>16</sup>

III) Existen **dos (2) estereotipos de género que están presentes en más de la mitad de los hombres de Santiago de Cuba y de Artemisa** (los cuales expresaron estar TA o PA). Ellos son:

- Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios de la mujer.
- Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas debido a su instinto maternal.

IV) Existen tres **(3) estereotipos de género que en Artemisa merecen más trabajo diferenciado** encaminado a la deconstrucción. Por ejemplo, aquellos en los que las mujeres y los hombres expresan que no están totalmente en desacuerdo con que:

- Manejar camiones, tractores y hasta las yuntas de bueyes es un trabajo de hombres.
- La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre.
- Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas debido a su instinto maternal.

### **e) A nivel de contenido de las creencias estereotipadas se ha identificado que:**

(I) Las creencias con las cuales están totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo muestran que se reproducen cualidades en las mujeres y en los hombres que son históricamente asignadas según la identidad de género y que constriñen, de no intencionarse el cambio, la posibilidad de eliminar estereotipos y prácticas de género basadas en acciones de discriminación:

---

<sup>16</sup> Es de destacar que más de la mitad de las mujeres de las dos provincias expresaron que están Totalmente en Desacuerdo con esta creencia.

- Las mujeres son las mejores para el beneficio de las frutas porque son más delicadas y cuidadosas que los hombres.
- El trabajo de llenado de bolsas, siembra de semillas e injerto es un trabajo que las mujeres sí pueden hacer por sus características como mujer.
- Las mujeres son más responsables y consagradas que los hombres.<sup>17</sup>

(II) Los hombres no reconocen desigualdades de género que son resultado de la sobrecarga de las mujeres en el ejercicio del rol productivo, reproductivo y comunitario: “Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios que ellas tienen como mujer”.

(III) La mayoría de los estereotipos sexistas mencionados se colocan en el espacio laboral. Ellos reproducen percepciones referidas a la fuerza física, disponibilidad de tiempo, etc. que limitan el acceso de las mujeres o de los hombres a puestos de trabajos tradicionalmente reconocidos como “masculinos” o “femeninos”:

### PERCEPCIONES GRUPALES SOBRE CUÁLES ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SE ESCUCHAN MÁS EN LOS TERRITORIOS

En los talleres se identificaron los estereotipos más frecuentes en los municipios.<sup>18</sup> Como generalidad, en todos los municipios participantes en el diagnóstico se identificaron 6 estereotipos que son percibidos como los predominantes:

- La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre.
- Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo.
- Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios que ellas tienen como mujer.
- La poda por motosierra es un trabajo mejor para hombres porque tienen más fuerza.
- Manejar camiones, tractores y hasta las yuntas de bueyes es un trabajo de hombres.
- Estibar las cajas de frutas es tarea de hombres porque las mujeres no pueden hacer fuerza.

Además, fueron mencionados como frecuentes en los municipios de Santiago de Cuba:

- Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas debido a su instinto maternal.
- Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres.
- Las mujeres son las mejores para el beneficio de las frutas porque son más delicadas y cuidadosas que los hombres.

Y como frecuentes en los municipios de Artemisa:

- Nadie mejor que los hombres para preparar la tierra y manejar implementos pesados para el control de malezas, fitosanitarios y poda mecanizada.

---

<sup>17</sup> Identificado principalmente en Santiago de Cuba.

<sup>18</sup> Los municipios son: Artemisa, Caimito y Alquizar de Artemisa; y Santiago de Cuba y Contramaestre de Santiago de Cuba.



- Una mujer sin hijos/as y familia estable no es una mujer realizada.
- Es mejor contratar a los hombres para las labores del campo porque no tienen problemas para trabajar en jornadas duras y prolongadas en el tiempo y son más productivos.
- Nadie mejor que las mujeres para cuidar a personas enfermas y de la tercera edad.

Como se aprecia, al menos resultan evidentes tres aspectos de interés:

1) Existen estereotipos de género que, aunque no fueron los más apuntados de manera individual, sí se señalan como más percibidos en el municipio. Por ejemplo, en todos los municipios se señala “La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre” como lo más frecuentemente percibido. Sin embargo, de manera individual solo mujeres y hombres de Artemisa expresaron no estar totalmente en desacuerdo con ello (o sea, portar este estereotipo). Otro ejemplo: En todos los municipios se considera que es predominante el estereotipo “Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo” y ello solo es expresado a nivel individual por los hombres de Santiago de Cuba.

2) Los cinco (5) estereotipos menos presentes a nivel individual no se apuntan en el trabajo grupal como los más escuchados en los municipios.<sup>19</sup> Este resultado similar refuerza los hallazgos constatados en el análisis individual de las creencias.

3) Existen estereotipos de género que fueron los más identificados en mujeres y hombres de manera individual y que luego no se señalan en el análisis grupal como los más percibidos en los municipios. A saber: “Los hombres deben representar a las mujeres, cuidarlas y protegerlas”; y “El trabajo de llenado de bolsas, siembra de semillas e injertación es un trabajo que las mujeres sí pueden hacer por sus características como mujer”.

Esta situación podría estar indicando que:

- Aun cuando están presentes a nivel individual no es de los más escuchados en los municipios,
- Se apunta en grupo no exactamente lo que más resuena —se está de acuerdo— a nivel individual,
- La participación en el Taller modificó algo la valoración sobre estas creencias estereotipadas de género.

De cualquier manera, se evidenció en el Taller la importancia de analizar los estereotipos de género de manera individual y grupal.

### PERCEPCIONES INDIVIDUALES (CREENCIAS) RELATIVAS AL DEBER SER: CONSIDERACIONES SOBRE LAS ACTIVIDADES QUE “DEBEN HACER” Y “MEJOR REALIZARÍAN” LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Por las/los participantes en el diagnóstico de género se reconoció que mujeres y hombres (sin distinción) “**deben hacer**” diversas actividades en las cadenas de guayaba, papaya y mango; lo cual alude a avances en materia de considerar el espacio de las cadenas como lugares de trabajo asalariado

---

<sup>19</sup> A saber: Los hombres deben ser los jefes de familia para representar mejor a sus miembros; Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar las decisiones más importantes; La mujer que hace trabajo en el campo se ve menos femenina porque descuida su apariencia; Los hombres deben recibir la asistencia técnica pues ellos hacen la labor agropecuaria fundamental para el desarrollo de la producción; y Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé.


de mujeres y hombres. Entre estas actividades mencionan: propagación de esquejes o semillas, poda de árboles (en las mujeres de manera manual), cosecha/recolección de frutales, acopio, comercialización, dirigir/tomar decisiones. También se mencionó la capacitación, con la particularidad de que en las mujeres señalaron “capacitación” y en los hombres “capacitarse”; lo cual implica una misma acción con diferente sentido, en las mujeres se ofrece y en los hombres se recibe.

Por otra parte, también aparecen diferencias sobre qué “**deben hacer**” unas (las mujeres) y otros (los hombres) en ese ideal que tanto nos alerta sobre la fuerza —o no— de estereotipos de género.

Asocian con mayor frecuencia a las mujeres a las actividades de: producción de posturas, injerto, llenado de bolsas, riego de posturas, clasificación y selección, control de la calidad, mini industrias/transformación, conserva de frutas y venta de producción. A los hombres los identifican con otras acciones: preparación de la tierra, estiba de producciones, cargar cajas/sacos y otros equipos, chapear, sembrar, mezclar el sustrato, aplicación de materia orgánica, mecanización agrícola, chofer, comprador, atenciones culturales y fumigación.

A continuación, se listan estas actividades que “deben hacer” las mujeres y los hombres, tal y como fueron expresadas en el taller. No se resaltan las distinciones de lo expresado por las mujeres o por los hombres, pues no arrojaron relevantes diferencias (ellas y ellos tienen similares creencias).

**TABLA 8.** ACTIVIDADES QUE “DEBEN HACER” LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación y selección</li> <li>• Cosecha</li> <li>• Dirigir, tomar decisiones, organizar proceso</li> <li>• Trabajar en viveros/producción de posturas</li> <li>• Control de la calidad</li> <li>• Poda manual y mecanizada</li> <li>• Beneficio, acopio de frutas</li> <li>• Injerto</li> <li>• Comercialización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en mini industrias</li> <li>• Llenado de bolsas</li> <li>• Conserva de las pulpas</li> <li>• Recolección de frutales</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Venta de producción</li> <li>• Riego de posturas</li> <li>• Propagación de esquejes</li> <li>• Transformación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación de tierra</li> <li>• Estiba de la producción</li> <li>• Cargar cajas, sacos y otros equipos</li> <li>• Dirigir, tomar decisiones, controlar</li> <li>• Chapea manual</li> <li>• Siembra de posturas</li> <li>• Poda de árboles</li> <li>• Acopio</li> <li>• Comercialización</li> <li>• Aplicación de materia orgánica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolección de cosecha</li> <li>• Fumigación</li> <li>• Mezcla de sustrato</li> <li>• Capacitarse</li> <li>• Propagación de semillas</li> <li>• Mecanización agrícola, ej: motosierra</li> <li>• Transportación/chofer</li> <li>• Comprador</li> <li>• Cosecha</li> <li>• Atenciones culturales a los cultivos</li> </ul>







Acopiar, dirigir, tomar decisiones, controlar, cosechar y recolectar frutales/cosecha son acciones reconocidas como las que **“mejor harían”** mujeres y hombres, sin distinción.

Por otra parte, reconocen como **“las actividades que mejor realizarían las mujeres”**: el injerto, trabajar en los viveros y en mini industrias, el llenado de bolsas, la clasificación y selección, el control de la calidad. Y las labores señaladas como que **“mejor harían los hombres”** son: preparación de tierra, estiba de la producción, cargar cajas, sacos y otros equipos, así como fumigación, podar árboles y comercialización.

Es válido destacar que acciones como poda manual, capacitación y comercialización/venta de la producción fueron señaladas entre las actividades que las mujeres deben hacer, pero no se mencionan entre las que harían mejor.

A manera de ejemplo, también se listan estas actividades que “mejor harían” las mujeres y los hombres. Se apunta tal y como fueron expresadas en el taller sin responder a la secuencia de las acciones (del flujo productivo) de la cadena.

**TABLA 9.** ACTIVIDADES QUE MEJOR REALIZARÍAN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acopio de frutas</li> <li>• Injerto</li> <li>• Dirigir, tomar decisiones, organizar proceso</li> <li>• Trabajar en viveros/producción de posturas</li> <li>• Llenado de bolsas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en miniindustrias</li> <li>• Clasificación y selección</li> <li>• Control de la calidad</li> <li>• Cosecha</li> <li>• Recolección de frutales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación de tierra</li> <li>• Estiba de la producción</li> <li>• Cargar cajas, sacos y otros equipos</li> <li>• Dirigir, tomar decisiones, controlar</li> <li>• Acopio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poda de árboles</li> <li>• Comercialización</li> <li>• Cosecha</li> <li>• Recolección de cosecha</li> <li>• Fumigación</li> </ul>

Asimismo, también resulta ilustrativo lo que se expresó para fundamentar (expresar el por qué de las actividades) que “deben hacer o harían mejor” las mujeres y los hombres.

Los argumentos utilizados para asignar a mujeres y a hombres estas actividades diferenciadas reproducen los estereotipos identificados a través del cuestionario de creencias, los cuales están mediados por: la necesidad de usar la fuerza física (en los hombres) o requerir acciones delicadas/suaves (en las mujeres); la disponibilidad del recurso tiempo, donde ellas necesitan de más tiempo para atender a la familia y ellos disponen de horas extras; y la capacidad de conocer el uso de técnicas. A continuación, un resumen de los argumentos expresados por las mujeres y por los hombres.

**TABLA 10.** ARGUMENTOS DE POR QUÉ LAS MUJERES O LOS HOMBRES SON MEJORES PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES ANTES MENCIONADAS

PORQUE LAS MUJERES.../ PORQUE ESTAS ACTIVIDADES...	PORQUE LOS HOMBRES.../ PORQUE ESTAS ACTIVIDADES...
Son actividades de menor rigor	Son actividades más pesadas
Tienen manos suaves y son delicadas	Tienen fortalezas y destrezas
Son cuidadosas	Tienen más experiencias y más tiempo
Tienen capacidad, creatividad y destrezas	Requieren el uso de técnicas
Requieren menos esfuerzo físico	Requiere mayor desgaste físico
Necesitan más disponibilidad de tiempo para atender a la familia	Disponen de horas extras
Como directivas, el trabajo es más exquisito y organizado	A ellas se les prohíbe el uso de productos bioquímicos (en Santiago de Cuba)
Tienen conocimientos	

### **NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO: una mirada grupal sobre necesidades específicas de mujeres y hombres para el mejor desempeño en las cadenas de frutales**

Dada la intencionalidad del Diagnóstico de las Cadenas de frutales, se obtuvo información sobre las necesidades específicas de hombres y mujeres para un mejor desempeño en las cadenas de guayaba, mango, papaya, según fuera el caso.

Lo consensuado fue resumido de la siguiente manera:

**TABLA 11.** NECESIDADES PRÁCTICAS EXPRESADAS POR MUJERES Y HOMBRES

EXPRESADAS POR LAS MUJERES	EXPRESADAS POR LOS HOMBRES
Medios de producción	Insumos (materiales de producción)
Motivación	Motivación
Capacitación	Capacitación y asesoría
Equipamientos	Fuerza de trabajo calificada y estable
Mejores condiciones de trabajo: higiene y baños	Protagonismo de los jóvenes, mujeres y hombres
	Transporte

A la vez, se obtuvo información sobre qué perciben ellas como las necesidades de los hombres, y qué perciben ellos como las necesidades de las mujeres. A continuación, se presenta el resumen:



**TABLA 12.** NECESIDADES PRÁCTICAS DE ELLOS/AS EXPRESADAS POR ELLOS/OS

NECESIDADES DE LAS MUJERES EXPRESADAS POR LOS HOMBRES	NECESIDADES DE LOS HOMBRES EXPRESADAS POR LAS MUJERES
Mejores salarios	Cerebro <sup>20</sup>
Condiciones de trabajo	Mejores salarios
Cambiar estereotipos: costumbres, tradiciones	Condiciones de trabajo
Ayuda de la familia	Cambiar estereotipos: costumbres, tradiciones
Capacitación	Mujeres
Acceso a la tecnología	Tecnología, insumos, implementos y transporte
Que se reduzcan las brechas de género	Capacitación

Las necesidades específicas de mujeres y de hombres para el mejor desempeño en la cadena se orientaron principalmente hacia el espacio laboral: motivación, capacitación, insumos y medios de producción. Además, solo los hombres señalaron: asesoría, transporte, fuerza de trabajo calificada y estable, y protagonismo de los jóvenes; y solo las mujeres reconocieron: las condiciones higiénico-sanitarias en las instalaciones y el equipamiento.

En esa misma mirada hacia las necesidades de las otras personas se apreció la coincidencia en cuanto a las percepciones hacia las mujeres y hacia los hombres respecto a: mejorar los ingresos, las condiciones de trabajo, transformar estereotipos, capacitación y acceso a tecnología. Las diferencias se producen en que los hombres reconocen la necesidad de que las mujeres reciban apoyo familiar y se reduzcan brechas de género, y las mujeres consideran que ellos necesitan de las mujeres y cambios en la manera de pensar y actuar respecto a las relaciones de mujeres y hombres en los ámbitos de la familia y la sociedad.

Es interesante hacer notar que cuando cada grupo reflexiona sobre sí mismo (sobre sus necesidades como mujeres o como hombres) generalmente se alude a aspectos muy directamente relacionados con el espacio productivo en sí. Sin embargo, cuando cada grupo reflexiona sobre las necesidades de las otras personas (los hombres sobre las mujeres, y viceversa) es cuando se abre más la mirada a necesidades más retadoras, más transformadoras en cuanto a la igualdad de género; incluso, se observan respuestas más vinculadas a lo que podrían ser necesidades estratégicas de género.

Se hizo evidente que se trata de relaciones de género, relaciones de poder de mujeres y hombres y que satisfacer las necesidades prácticas de género es un reto de todas y todos. Se reitera que este reto comienza a atenderse cuando se visualizan dichas necesidades; cuando estas necesidades se conocen y reconocen en los colectivos laborales (los hombres conocen sobre las necesidades de ellos y de las mujeres, y viceversa); y cuando se logran desnaturalizar y tomar acciones para satisfacer las necesidades de ellas y ellos, y eliminar, a la vez, las desigualdades o brechas entre unas y otros.

<sup>20</sup> Expresado en el taller realizado en Artemisa, referido a cambios en las maneras de pensar y de actuar de los hombres en los diferentes ámbitos.

## NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO<sup>21</sup>: una mirada grupal sobre las necesidades específicas de mujeres y hombres para una mayor igualdad de género

Como necesidades a mediano y largo plazo para una mayor igualdad de género, los hombres identifican la capacitación sobre género e incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de trabajo (señalan la necesidad de disponer de colectivos de trabajo mixtos y puestos diversificados); para lo cual demandan una remuneración diferenciada y horarios flexibles. También refieren que la “entidad del 2025”, esa que se proyecta desde sus deseos, sea dirigida por una mujer.

Las mujeres se orientan fundamentalmente hacia la superación de problemáticas relacionadas con estimular el salario de la mujer, el reconocimiento social, el acceso a puestos de dirección, el acceso a tecnologías y recursos, entre otros.

A continuación, se muestra el conjunto de aspectos señalados por cada uno de los grupos.

**TABLA 13.** NECESIDADES ESTRATÉGICAS PARA UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

IDENTIFICADAS POR LAS MUJERES	IDENTIFICADAS POR LOS HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular el salario de la mujer para que exista equidad.</li> <li>• Ser valoradas por sus capacidades, aptitudes y conocimientos.</li> <li>• Posibilidades y derechos a decidir y ser escuchadas.</li> <li>• Oportunidad para ocupar puestos de dirección.</li> <li>• Generar empleos específicos para mujeres con buena remuneración.</li> <li>• Acceder a tecnologías y recursos modernos.</li> <li>• Flexibilidad ante la sobrecarga de trabajo.</li> <li>• Existencia de industrias para la producción de mermeladas para que en ellas las mujeres puedan trabajar en igualdad de condiciones.</li> <li>• Tener suficientes oficinas con computadoras para archivar las distintas informaciones.</li> <li>• Capacitación de técnicas para la realización del trabajo.</li> <li>• Garantías de condiciones y oportunidades de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de colectivo mixto de trabajo.</li> <li>• Diversificación de género por puestos de trabajo.</li> <li>• Remuneración diferenciada para mujeres y jóvenes.</li> <li>• Flexibilidad en el horario de trabajo para las mujeres.</li> <li>• Recibir capacitación en el tema de género.</li> <li>• Que la entidad la dirija una mujer.</li> </ul>

<sup>21</sup> También llamadas intereses estratégicos de género



Resulta ilustrativo la cantidad de necesidades que señalan ellas y ellos (mayor número aportado por las mujeres) y la esencia de las demandas de unas y otros. Son las mujeres quienes se perciben con mayores desventajas (con más desafíos, con más necesidades) para alcanzar la igualdad de género; e incluso, como parte de las necesidades estratégicas, los hombres aluden a reiterar demandas y pendientes específicamente vinculados con las mujeres. Dicho de otra manera, también los varones reconocen que las mujeres necesitan lograr ciertos adelantos para una mayor igualdad de género.

Que no se haya aludido a intereses estratégicos vinculados con los hombres y los cambios que se necesitan —desde ellos y para ellos—, en materia de dicha igualdad de género, mostró también en el diagnóstico la necesidad de trabajar con las masculinidades y continuar profundizando con los pendientes que tienen los varones y que están invisibilizados.

Las necesidades estratégicas de género mencionadas se proyectan también en aspiraciones de unas y otros.

Fueron compartidas por mujeres y hombres las aspiraciones en cuanto a lograr éxitos productivos y eficiencia económica y la incorporación de jóvenes, quienes puedan contar con tecnología avanzada. Los hombres señalan, además, disponer de condiciones de trabajo idóneas e igual trato a mujeres y hombres. Las mujeres también apuntan, entre otros aspectos, a tener reconocimiento, incrementar su participación, contar con posibilidades de superación, tener control de recursos y ocupar puestos de toma de decisiones.

A continuación, se muestra el resumen de lo presentado en el taller respecto a hacia donde dirigen sus aspiraciones las mujeres y los hombres, lo cual alude nuevamente a la existencia de brechas de género por cerrar.

**TABLA 14.** ASPIRACIONES PARA UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

MENCIONADAS POR LAS MUJERES	MENCIONADAS POR LOS HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres son reconocidas por las funciones que realizan.</li> <li>• Mayor presencia de mujeres en puestos claves, tanto en la dirección como en la producción.</li> <li>• Igualdad de oportunidades en el empleo, uso y control de los recursos.</li> <li>• Lograr mayor participación y presencia de las mujeres en la cadena, con énfasis en el eslabón de la producción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio de mentalidad para lograr la estrategia trazada, con transformaciones con vista a alcanzar eficiencia económica con productividad.</li> <li>• Contratar la mayor cantidad de jóvenes y que dispongan de tecnología avanzada para incrementar los resultados productivos.</li> <li>• Lograr con el personal joven ideas renovadoras, con conocimientos sobre la igualdad de género.</li> </ul>

Del mismo modo, relacionado con las necesidades estratégicas de género se citan a continuación los sueños y las motivaciones de las mujeres y de los hombres expresados en los talleres:

**TABLA 15. SUEÑOS Y MOTIVACIONES**

DE LAS MUJERES	DE LOS HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres y hombres de la cadena colaboran/ comparten por igual las actividades en los ámbitos de la familia, la sociedad y el trabajo.</li> <li>• Fortalecer de manera general a los trabajadores/as, fundamentalmente a los jóvenes.</li> <li>• Que se expanda y se generalice la igualdad de género entre mujeres y hombres.</li> <li>• Una sociedad más justa.</li> <li>• Tener incidencia a nivel nacional e internacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer un reglamento interno que refleje la igualdad de género sin que se pierdan los resultados y teniendo en cuenta la legislación vigente por el Consejo de Estado.</li> <li>• Disponer un presupuesto para la capacitación de género.</li> <li>• Acceder a tecnologías de punta.</li> </ul>

Resulta interesante que los hombres tienen propuestas muy focalizadas en cambios estratégicos a nivel de gestión para alcanzar la igualdad; a la vez que las mujeres reiteran demandas históricas expresadas en múltiples espacios de denuncias de discriminaciones y solicitudes mantenidas por la igualdad de género.

## ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS CADENAS DE FRUTALES. UNA MIRADA A LAS PERCEPCIONES DE SUS HOMBRES Y MUJERES PARTICIPANTES EN EL DIAGNÓSTICO RESPECTO A TRES DIMENSIONES DE GÉNERO: ACTIVIDADES Y ESPACIOS DE ACTUACIÓN, ROLES DE GÉNERO, PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES, Y ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS.

### **ACTIVIDADES Y OCUPACIONES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES: análisis del perfil de actividades**

Fue importante para el Diagnóstico de las Cadenas evidenciar que el análisis de género implica prestar atención a todos los espacios donde mujeres y hombres participan y realizan múltiples actividades. Se mostró una “foto” bien reveladora, no solo del espacio productivo sino del comunitario y familiar.

Aun cuando se muestran algunas distinciones según las cadenas de la guayaba, el mango y la papaya, las diferencias constatadas en la realización del perfil de actividades no se consideran de significación. En este sentido, solo se comparten a continuación las regularidades más destacadas que aplican a las tres cadenas. Donde resulta pertinente se ilustran los resultados específicos de cada cadena, siempre focalizados en el análisis según las mujeres y los hombres que participaron en el diagnóstico.

En el anexo 17 se pueden observar los detalles de lo constatado por el diagnóstico.

Seguidamente, se describen tres puntos que resaltan en el análisis realizado, los cuales ilustran la utilización de la metodología descrita en el capítulo anterior.



1) **Mujeres y hombres participan en los tres espacios de actuación analizados (comunitario, familiar y laboral).** En ninguno de los 18 tipos de actividades levantadas se expresó que nunca son realizadas por las mujeres o por los hombres; ellas y ellos realizan todas las actividades frecuentemente u ocasionalmente.

2) **La representación de mujeres y hombres en los diferentes espacios o ámbitos de actuación muestran diferencias relevantes. Existen espacios y actividades donde están más representadas las mujeres y otros donde están más representados los hombres.** Se observan algunas distinciones referidas a ellas y ellos según como se perciben en la realización de actividades (si frecuentemente u ocasionalmente), así como a nivel del tipo de cadenas e, incluso, respecto a algunos territorios<sup>22</sup>.

A continuación, detallamos la mirada respecto a quién realiza mayor cantidad de actividades de forma ocasional o frecuente.

De manera general, **en las tres cadenas, a las mujeres se les percibe realizando frecuentemente mayor número de actividades<sup>23</sup> que a los hombres.**

- En el ámbito familiar esto resulta aún mucho más evidente, sin distinciones de interés según cadenas, se perciben todas las actividades como realizadas por las mujeres de forma frecuente, a excepción de la recreación y el uso del tiempo libre, que se expresa que ellas la realizan de forma ocasional.
- En el ámbito comunitario, las mujeres realizan más actividades frecuentemente que los hombres, con una mínima distinción entre las cadenas:
  - En la **papaya** se percibe que las mujeres realizan frecuentemente las 4 actividades analizadas, y se señala solo una actividad realizada por los hombres con esta frecuencia;
  - En el **mango** a las mujeres se les percibe realizando frecuentemente casi todas las actividades mientras que a los hombres solo se señalan dos de los cuatro tipos de actividades;
  - En la **guayaba** se percibe igual número de actividades realizadas frecuentemente por las mujeres y por los hombres.
- En las tres cadenas, en los espacios familiar y comunitario, de manera general, a los hombres se les percibe realizando ocasionalmente mayor número de actividades que a las mujeres.
  - En la **guayaba**, en el espacio comunitario se percibe igual número de actividades realizadas ocasionalmente por ellos y ellas; en el espacio familiar al menos 5 de los 10 tipos de actividades se perciben realizadas ocasionalmente por los hombres, mientras esta proporción es de 1 de 10 en el caso de las mujeres.
  - En el **mango**, en el espacio comunitario se perciben realizando ocasionalmente por los hombres al menos 2 de las 4 actividades (cuando solo 1 de las actividades fue percibida así en el caso de las mujeres y ello fue solo expresado por uno de los dos territorios analizados); y en el espacio familiar, 6 de los 10 tipos de actividades se perciben realizadas ocasionalmente por los hombres.

<sup>22</sup> Un detalle de lo presentado y analizado por cada cadena se puede observar en los Informes del Diagnóstico de Género realizados en las cadenas de mango, guayaba y papaya. Además, un resumen de la información de cada cadena y de las distinciones territoriales también puede ser observado en los anexos de la presente publicación.

<sup>23</sup> Para este análisis las actividades de cada espacio se están considerando como realizadas frecuentemente (u ocasionalmente) por las mujeres o los hombres, incluyendo la suma de las respuestas de ambos territorios.

- En la **papaya**, 3 de las 4 actividades comunitarias analizadas y 6 de las 10 actividades estudiadas del espacio familiar se perciben realizadas de forma ocasional por los hombres.
- En las tres cadenas, en el espacio laboral, a los hombres se les percibe realizando frecuentemente mayor número de actividades que a las mujeres.
  - En la **guayaba y la papaya** esta percepción se observa en 4 tipos de actividades analizadas en el espacio laboral; y en el **mango** se aprecia a los hombres realizando las actividades de forma frecuente en al menos 3 de dichos 4 tipos de actividades.
- Existen diferencias en la percepción que se tiene sobre la realización de las actividades del escenario laboral por parte de las mujeres, tanto a nivel de cadena como de territorios.
  - En la **guayaba** en solo 1 tipo de actividad se percibe frecuentemente la presencia de las mujeres y en 2 tipos de actividades de forma ocasional (en ellas la percepción es diferente según territorio);
  - En el **mango** se aprecia que 1 tipo de actividad se realiza frecuentemente por las mujeres, otro tipo de actividad de forma ocasional y hay 2 tipos de actividades donde la percepción varía según territorio.
  - En la **papaya**, 2 tipos de actividades son percibidas como realizadas por las mujeres de forma frecuente y otros 2 tipos de actividades de forma ocasional.

En efecto, se observa segregación espacial según género en la realización de las actividades. La realización de actividades y su frecuencia permite afirmar que existe segregación espacial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad. Los espacios comunitarios y familiar, donde las actividades no tienen remuneración, es donde las mujeres están más representadas (de forma frecuentemente); es el espacio productivo donde predominan los hombres. Esta percepción, coincidente con los análisis cuantitativos realizados a nivel de país y también en los Diagnóstico de las Cadenas, permite afirmar, desde lo cualitativo, la existencia de esta brecha de género.

Por supuesto, no se trata de una repartición de espacios (a nivel numérico). Se está dando cuenta de una distribución sin equidad que restringe a unas personas por sobre otras, porque socialmente cada espacio tiene valoraciones diferentes y reconocimientos (económicos y sociales) distintos, aun cuando los tres son imprescindibles para el desarrollo sostenible y la vida en general.

### **3) Las actividades realizadas por las mujeres y por los hombres en diferentes ámbitos, de manera general, mostraron también una segregación ocupacional en los diferentes espacios de la sociedad.**

A continuación, se detallan los resultados del diagnóstico con la mirada en las actividades específicas analizadas: <sup>24</sup>

- En el **ámbito de la comunidad**, en actividades por las que no se recibe remuneración, se percibe que frecuentemente:
  - El apoyo a las actividades de las escuelas es realizado por las mujeres de las **tres cadenas**;

---

<sup>24</sup> Solo se alude a aquellas actividades donde hay coincidencia en los dos territorios de las cadenas (Santiago de Cuba y Artemisa).





- Las actividades vinculadas con el CDR, la FMC y el Poder Popular son realizadas por las mujeres y los hombres de la cadena de la **guayaba y la papaya**, y por las mujeres de las cadenas del **mango**.
- El apoyo a servicios y atención de salud (activistas sanitarias, donación de sangre, etc.) es realizado por los hombres de la cadena de la **guayaba** y por las mujeres de la cadena de la **papaya**.
- Las vinculadas a la religión son percibidas por las mujeres de la cadena del **mango** y de la **papaya**.
- En este mismo **ámbito de la comunidad** se percibe que ocasionalmente:
  - En la cadena de la **guayaba** las mujeres realizan actividades de apoyo a la salud y los hombres las actividades de apoyo a la escuela;
  - En la cadena del **mango** los hombres realizan las actividades de apoyo a la escuela y las actividades religiosas; y
  - En la cadena de la **papaya** los hombres realizan las actividades religiosas, las vinculadas con la escuela y con la salud.
- En el **ámbito familiar** (en actividades por las que tampoco se recibe remuneración) las mujeres de las **tres cadenas** de frutales realizan frecuentemente las siguientes actividades:
  - Siembra de plantas para autoconsumo y adorno
  - Cría de animales para autoconsumo y mascota
  - Compra de alimentos
  - Preparar el desayuno, almuerzo y comida
  - Apoyo a la tarea de niños/as
  - Ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil
  - Ir al médico con niños/as, y búsqueda de medicamentos
  - Lavar, planchar, limpiar, fregar
  - Cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad
- En dicho **ámbito familiar** los hombres realizan algunas acciones de manera frecuente y otras de forma ocasional, y se evidencian algunas diferencias según las cadenas y a nivel de territorio.<sup>25</sup>
  - En las cadenas del **mango** y de la **papaya** se observa la misma percepción. Se considera que los hombres realizan de manera frecuente: siembra de plantas para autoconsumo y adorno; cría de animales para el autoconsumo y mascotas; compra de alimentos; y la recreación y uso del tiempo libre. También se percibe que ellos realizan de forma ocasional: preparar el desayuno, almuerzo y comida; apoyo a la tarea de niños/as; ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil; ir al médico con niños/as, y búsqueda de medicamentos; lavar, planchar, limpiar, fregar; cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad.
  - En la cadena de la **guayaba**, los hombres realizan frecuentemente la cría de animales para el autoconsumo y mascota, y las actividades de recreación y uso del tiempo libre. Ellos realizan de forma ocasional: preparar el desayuno, almuerzo y comida; apoyo a la tarea de niños/as; ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil; lavar, planchar, limpiar, fregar; cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad.

<sup>25</sup> Aquellas actividades en las cuales se observan diferencias entre los territorios no se visibilizan en este análisis, pero pueden ser observadas en las tablas del anexo 16 mencionado.

- En el ámbito laboral las percepciones sobre las actividades remuneradas realizadas frecuentemente y ocasionalmente es como sigue, según cadenas:
  - En la **guayaba** se considera que los hombres realizan frecuentemente las actividades en todos los eslabones de la cadena: semilla-propagación, producción, acopio y comercialización. También consideran que las mujeres solo realizan frecuentemente las labores en el eslabón transformación-comercialización y que de forma ocasional realizan las actividades en los eslabones producción y acopio. Respecto a las actividades del eslabón semilla-propagación existen percepciones diferentes, según territorios, respecto a la frecuencia con la cual las mujeres realizan estas actividades.
  - En la cadena de la **papaya** los hombres realizan frecuentemente las actividades en todos los eslabones de la cadena: semilla-propagación, producción, acopio-beneficio, y comercialización. A las mujeres les reconocen realizar con frecuencia las actividades en los eslabones de semilla-propagación y acopio-beneficio, mientras consideran que de manera ocasional realizan actividades en los eslabones producción y comercialización.
  - En el **mango** se considera que los hombres realizan frecuentemente las actividades de tres de los eslabones de la cadena: producción, acopio, transformación-comercialización, toda vez que respecto al eslabón semilla-propagación existen percepciones diferentes, según territorios, respecto a cómo se realizan las actividades frecuente u ocasionalmente. Asimismo, consideran que las mujeres realizan frecuentemente las actividades en el eslabón transformación-comercialización y que realizan ocasionalmente actividades en el eslabón producción. En los eslabones semilla-propagación y acopio existen diferentes percepciones sobre la frecuencia con la cual las mujeres realizan estas actividades.

El análisis descrito indica, de forma general, las actividades que muestran mayor segregación ocupacional.<sup>26</sup> A manera de resumen son:

a) Para las **mujeres**, en el ámbito comunitario, las actividades relacionadas con la escuela (consejo de escuela, entre otras) en las tres cadenas; y las actividades vinculadas con la religión, en al menos dos de las cadenas.

b) También para las **mujeres**, en el espacio familiar, en tres cadenas se mencionan las actividades relacionadas con la preparación de alimentos (desayuno, almuerzo y comida), el apoyo a la tarea de niños/as y asistir a la escuela o al círculo infantil; lavar, planchar, limpiar y fregar; así como el cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad. Igualmente, y apuntado en al menos dos cadenas, también se percibe como actividad segregada ir al médico con niños/as y la búsqueda de medicamentos.

c) Para los **hombres**, en el ámbito familiar, las actividades relacionadas con la recreación y el uso del tiempo libre, en las tres cadenas; y la siembra de plantas para autoconsumo y adorno, en al menos dos de las cadenas.

d) También para los **hombres**, en el ámbito productivo, las actividades del eslabón producción, son percibidas como segregadas para ellos en las tres cadenas.

---

<sup>26</sup> Se consideró para este análisis que existe segregación si coinciden las respuestas en las tres cadenas, o al menos en dos de ellas. En los informes del Diagnóstico de Género de cada una de las cadenas el análisis de la segregación ocupacional se realiza, por supuesto, solo aludiendo a las actividades de los espacios de dicha cadena.



Esta multiplicidad de tareas diferenciadas entre mujeres y hombres en los tres ámbitos refiere la existencia de brechas en el uso y disposición del tiempo de ellos y ellas, y revela el importante tema de la remuneración.

- Ni mujeres ni hombres perciben remuneración por realizar las actividades de los espacios comunitarios y familiares, sin embargo, ello repercute más en ellas porque son quienes más frecuentemente realizan las actividades de dichos espacios. Como se ha demostrado en diversos estudios, la mayor carga del trabajo no remunerado recae en las mujeres, lo que genera fuertes tensiones y provoca lo que desde las investigaciones se ha denominado “pobreza de tiempo” en la vida de las mujeres. En la zona rural el trabajo no remunerado ocupa el 80 % del total de horas trabajadas por las mujeres y el 40 % por los hombres. (Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), 2002)
- A la vez, que solo a los hombres se les perciba realizando frecuentemente las actividades de todos los eslabones de la cadena también indica que las mujeres están en desventaja por la existencia de brechas de género vinculadas a la realización de actividades productivas por las cuales se recibe remuneración.

Por ello este aspecto se ha reiterado en cada parte del informe, pues la remuneración está muy vinculada también con el empoderamiento económico y con el reconocimiento social.

## **ROLES DE GÉNERO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES: análisis de la dramatización**

A través de las dramatizaciones: “La vida de las mujeres de la cadena”, “La vida de los hombres de la cadena” se llevó a escena aspectos relevantes de las 24 horas de las trabajadoras y los trabajadores de la guayaba, el mango y la papaya. Sin embargo, llamó la atención la existencia de generalidades en la selección de la escena a compartir.

Por una parte, la mayoría de las escenas de la mujer trabajadora asalariada de las cadenas reflejaron el fin de semana, y en las escenas del hombre trabajador asalariado no se especificó el día en cuestión. Por otra parte, en todas las escenas (las de las mujeres y las de los hombres) se mostraron las relaciones de ellas y ellos, bien en el desarrollo de actividades productivas como en el de las actividades hogareñas, lo cual patentiza siempre la división sexual del trabajo.

En efecto, las escenas reflejaron las diferencias en el uso del tiempo y la sobrecarga de trabajo de las mujeres que también genera dicha división social y sexual del trabajo. A ellas las mostraron en actividades de reproducción social en el ámbito doméstico: cuidado de hijos/as, labores del hogar, acompañamiento a hijos/as en la realización de las tareas escolares, de hecho, resultó interesante que ellas siempre estaban acompañadas de sus hijos/as en las escenas. A los hombres los presentaron haciendo diversas labores productivas en la cadena: siembra, consejo de dirección; y en el espacio del hogar los muestran descansando y como proveedores (dándole el dinero a ellas). Asimismo, se apuntó a los hombres en actividades festivas junto a amistades.

Como en todo análisis cualitativo resultaron relevantes los criterios que se emitieron para fundamentar estos hallazgos:

- La selección de las escenas respondió, entre otros aspectos, a que “los fines de semana son muy agotadores para las mujeres y por ello deben llevarse a la dramatización” y que “el campo no entiende de fines de semana”, así que “cualquier día es bueno” para evidenciar las tareas productivas.
- “Mujeres y hombres están siempre juntos” resultó la respuesta reiterada, también especificando que “en Cuba todos son iguales”, “aquí no hay diferencia entre trabajadores”, “todos los espacios son de todos, de las mujeres y los hombres”. Estas reflexiones permitieron profundizar y hacer indagaciones sobre la división sexual del trabajo y lo que se considera “complementar actividades” (unas personas producen y otras aseguran la vida doméstica para la producción, unas entregan los ingresos y otras los utilizan en la adquisición de bienes y servicios, etc.). Se evidenció que, tras expresar “en la escena, como en la realidad están mujeres y hombres”, hay diferencias entre qué roles están desempeñando unos y otras, qué se valora más, así como otros aspectos de esta barrera estructural para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

De esta forma, el análisis permitió, al menos desde lo cualitativo, un acercamiento a la existencia de brechas de género en el desempeño de los roles productivo y reproductivo, que también es resultado de la tradicional división sexual del trabajo. Estas brechas son:

- Los hombres realizan los roles productivos más que las mujeres; aparecen haciendo labores de siembra y ocupan puestos donde se toman decisiones, por ejemplo, dirigiendo los Consejos de Dirección. Cuando las mujeres se llevan a la escena realizando actividades del rol productivo lo hacen junto a los hombres y en menor representatividad numérica que ellos.
- Mujeres y hombres desempeñan el rol reproductivo pero de diferente manera. Se muestra la asignación social de proveedor económico de la familia al hombre y a las mujeres se les coloca en las actividades del cuidado y domésticas: cuidado de hijos/as, labores del hogar, acompañamiento a hijos/as en la realización de las tareas escolares.

Por otra parte, además de las brechas de género vinculadas al desempeño de roles (productivos y reproductivos, pues el comunitario no fue llevado a escena), se consensuaron en el diagnóstico tres aspectos fundamentales vinculados al uso del tiempo para el desempeño de dichos roles de género:

- La sobrecarga de las mujeres por la desigual distribución de roles en el ámbito familiar y la multiplicidad de tareas que realizan;
- El estrés y agotamiento que afecta generalmente a las mujeres, por la cantidad de horas utilizadas y por la actividad a que se destina dicho tiempo; y
- La no existencia (al menos con frecuencia) de una mejor utilización del tiempo por mujeres y hombres que favorezca la inserción de ellas y su mejor desempeño en el espacio productivo, en este caso las cadenas de frutales.



## PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES: análisis del dibujo

También se levantó información acerca de la participación de mujeres y hombres en entidades de las cadenas. A continuación, se muestra un resumen de las “obras”<sup>27</sup> colocadas y analizadas en plenario según cada cadena.

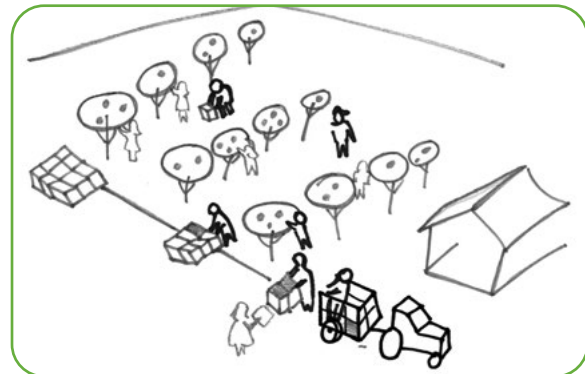
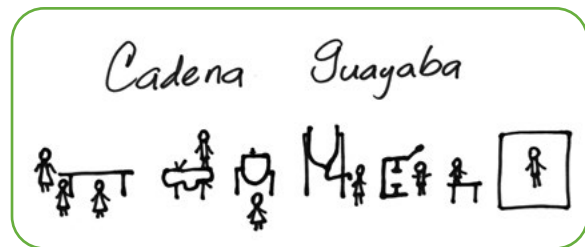
### GUAYABA

Mujeres y hombres de la cadena de guayaba comparten espacio en la mini industria y en la recolección de los frutos (Santiago de Cuba); ellas aparecen, además, en el control de la calidad y ellos diversifican su participación en actividades de acopio, transportación y comercialización (Artemisa).



#### Artemisa:

Producción y acopio de guayaba.



#### Santiago de Cuba:

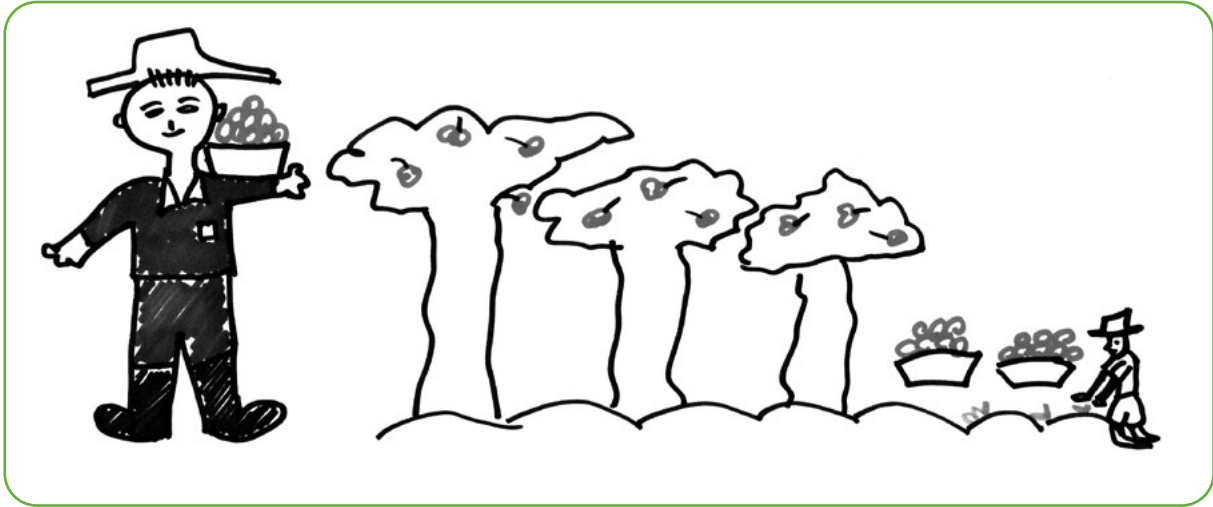
Mini industria y recolección de frutos (cosecha).

<sup>27</sup> Para el análisis de esta dimensión de género la técnica empleada fue el dibujo.

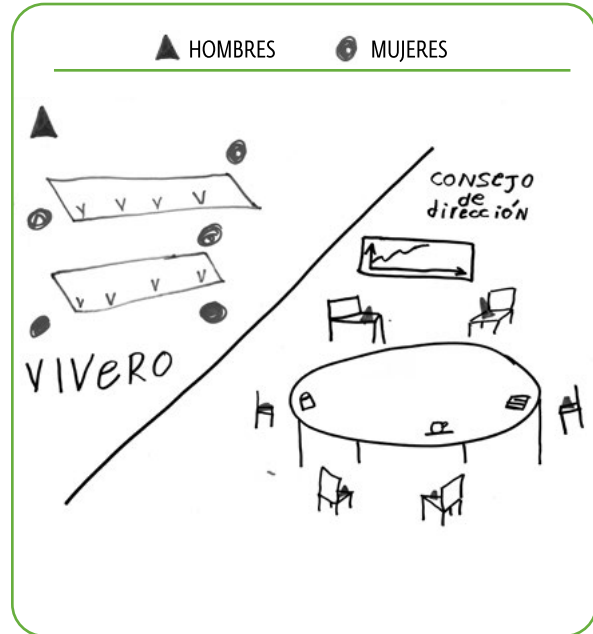
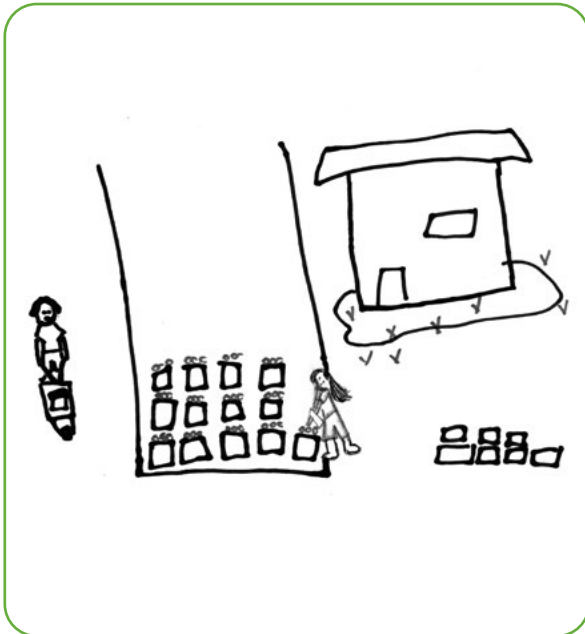
## MANGO

Mujeres y hombres de la cadena de mango comparten espacio en el vivero, donde ellas son mayoría, y en el Consejo de Dirección, donde son los hombres quienes predominan (Santiago de Cuba). Valga resaltar que es en este último espacio donde se toman las decisiones productivas, económicas y se distribuyen recursos que empoderan.

En el dibujo de Artemisa es la imagen del hombre a la cual se le dedica mayor preponderancia, tanto cuantitativamente como a nivel de tamaño y de expresión del personaje. Las mujeres no están o son poco perceptibles.



**Artemisa:** Producción y acopio de mango.



**Santiago de Cuba:** Viveros y Consejo de Dirección.



## PAPAYA

Mujeres y hombres de la cadena de papaya aparecen reflejados en diferentes actividades de la cadena de valor, pero se muestra una segregación en el ejercicio de estas actividades, debido a que los hombres son presentados en la producción y transportación, mientras a las mujeres en la venta de las frutas y en los viveros.

**Artemisa:** Vivero, producción, acopio y comercialización de la papaya.

En el debate grupal se identificó la comercialización como una actividad muy reconocida socialmente. Las mujeres aparecen en la comercialización de las posturas, lo cual es coherente con su presencia en los viveros.

De manera general, se muestra la existencia de brechas presenciales cuando:-

- Ubican solo a la mujer en el control de la calidad y a los hombres en el acopio, transportación y comercialización en la cadena de la guayaba.
- Ubican solo a la mujer en los viveros mientras que ellos diversifican su participación en actividades de cosecha, acopio, producción, transportación y comercialización, en la cadena del mango.
- Ubican a los hombres en la producción y transformación y a las mujeres en la comercialización de frutas y en los viveros, en la cadena de la papaya.



## ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS POR PARTE DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES: análisis de la planilla/matriz

En el anexo 18 se muestra el resultado del análisis realizado acerca de quién usa o utiliza los recursos de la cadena (acceso) y quién toma las decisiones sobre los recursos (control).

Un análisis sobre el acceso y control de los recursos permitió identificar, al menos, dos regularidades o puntos de análisis.

1) Existen regularidades y hallazgos encontrados en una mirada general a las cadenas, más allá de las diferencias por cadenas y territorios que pueden observarse en el anexo 18:

a) Los hombres de las tres cadenas acceden a todos los recursos analizados (tierra propia, insumos, medios de transporte, tecnología, información, medios informáticos, créditos, infraestructura constructiva e ingresos por la venta) en al menos una proporción de 1 de 4.<sup>28</sup> Existen dos recursos en la cadena del mango a los cuales se percibe que las mujeres no acceden: medio de transporte en Santiago de Cuba y tecnología en Artemisa.

b) Existen diferencias en cuanto a la magnitud con la cual se accede a los recursos (quien accede más), considerando el puntaje máximo de 4 puntos para cada uno de los recursos y mostrando cuántos se colocan en las mujeres y cuántos en los hombres.

- Se constata que en las tres cadenas son ellos quienes tienen mayor acceso a los recursos (los hombres tienen más acceso a recursos que las mujeres en proporciones de 3 de 4 puntos).
- Los hombres de las tres cadenas controlan todos los recursos en al menos una proporción de 1 de 4 puntos; a la vez que predomina la toma de decisiones por parte de ellos en la gran mayoría de los recursos y en las proporciones de puntos más altas (3 de 4). Las mujeres de la cadena del mango en Santiago de Cuba no ejercen control en cuatro recursos: medios de transporte, tecnología, información, medios informáticos.
- En las tres cadenas, sumando la cantidad de puntos alcanzados por las mujeres y los hombres, en cuanto al acceso a todos los recursos, ellas están en desventaja: 30 puntos en la guayaba, 25 en mango, 14 puntos en la papaya para las mujeres; respecto a 48, 47, 26 puntos para los hombres en estas cadenas respectivamente.
- En las tres cadenas, sumando la cantidad de puntos alcanzados por las mujeres y los hombres en cuanto al control de todos los recursos, ellas están también en desventaja: 25 puntos en la guayaba, 18 en mango, 10 puntos en la papaya para las mujeres; respecto a 51, 47, 30 para los hombres, en estas cadenas respectivamente.

2) La mirada a las cadenas según recursos y municipios muestra distinciones de interés.

En este acápite visibilizaremos las distinciones entre los municipios donde las cadenas fueron estudiadas.

- En el diagnóstico se evidenció que, de manera general, en los municipios de Artemisa y Santiago de Cuba los hombres hacen mayor uso y toman más decisiones sobre los recursos que empoderan:
  - Tierra (propia y en usufructo), en las tres cadenas;
  - Medios de transporte, en las tres cadenas;
  - Créditos, en la guayaba y la papaya;
  - Insumos, en la guayaba;
  - Ingresos por ventas; en la papaya;
  - Infraestructura constructiva, en la papaya;

---

<sup>28</sup> Recordar que se refiere a la proporción acordada, por cada recurso, de un máximo de 4 puntos posibles.





- En la cadena de **guayaba**, en Santiago de Cuba:
  - Percibieron que los hombres acceden y controlan más que las mujeres los ingresos por ventas de los productos y la tecnología.
  - Identificaron que las mujeres y los hombres acceden por igual a la información (estadística, técnica, climatológica, etc.) y a la infraestructura constructiva, pero los hombres son quienes mayormente toman las decisiones sobre estos recursos.
  - Señalaron que las mujeres hacen mayor uso y toma de decisiones que los hombres sobre los medios informáticos.
- En la cadena de **guayaba**, en Artemisa:
  - Identificaron que las mujeres y los hombres acceden y controlan por igual los ingresos por ventas y la infraestructura constructiva.
  - Señalaron que son mayormente las mujeres quienes usan la información (estadística, técnica, climatológica, etc.) y los medios informáticos, siendo ellos quienes toman decisiones sobre la primera, y ellas sobre el segundo.
- En la cadena del **mango**, en Santiago de Cuba:
  - Identificaron que las mujeres y los hombres acceden por igual a la mayoría de los recursos: insumos, tecnología, medios informáticos, infraestructura constructiva, ingreso por venta y a los créditos; pero son los hombres quienes toman decisiones sobre estos recursos, con excepción de los ingresos por venta y los créditos, donde consideraron que mujeres y hombres comparten la toma de decisiones.
  - Valoraron que son los hombres quienes más usan y controlan la información.
- En la cadena del **mango**, en Artemisa:
  - Identificaron que los hombres hacen mayor uso y toman más decisiones que las mujeres sobre los créditos, la infraestructura constructiva y la tecnología (tecnología que, por demás, señalan no es usada por mujeres).
  - Reconocieron que las mujeres hacen mayor uso que los hombres de la información (estadística, técnica, climatológica, etc.), recurso sobre el que ellas y ellos toman decisiones por igual.
  - Valoraron que mujeres y hombres tienen similar acceso sobre los medios informáticos y los ingresos por venta, pero son ellos quienes toman más decisiones en estos recursos.
- En la cadena de la **papaya**, en Artemisa:
  - Refirieron que las mujeres y los hombres acceden por igual a los insumos, la tecnología, información (estadística, técnica, climatológica, etc.) y los medios informáticos, pero son los hombres quienes mayormente toman las decisiones sobre todos los recursos.

Un análisis general muestra que:

- Hay un recurso (tierra propia) al cual en las tres cadenas los hombres están accediendo y controlando más que las mujeres, en una proporción de 3 puntos de un máximo de 4.
- Hay dos recursos (medios de transporte y créditos) en los cuales en dos de las tres cadenas los hombres acceden y controlan más que las mujeres, en proporciones de 3 de 4 posibles.

Este análisis evidencia una importante **brecha de género**: las mujeres constituyen un grupo en desventaja frente al acceso y el control de los recursos que empoderan. En particular, con la

tierra (propia y en usufructo), insumos, créditos, ingresos por ventas de los productos, medios de transporte y tecnología (equipos e implementos); son los hombres quien hacen uso y toman decisiones sobre estos recursos.

Otro punto importante documentado en el diagnóstico se relaciona con **las percepciones que se tienen respecto a qué se hace para responder a las brechas de género identificadas.**

Es de destacar que de manera general no se identificaron acciones de apoyo para revertir esta situación y favorecer el empoderamiento de las mujeres. Esto resulta preocupante, pues es una muestra de que no existe conocimiento acerca de las problemáticas de las mujeres ni se ha concientizado que las desigualdades basadas en el género constituyen un problema social que es preciso visualizar y transformar. Por ello el desafío inicial consensuado es informar, sensibilizar, visibilizar las desiguales condiciones de partidas de las mujeres respecto a los hombres para poder hacer cambios en las mentes de las personas y en las estructuras de oportunidades, de manera que se beneficie a las mujeres.

Los resultados están en plena correspondencia con las investigaciones, que apuntan que la mayoría de los hombres que provienen de familias campesinas o vinculadas a la producción agropecuaria presentan mejores condiciones sociales-culturales-económicas para el trabajo agropecuario respecto a las mujeres.

La cultura patriarcal estimula la transmisión en herencia de los bienes familiares a los varones de la familia (hijo, yerno, hermano, esposo), algunos son: activos familiares, tangibles e intangibles, como es la vivienda, herramientas e implementos de trabajo, tractores, la tierra como propiedad o continuidad del usufructo, información y conocimientos sobre prácticas productivas tradicionales, así como la oportunidad de integración y participación en redes sociales que les facilitan importantes conexiones sociales. Las mujeres tienen menor posesión de activos y mantienen reducidas conexiones sociales con redes que conceden información oportuna, otorgan recomendaciones de promoción y privilegios estratégicos para acceder a oportunidades en el ámbito agroproductivo. (Bombino, 2015) (Munster & Fleitas, 2015)

**ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS ESLABONES DE FRUTALES. UNA MIRADA A LAS PERCEPCIONES DE SUS HOMBRES Y MUJERES PARTICIPANTES EN EL DIAGNÓSTICO DE LAS CADENAS, RESPECTO A TRES DIMENSIONES DE GÉNERO: ACTIVIDADES Y OCUPACIONES, PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES, Y ACCESO Y CONTROL DE LOS BENEFICIOS.**

### **ACTIVIDADES Y OCUPACIONES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES: análisis de la planilla de segregación ocupacional**

Como parte del diagnóstico de género se documentó información por cada uno de los eslabones de las cadenas sobre qué actividades realizan mayoritariamente las mujeres o los hombres y por qué se percibe que son ellas o ellos quienes las realizan; a quiénes se percibe (generalmente) con conocimientos y habilidades para realizar las actividades (si ellas, ellos, o ambos); y también se obtuvieron hallazgos sobre las acciones que tienen más reconocimiento en la sociedad y los aportes que más se destacaron de los hombres y mujeres de los diferentes eslabones de las cadenas.



## REALIZACIÓN MAYORITARIAMENTE DE LAS ACTIVIDADES

En el anexo 19 se muestra la matriz que recoge de forma resumida el importante análisis realizado en los talleres respecto a cada una de las actividades de cada eslabón y en las dos provincias.

A continuación se presentan los datos que destacan como generalidad de lo arrojado por el diagnóstico sin hacer distinción por territorios. Dicho de otra manera, solo se reflejan aquellas constataciones que coinciden en las dos provincias donde Agrofrutales se implementa.

El análisis por eslabones mostró, según percepción de las y los participantes en los talleres, quiénes realizan mayoritariamente (si los hombres o las mujeres) las actividades seleccionadas para el diagnóstico.

Se constató que:

- Los hombres realizan mayoritariamente las actividades de la generalidad de los eslabones.<sup>29</sup> De las 30 acciones analizadas, y según las percepciones de las mujeres y los hombres de las dos provincias, ellos realizan mayoritariamente 20 de estas actividades. Las mujeres realizan mayoritariamente 6 actividades y en 4 actividades no coinciden las percepciones de mujeres y hombres en los municipios.
- En el eslabón semilla-propagación, las mujeres realizan mayoritariamente las actividades de preparación y comercialización de las posturas; y los hombres realizan mayoritariamente la preparación del sustrato y atenciones fitotécnicas.<sup>30</sup>
- En el eslabón de producción, los hombres realizan mayoritariamente todas las actividades: preparación del suelo; establecimiento de la plantación; riego; poda manual, control fitosanitario manual (mochila) y mecanizado; control de malezas manual y mecanizado; fertilización; cosecha; y comercialización de la fruta.
- En el eslabón acopio-(acopio/beneficio en el caso de la papaya), los hombres realizan mayoritariamente las actividades de recepción de la fruta, pesaje y comercialización de la fruta. En la selección por calidad (y beneficio para la papaya) se reconocen a las mujeres como quienes realizan las actividades mayoritariamente.
- En el eslabón de transformación-comercialización las mujeres realizan mayoritariamente las labores de beneficio (lavado-desinfección) y control de la calidad. Los hombres lo hacen en: recepción de la fruta, procesamiento y comercialización de la pulpa.

Si la segregación ocupacional se había constatado a nivel de las cadenas en el acápite anterior, es mediante el análisis a profundidad de las actividades de cada eslabón donde ello se hace más evidente. Por ejemplo, cuando se solicitaron percepciones sobre quiénes participan en espacios y tareas de la producción, se expresó que mujeres y hombres están presentes, aun con diferente magnitud. Pero cuando tuvieron que decidir entre “quiénes participan mayoritariamente”, si unas u otros, es ahí donde se refirió, sin dudar, que participan mayormente los hombres.

<sup>29</sup> Solo en el eslabón semilla-propagación esto se percibe de forma diferente entre quienes participaron en los talleres de los dos territorios.

<sup>30</sup> En cuanto a la obtención del material de propagación existen percepciones diferentes en los territorios de Santiago de Cuba y Artemisa, las cuales pueden consultarse en el anexo 19.

Las razones empleadas para argumentar la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en la realización de las diversas actividades por eslabones estuvieron referidas a las percepciones diferentes sobre mujeres y hombres y las relaciones de género. Sobre todo se mencionó que los hombres requieren una mayor fuerza física, y las mujeres demandan una actuación delicada, cuidadosa. También se reconoció el peso de las tradiciones y una mayor presencia de hombres en el sector agropecuario, razón por la cual, al estar más representados, hacen mayormente las actividades.

### RECONOCIMIENTO DE LAS ACCIONES POR LA SOCIEDAD

Las mujeres y los hombres que participaron en el diagnóstico identificaron que las acciones más reconocidas en la sociedad son: selección, preparación y propagación de semillas, y la comercialización. La comercialización, realizada principalmente por los hombres, tuvo un análisis más profundo a partir del mayor interés despertado por quienes participaron en los talleres. Este eslabón y actividad produce valor en la cadena, dado no solo por la generación de ingresos y ganancias, sino porque permite establecer relaciones directas con el público consumidor (institucional o individual) y, en consecuencia, la creación de redes sociales de influencia e intercambio. Sin embargo, se documentaron dos aspectos clave que se muestran diferentes para las mujeres y los hombres.

Por una parte, se señalaron elementos objetivos y subjetivos que median en la colocación de los hombres en la comercialización: “los hombres tienen más conocimientos que las mujeres”, “son más desenvueltos”, “la comercialización lleva transporte, horarios extras” y “existen difíciles condiciones de trabajo y estructuras/recursos obsoletos de la comercialización que limitan la presencia de mujeres”.

Por otra parte, en cuanto a las mujeres, el centro de atención estuvo en analizar su situación desde el prisma de las problemáticas existentes para su incorporación. Se mencionó el limitado reconocimiento de las capacidades de las mujeres para realizar estas actividades, así como condiciones que obstaculizan el acceso de las mujeres a este espacio, entre las que se encuentran: los estereotipos sociales, la necesidad de disponer de tiempo para atender a la familia y el desinterés social —principalmente de los hombres— porque ellas ocupen estas actividades que tradicionalmente han sido ejecutadas por los hombres, todo lo cual afecta las posibilidades de empoderamiento de las mujeres en esta actividad ampliamente valorada en el sector.



### CONTRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES A LOS ESLABONES

A continuación, se comparten las principales contribuciones o aportes de mujeres y de hombres a las actividades de los eslabones, según territorios:

En Artemisa: El análisis muestra más diferencias que coincidencias. Estas últimas se relacionan con conocimientos y calidad en la realización de las actividades. Entre las cualidades que distinguen los aportes de las mujeres y los hombres se aprecian estereotipos de género. Se señalan en las mujeres, facilidades para enseñar, belleza y dedicación; y, en los hombres, capacidad de gestión, liderazgo, control y fuerza física.





**TABLA 16.** CUALIDADES QUE DISTINGUEN LAS CONTRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES A LOS ESLABONES EN ARTEMISA

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor selección de material de propagación</li> <li>• Capacitación (más dadas a enseñar)</li> <li>• Calidad</li> <li>• Organización</li> <li>• Belleza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> <li>• Participación</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Mejor terminado</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Manipulación de las posturas</li> <li>• Mayor fuerza física</li> <li>• Gestión</li> <li>• Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad</li> <li>• Buenas Prácticas Agrícolas</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Ejecución de actividades</li> </ul>

En Santiago de Cuba: También se presentaron más diferencias que coincidencias, aunque en este territorio, como aportes, se refirieron a actividades. Mujeres y hombres solo comparten el pesaje y algunas atenciones culturales. Se aprecia que se reprodujeron estereotipos asociados a las mujeres con el control de la calidad, selección de las frutas; y los hombres, la comercialización y las atenciones fitosanitarias.

**TABLA 17.** CUALIDADES QUE DISTINGUEN LAS CONTRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES A LOS ESLABONES EN SANTIAGO DE CUBA

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de las frutas</li> <li>• Selección, preparación y propagación</li> <li>• Cosecha de las frutas</li> <li>• Control de la calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesaje</li> <li>• Beneficio</li> <li>• Recepción</li> <li>• Poda</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atenciones fitosanitarias</li> <li>• Comercialización</li> <li>• Recepción de frutas</li> <li>• Procesamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación del sustrato</li> <li>• Atenciones culturales</li> <li>• Pesaje</li> </ul>

### CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PERCIBIDAS EN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE LOS ESLABONES

Una constatación resultó la más general: se reconoció que las mujeres y los hombres tienen conocimientos y habilidades para realizar la mayoría de las actividades en todos los eslabones.

Esto se observa en ambas provincias en al menos 20 de las 30 funciones analizadas, y en al menos dos actividades de cada eslabón, lo cual reafirmó que como alternativa de respuesta se puede seleccionar a ellas y ellos (sin tener que seleccionar entre las mujeres o los hombres), pues trabajadores y trabajadoras se perciben en posiciones de más igualdad.

No obstante, se muestran cuatro datos de interés:

- En las dos provincias identifican que **los hombres tienen generalmente más conocimientos y habilidades** para la preparación del suelo y el control fitosanitario (mecanizado y manual) en el eslabón producción.
- En Santiago de Cuba se asigna a **los hombres habitualmente más conocimientos y habilidades** para las atenciones fitotécnicas y la preparación del sustrato en el eslabón semilla- propagación; y también en la comercialización realizada en el eslabón acopio.
- En Artemisa se señala a **los hombres generalmente con más conocimientos y habilidades** para la comercialización de la fruta en el eslabón producción.
- En Santiago de Cuba reconocen que **las mujeres tienen por lo general conocimientos y habilidades** para realizar el pesaje y el beneficio (lavado, desinfección selección), en el eslabón transformación-comercialización.

Nuevamente las ventajas de los hombres se hacen evidentes, allí donde quienes participaron en el diagnóstico perciben diferencias entre ellos y las mujeres.

## **PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES: análisis de la matriz**

En el análisis de género resultó de interés profundizar en cómo se percibe la participación y toma de decisiones de las trabajadoras y los trabajadores.

Según lo apuntado en el capítulo anterior, para un mejor análisis en esta dimensión de género y su expresión en los eslabones de las cadenas de mango, papaya y guayaba, se focalizó la mirada en los seis aspectos o áreas de relevancia seleccionados: Capacitación técnica y de gestión; capacitación en género; actividades productivas; actividades administrativas; innovación y cambio tecnológico; y control de la calidad.

Al respecto se prestó atención y se evidenciaron diferencias en al menos dos niveles. Por una parte en la participación de las mujeres y de los hombres; y, por otra, acerca de la evidencia —o no— de una cierta linealidad/correspondencia entre los aspectos analizados: ¿quiénes tienen más condiciones para participar?, ¿quiénes tienen oportunidades para dicha participación?, ¿quiénes participan más? y ¿quiénes toman las decisiones al respecto?

En el anexo 20 se muestran las matrices por cada uno de los eslabones analizados. A continuación, se resumen los aspectos generales identificados que resultan de mayor relevancia y permiten ilustrar la aplicación de las metodologías descritas en el capítulo anterior. No se alude a las diferencias por territorios, las cuales pueden constatarse en dicho anexo.



### ESLABÓN SEMILLA-PROPAGACIÓN

1) En igual cantidad de acciones y espacios de relevancia seleccionados (3 de 6) se considera que las mujeres tienen más condiciones que los hombres para participar; y viceversa, a los hombres se les percibe con más condiciones para participar en los otros tres.

- Para ellas se mencionan la capacitación técnica y de gestión, la capacitación en género, y el control de la calidad.
- Para ellos se señalan las actividades productivas, actividades administrativas, y las de innovación y cambio tecnológico.

2) En las tres áreas donde se percibe que las mujeres tienen más condiciones para participar, tanto ellas como los hombres tienen oportunidades para dicha participación en capacitación técnica y de gestión, capacitación en género y control de la calidad.

Sin embargo, solo en una (1) de las tres (3) áreas donde son los varones quienes se perciben con más condiciones para dicha participación (en las actividades productivas), mujeres y hombres se perciben con oportunidades para ella. En efecto, en las actividades administrativas y de innovación y cambio tecnológico (donde los hombres están en ventaja en cuando a sus condiciones para participar) existe un territorio donde se percibe que son los hombres quienes tienen las oportunidades para dicha participación. Si bien esto no es una percepción generalizada, valga apuntar que en ningún caso a las mujeres se les percibió con mejores oportunidades que los varones para su participación en el eslabón.

3) Respecto a la percepción de quiénes participan más también se observan diferencias entre las mujeres y los hombres. Para ellos se señalan las actividades productivas, actividades administrativas, y las de innovación y cambio tecnológico (las mismas en las cuales se percibe que tienen más condiciones que las mujeres para participar, e incluso en algunos territorios también se percibe a ellos con más oportunidades para participar que a ellas). Para las mujeres, sin embargo, se percibe que participan más en las capacitaciones en género y de control de la calidad, pero, relativo a la capacitación técnica y de gestión, no existe coincidencia territorial respecto a concebírseles como quienes más participan, lo cual evidencia que no se hacen realidad, no se concretan esas mayores condiciones u oportunidades que tienen para participar en tales actividades o espacios.

4) En cuanto a quiénes toman las decisiones existen solo dos áreas en las cuales coinciden las percepciones a nivel territorial y por ello se destacan en este análisis. Se muestra que en actividades administrativas solo los hombres se perciben tomando las decisiones, lo cual refuerza las ventajas de ellos en estos espacios; a la vez que en las actividades productivas se percibe que ellos y las mujeres toman decisiones.

### ESLABÓN PRODUCCIÓN

1) De las seis áreas seleccionadas, a los hombres se les percibe como que tienen más condiciones para participar en tres: actividades productivas, actividades administrativas, y las de innovación y cambio tecnológico. Respecto a las mujeres, se les percibe con más condiciones para participar en la capacitación en género y el control de la calidad. La capacitación técnica y de gestión muestra percepciones diferentes en los territorios.

2) En cuanto a quiénes tienen oportunidades para participar se percibe por igual a las mujeres y a los hombres en las 6 áreas.

3) Respecto a la percepción de quiénes participan más también se observan diferencias entre las mujeres y los hombres. Para ellos se señalan las actividades productivas, actividades administrativas, y las de innovación y cambio tecnológico (las mismas en las cuales tienen más condiciones que las mujeres para participar). Para ellas, sin embargo, se percibe que participan más en las capacitaciones en género y de control de la calidad; toda vez que también, tocante a la capacitación técnica y de gestión, no existe coincidencia territorial en cuanto a concebírseles como quienes más participan.

4) En particular, en 5 de las 6 áreas se considera que tanto mujeres como hombres son quienes toman las decisiones; y respecto a la capacitación en género no existe igual percepción a nivel de los dos territorios participantes, Artemisa y Santiago de Cuba.

#### **ESLABÓN ACOPIO (ACOPIO-BENEFICIO PARA LA CADENA DE PAPAYA)**

1) De las 6 áreas seleccionadas, a los hombres se les percibe como quienes tienen más condiciones para participar en tres: las actividades productivas, actividades administrativas, y las de innovación y cambio tecnológico. Respecto a las mujeres, se les percibe con más condiciones para participar en el control de la calidad. Referente a la capacitación en género y la capacitación técnica y de gestión se muestran percepciones diferentes en los territorios.

2) Relativo a quiénes tienen oportunidades para participar, se percibe por igual a las mujeres y a los hombres en 5 de las áreas seleccionadas; es en las actividades productivas donde no existen igual percepción a nivel de los territorios.

3) Respecto a la percepción de quiénes participan más, también se observan diferencias entre las mujeres y los hombres. Para ellos se señalan las actividades productivas, actividades administrativa, y las de innovación y cambio tecnológico (las mismas en las cuales se percibe que tienen más condiciones para participar) y las de capacitación técnica y de gestión. Para ellas, sin embargo, no existe coincidencia en ambos territorios respecto a percibirles, o no, como quienes participan más en las otras dos actividades (capacitación en género y control de la calidad).

4) En cuanto a quiénes toman las decisiones existen solo dos espacios en los cuales coinciden las percepciones a nivel territorial, y por ello se destacan en este análisis. En actividades productivas y de innovación y cambio tecnológico solo los hombres se perciben tomando las decisiones, lo cual refuerza las ventajas de ellos en estos espacios.

#### **ESLABÓN TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN (SOLO COMERCIALIZACIÓN PARA LA CADENA DE PAPAYA)**

1) De las 6 áreas seleccionadas, a los hombres se les percibe que tienen más condiciones para participar en dos: las actividades productivas, y las de innovación y cambio tecnológico. Respecto a las mujeres, solo se les percibe con más condiciones para participar en la capacitación en género. En el resto de las actividades se muestran percepciones diferentes en los territorios.





2) Referente a quiénes tienen oportunidades para participar, se percibe por igual a las mujeres y a los hombres en 5 de los espacios seleccionados; y son las actividades productivas el espacio donde no existe igual percepción a nivel de los territorios.

3) Respecto a la percepción de quiénes participan más, también se observan diferencias en las mujeres y los hombres. Para ellos se señalan las actividades productivas, actividades administrativas, y las de innovación y cambio tecnológico (las mismas en las cuales tienen más condiciones para participar) y las de capacitación técnica y de gestión. Para ellas, sin embargo, se les percibe que participan más en la capacitación en género y el control de la calidad.

4) En cuanto a quiénes toman las decisiones existen solo dos áreas en las cuales coinciden las percepciones a nivel territorial. En control de la calidad y capacitación en género se percibe en Artemisa y en Santiago de Cuba que las mujeres y los hombres toman ambos las decisiones en estos espacios. La diferencia que existen en las otras 4 áreas, además de observarlas en el anexo, marcan agendas de interés diferenciadas para los dos territorios de las cadenas.

**A manera de resumen, se llama la atención respecto a cómo se perciben brechas de género en la valoración que se tiene sobre la percepción de la participación y toma de decisiones de mujeres y hombres en los eslabones:**

**Sobre condiciones para participar**



a) Ninguna de las áreas analizadas es percibida en la totalidad de los eslabones como espacios donde las mujeres tienen más condiciones para participar.

b) La capacitación en género y el control de la calidad son dos de los espacios donde las mujeres están en mejor posición respecto a los hombres para participar. Incluso, se muestran algunas diferencias entre eslabones o territorios en esta percepción que no debe ser ignorada.

c) A los hombres les reconocen más condiciones para participar en tres (3) actividades: productivas, administrativas, y de innovación y cambio tecnológico; y prácticamente esto se percibe en los cuatro (4) eslabones de las dos provincias.

d) Profundizándose en los tipos de condiciones que las personas tienen para participar, se aprecia que las que se perciben en las mujeres y en los hombres son:



**TABLA 18.** CONDICIONES QUE POSEEN MUJERES Y HOMBRES PARA PARTICIPAR EN LOS ESLABONES

	SEMILLA / PROPAGACIÓN	PRODUCCIÓN	ACOPIO	COMERCIALIZACIÓN
	Conocimiento	Habilidades, delicada, detallista Interés por superarse	Consagradas	Habilidades comunicativas
	Conocimiento	Tiempo Fuerza física	Fuerza física	Fuerza física Menos carga familiar

Como se destacó en el análisis, también hay distinciones de interés en la identificación de las condiciones de unas y otros para participar. Por una parte, se refuerza lo expresado antes respecto a la fuerza física contra la delicadeza; por otra, se destaca el tiempo y la carga familiar como aspectos relevantes, así como la consagración, las habilidades comunicativas y el interés en su superación, aspectos que sabemos resultan reiterados cuando se está haciendo análisis de género.

En el debate grupal se identificaron, además, otras condiciones generales para participar. Ellas estuvieron relacionadas con:

**TABLA 19.** OTRAS CONDICIONES QUE POSEEN MUJERES Y HOMBRES PARA PARTICIPAR EN LOS ESLABONES

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Disciplinadas</li> <li>• Delicadeza</li> <li>• Calificación</li> <li>• Edad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación</li> <li>• Disponibilidad de tiempo</li> <li>• Fuerza física</li> </ul>
---	--	---	--

### Sobre oportunidades de mujeres y hombres para participar

Es de resaltar que se observó consenso en la percepción de que mujeres y hombres tienen oportunidades para participar. En algunos eslabones esto se aprecia para las 6 áreas y en otro para 5 de las 6 áreas analizadas.

En general reconocen que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizar las diferentes acciones seleccionadas en los diferentes eslabones, salvo excepciones.<sup>31</sup>

Sin embargo, la mayor riqueza la aportan las expresiones de **cuáles oportunidades** se reconocen en las mujeres y en los hombres. Las oportunidades reconocidas para participar son:

**TABLA 20.** OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES PARA PARTICIPAR EN LOS ESLABONES

	SEMILLA / PROPAGACIÓN	PRODUCCIÓN	ACOPIO	COMERCIALIZACIÓN
	Círculos infantiles	Posibilidad de capacitarse	Leyes del país	Licencia de maternidad, círculos infantiles
	Licencia de paternidad	Habilidades para dirigir	Estereotipos	Apoyo familiar

<sup>31</sup> Solo destacar que, en Santiago de Cuba, en el eslabón semilla-propagación consideran que los hombres tienen más oportunidades para realizar acciones administrativas y relativas al cambio tecnológico e innovación. En Artemisa, en los eslabones acopio-beneficio y transformación-comercialización reconocen que los hombres tienen más oportunidades para las actividades productivas.



En el debate también se identificaron otras oportunidades relacionadas con:

**TABLA 21.** OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES PARA PARTICIPAR EN LOS ESLABONES



- Creación de espacios para superarse
- Posibilidad de capacitarse
- Ley de Seguridad Social
- Creación de empleos
- Promoción de mujeres a puestos de dirección
- Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura



- Ofertas de puestos de trabajo
- Capacitaciones

De esto saltan a la vista dos comentarios:

a) Se están percibiendo oportunidades diferentes para mujeres y hombres.

Aun cuando se está valorando un contexto externo, de país, destacado por su voluntad política y de derechos en materia de igualdad; a pesar de que se expresan referencias concretas a ejemplos propiciados por Cuba y el sector en este tema; y aunque las oportunidades deberían ser las mismas para unas y otros, dichas oportunidades se están percibiendo como diferentes para mujeres y hombres. Por ejemplo, la existencia de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura debería ser apreciada como una oportunidad para ellos y ellas y esto no fue lo constatado en el diagnóstico. También se aludió a que, esta comprobación (sobre ver la estrategia como oportunidad para las mujeres) podría estar indicando que se trata de oportunidades que ya de por sí reconocen las necesidades e intereses diferenciados de unas y de otros, y las desventajas de ellos o ellas.

De cualquier forma, solo coinciden las miradas en la licencia de maternidad y paternidad. Pero, incluso, los hombres aluden a la licencia de paternidad y viceversa, las mujeres a la de maternidad; ni ellas señalan que la licencia de paternidad es una oportunidad para ellos, ni ellos refieren como oportunidad para los hombres la licencia de maternidad.

b) Cada una de las oportunidades señaladas amerita un análisis a profundidad para potenciar el impacto de cada una de dichas oportunidades.

Estos análisis a profundidad permitirán aprovecharlas, en tanto oportunidades reales, y lograr su impacto en un doble sentido: para beneficios de quienes están en desventaja y para la igualdad de género como objetivo, como centro del desarrollo.

Siguiendo el mismo ejemplo de la Estrategia de Género, debería aspirarse a que sea vista como una oportunidad también para los hombres, porque participan de su implementación en los eslabones, porque tiene línea específica para el abordaje de la masculinidades, porque al implementarse la estrategia va a contribuirse a eliminar estereotipos de género que también les afecta a ellos; y porque es un instrumento que al contribuir a una mayor equidad también generará más eficiencia para el eslabón y mayores beneficios para todas y todos.

## **SOBRE ÁREAS DE RELEVANCIA DEL ESLABÓN EN LOS QUE MÁS PARTICIPAN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES**

Resaltan como aspectos más generales:

- En Artemisa y Santiago de Cuba reconocieron que las mujeres participan más en las capacitaciones, fundamentalmente de género, y en el control de la calidad. Por su parte, se percibe que los hombres participan más en las actividades productivas, administrativas y de innovación y cambio tecnológico, en todos los eslabones.
- En Santiago de Cuba, en el eslabón de acopio, señalaron que ellos participan más en todas las acciones; en semilla-propagación y en producción también indicaron que participan más en la capacitación técnica y de gestión.
- En Artemisa, en los eslabones de acopio-beneficio y transformación-comercialización, reconocieron que los hombres participan más en la capacitación técnica y de gestión.
- Resalta como una brecha de género importante la percepción que se tiene sobre quiénes participan más, si las mujeres o los hombres, con marcada desventaja para las mujeres.

## **SOBRE TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LOS ESPACIOS DEL ESLABÓN**

De manera general las/os participantes en el diagnóstico de género identificaron que las mujeres toman decisiones en actividades de capacitación, principalmente de género. De interés resultó lo argumentado respecto a este comportamiento, al reconocer que son ellas quienes están en desventaja. Al respecto plantearon: “porque son quienes sufren la desigualdad de género”, “son las dolientes”, “porque tradicionalmente han sido las más discriminadas y renegadas”.

A los hombres los ubicaron como tomadores de decisiones en actividades productivas y de innovación y cambio tecnológico, lo cual se justificó a partir de los siguientes criterios: “tienen más tiempo para el trabajo y disponen de horas extras”, “los estereotipos de que los hombres son jefes” y “ejercen poder y ocupan cargos de dirección”.

Nuevamente dos aspectos claves y estructurales de las desigualdades de género fueron reconocidos. Visualizar estos puntos es el primer paso para pasar a la transformación, razón por la cual se considera relevante la contribución del proyecto Agrofrutales, que aporta un granito de arena para contribuir al cambio a favor de la igualdad.

A continuación, se presentan ejemplos que documentan dónde se perciben que unas y otros toman las decisiones:

Ejemplos de acciones donde las mujeres toman decisiones:

- Actividades de control de la calidad.
- Capacitaciones técnicas y de género: “ellas se encuentran motivadas por el aprendizaje sobre estos temas y los hombres han propiciado que las mujeres se dediquen al estudio y a la preparación y no a los trabajos forzosos”.

Ejemplos de acciones donde los hombres toman decisiones:

- Puestos administrativos y de dirección: “tienen más oportunidades para ocupar estos puestos y disponen de más tiempo”.
- Consejos de dirección.



Ejemplos de acciones donde mujeres y hombres toman decisiones:

- Capacitaciones: “las decisiones se toman en los consejos de dirección, pero cada persona puede decidir si acepta o no, la capacitación es por demanda”.
- Actividades productivas: “mujeres y hombres tienen poder de decisión”.

## Acceso y control de los beneficios por parte de las mujeres y los hombres: análisis de la diana

Identificar qué beneficios son más reconocidos por las mujeres y los hombres participantes en el Diagnóstico de Frutales, en particular en el análisis de género, también evidenció la existencia de brechas de género en cuanto a su utilización (uso) y toma de decisiones (control).

Se identificaron diferentes tipos de beneficios:

**TABLA 22.** BENEFICIOS IDENTIFICADOS POR CADA UNO DE LOS ESLABONES

ESLABONES	BENEFICIOS IDENTIFICADOS
SEMILLA Y PROPAGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• posibilidades de superarse</li> <li>• estimulación material</li> <li>• aumento de la producción de posturas</li> <li>• incremento de los ingresos por la venta de posturas</li> </ul>
PRODUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• otorgamiento de viviendas</li> <li>• reconocimiento moral</li> <li>• incremento de los empleos</li> <li>• ingresos económicos</li> </ul>
ACOPIO (acopio-beneficio) <sup>32</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• incremento de los ingresos</li> <li>• medios de transporte</li> <li>• remuneración</li> <li>• reconocimiento social</li> </ul>
TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mejoras salariales</li> <li>• humanización del trabajo</li> <li>• mejoría de la tecnología que beneficia a trabajadores/as</li> <li>• producción-venta de la pulpa-ingresos</li> </ul>

<sup>32</sup> En la cadena de la papaya.

Como se aprecia, dos comentarios saltan a la vista.

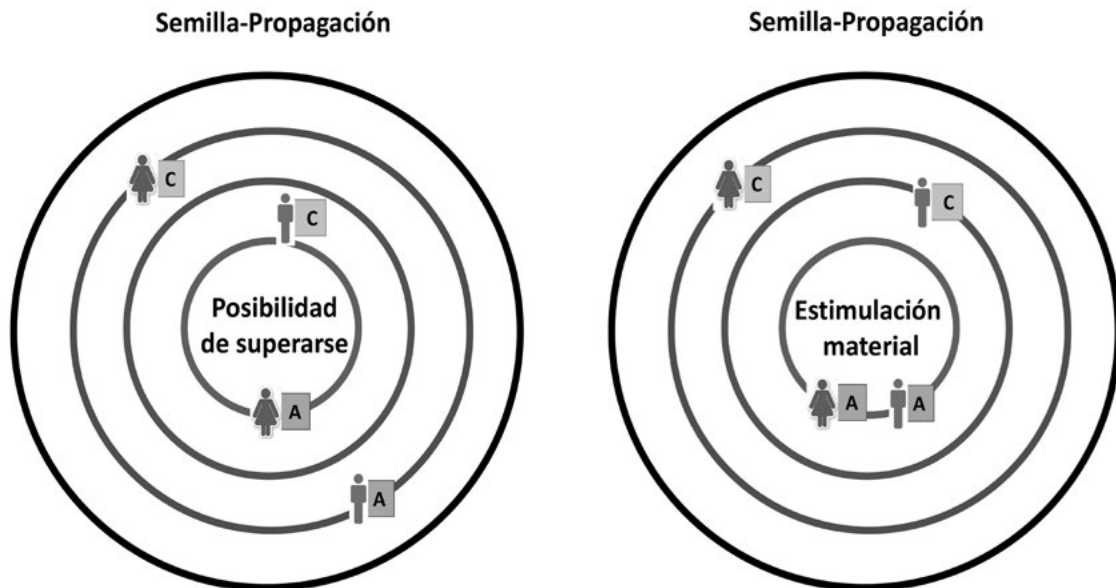
Por una parte, se reconocen mayor cantidad de beneficios materiales (ingresos, mejoras salariales, remuneración), destacándose que los ingresos son identificados por todos los grupos (de mujeres y hombres) participantes en el diagnóstico, a lo que se suman otras dos expresiones vinculadas (remuneración y mejoras salariales).

Por otra parte, en todos los eslabones se identifica al menos un beneficio de naturaleza no “material”, siendo el reconocimiento (moral, social) el que se repite.

A continuación, se presenta el análisis por cada uno de los eslabones de las cadenas de mango, guayaba y papaya.

### ESLABÓN SEMILLA Y PROPAGACIÓN

- Las mujeres tienen mayor acceso a las posibilidades de superarse (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba), pero ellos están más cercanos al control de este beneficio.
- Las mujeres y los hombres tienen iguales acceso a la estimulación material (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba), pero ellas tienen menor control de esta variable.
- Las mujeres y los hombres están en la misma distancia, tanto en el acceso como en el control del aumento de la producción de posturas (beneficio seleccionado por Artemisa).
- Las mujeres y los hombres tienen igual acceso al incremento de los ingresos por la venta de posturas (beneficio seleccionado por Artemisa), pero son ellos quienes están mejor colocados en el control de este beneficio.



Percepción de los/as participantes por Santiago de Cuba acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto a posibilidad de superarse y la estimulación material en el eslabón semilla-propagación



### Semilla-Propagación



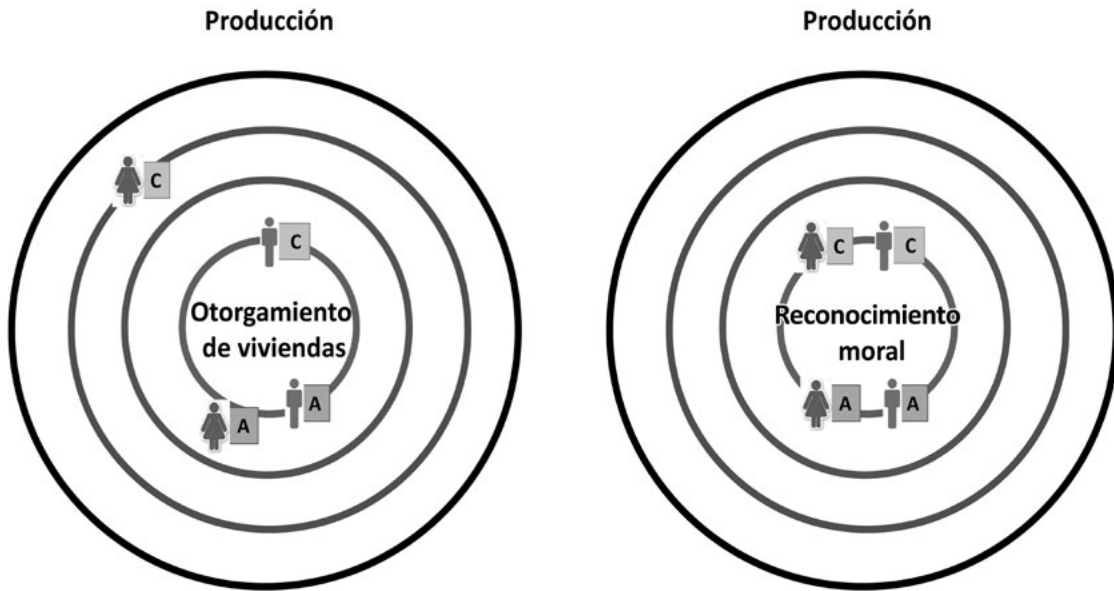
### Semilla-Propagación



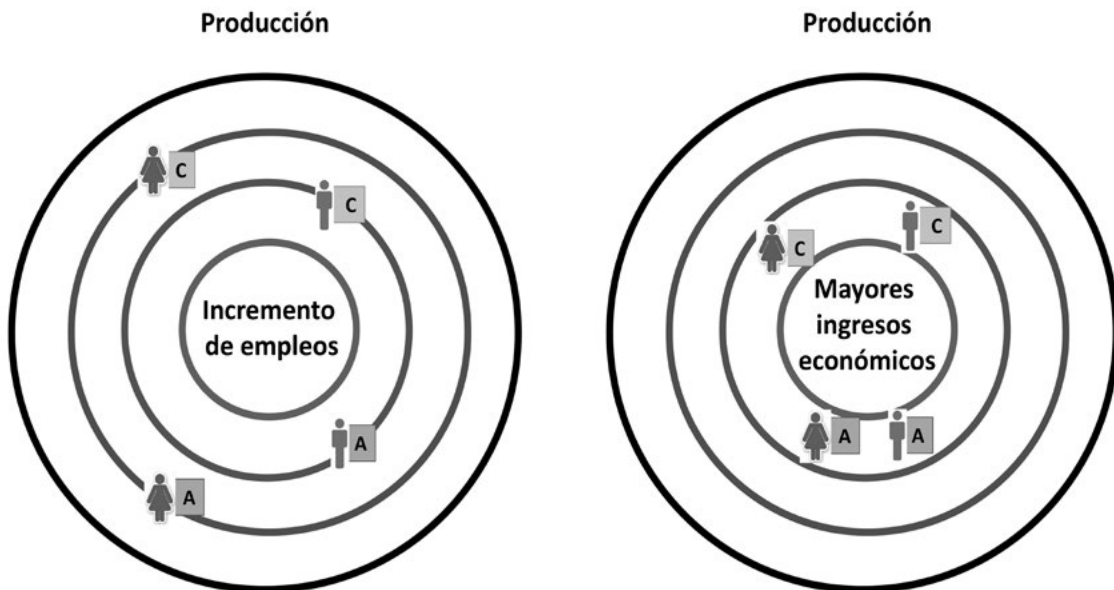
Percepción de los/as participantes por Artemisa acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto al aumento de la producción de posturas y los mayores ingresos por la venta de posturas en el eslabón semilla-propagación

#### ESLABÓN PRODUCCIÓN

- Los hombres están mejor ubicados en el acceso y el control del otorgamiento de viviendas (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba), mientras que ellas acceden a este beneficio pero no lo controlan.
- Las mujeres y los hombres tienen igual acceso y control frente al reconocimiento moral (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba).
- Las mujeres tienen menos control y acceso al incremento de los empleos (beneficio seleccionado por Artemisa) respecto a los hombres.
- También señalan como beneficio los ingresos económicos, considerando que las mujeres y los hombres tienen igual posición en el acceso a este beneficio, y que respecto al control, si bien mujeres y hombres están en similares posiciones en la diana, ellas se observan colocadas algo más cercanas al control que ellos (beneficio seleccionado por Artemisa).



Percepción de los/as participantes por Santiago de Cuba acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto al otorgamiento de viviendas y el reconocimiento moral en el eslabón producción



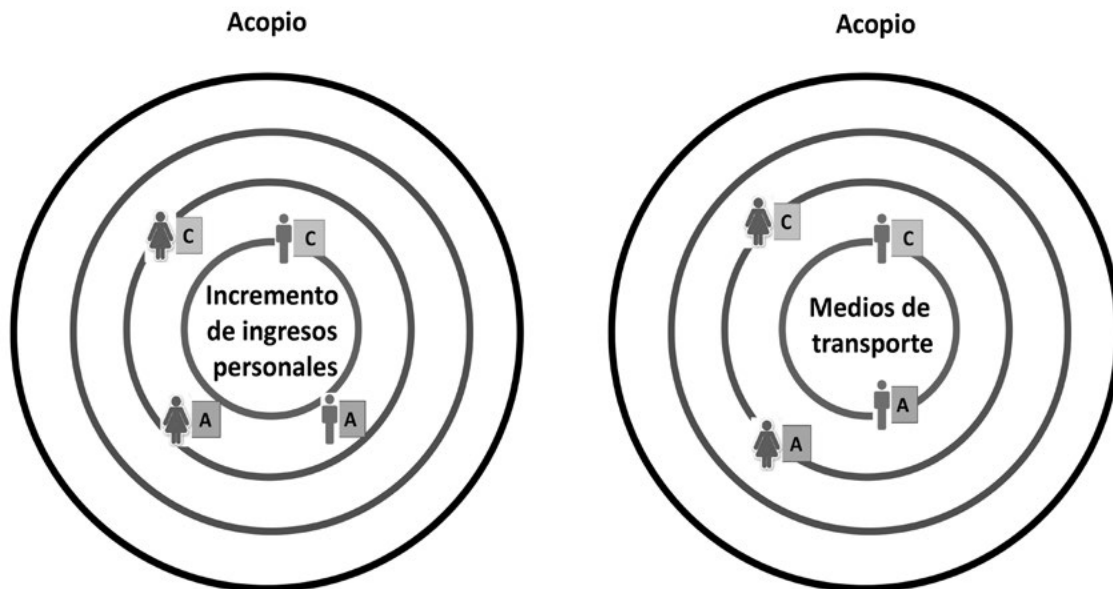
Percepción de los/as participantes por Artemisa acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto al incremento de empleos y los ingresos económicos en el eslabón producción





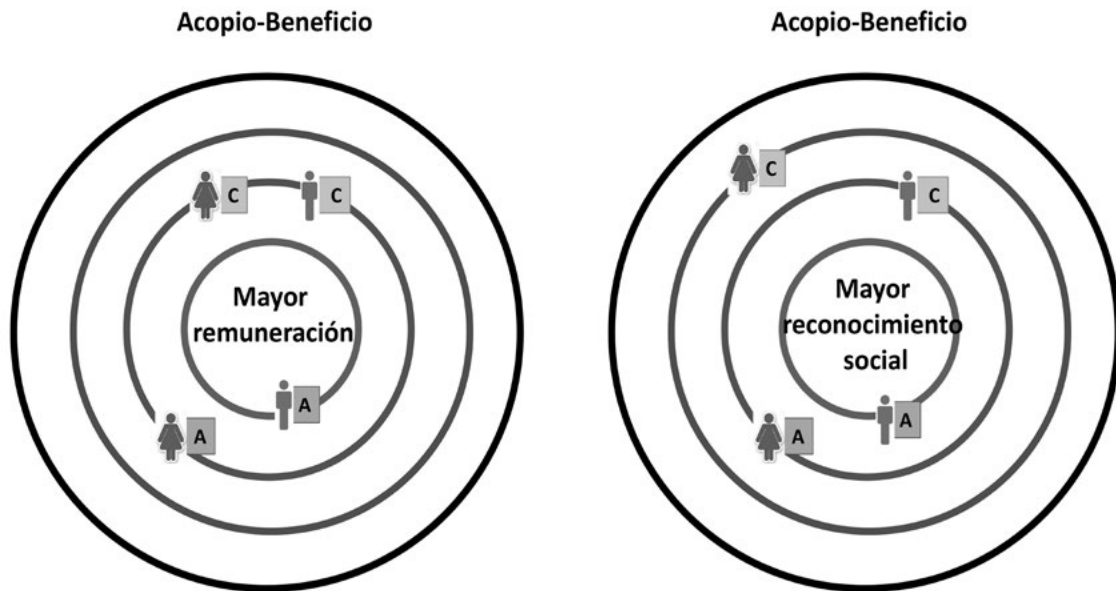
### ESLABÓN ACOPIO/ ACOPIO-BENEFICIO<sup>33</sup>

- Los hombres y las mujeres tienen similar acceso al incremento de los ingresos (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba), pero ellas tienen menor control de este.
- Los hombres acceden y controlan más los medios de transporte (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba), ellas están distanciadas del acceso y control de este beneficio.
- Los hombres y las mujeres ejercen igual control de la remuneración (beneficio seleccionado por Artemisa), pero ellas tienen menor acceso a este beneficio respecto a los hombres.
- Los hombres son más beneficiados del acceso y control del reconocimiento social (beneficio seleccionado por Artemisa), ellas tienen poco acceso y menor control de esta variable.



Percepción de los/as participantes por Santiago de Cuba acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto al incremento de los ingresos personales y la obtención de medios de transporte en el eslabón acopio

<sup>33</sup> Acopio-beneficio se refiere a la cadena de la papaya.



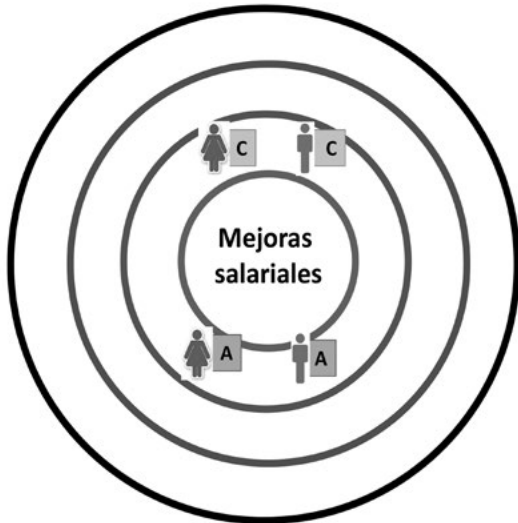
Percepción de los/as participantes por Artemisa acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto a la obtención de mejor remuneración y mayor reconocimiento social en el eslabón acopio-beneficio

#### ESLABÓN TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN

- Las mujeres y los hombres tienen similar acceso e igual control sobre las mejoras salariales (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba).
- Las mujeres y los hombres tienen igual acceso a la humanización del trabajo (beneficio seleccionado por Santiago de Cuba), pero ellas tienen menor control que ellos sobre este beneficio.
- Las mujeres y los hombres tienen igual acceso y control sobre la mejoría de la tecnología que beneficia a trabajadores/as (beneficio seleccionado por Artemisa).
- Las mujeres y los hombres tienen igual acceso a la producción-venta de la pulpa-ingresos (beneficio seleccionado por Artemisa), pero ellas tienen menor control que ellos sobre este beneficio.



### Transformación-Comercialización



### Transformación-Comercialización



Percepción de los/as participantes por Santiago de Cuba acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto a las mejoras salariales y la humanización del trabajo en el eslabón transformación-comercialización

### Transformación-Comercialización



### Transformación-Comercialización



Percepción de los/as participantes por Artemisa acerca del acceso y control que ejercen mujeres y hombres respecto a la mejora de la tecnología y el aumento de la producción y venta de pulpa en el eslabón transformación-comercialización

A manera de resumen dos comentarios:

1) **Se identifican beneficios vinculados a algunos eslabones y territorios donde se percibe que no existen desigualdades de género en cuanto al acceso y el control.** En particular, ellos son: el beneficio relativo al aumento de la producción de posturas (mencionado por el eslabón semilla y propagación); el reconocimiento moral (señalado por el eslabón producción); y dos beneficios: las mejoras salariales y la mejoría de la tecnología (ambos señalados en el eslabón transformación-comercialización).

2) **Se identifican desigualdades en cuanto al acceso y/o el control de mujeres y hombres.** Es notable que en el eslabón de acopio (acopio-beneficio para el caso de la papaya), en ninguno de los cuatro beneficios seleccionados por los grupos se percibe que mujeres y hombres están en similares posiciones en cuanto al uso y toma de decisiones sobre estos beneficios.

A la vez, en todos los eslabones se expresan desigualdades en al menos dos (2) de los cuatro (4) beneficios seleccionados.

Los beneficios en los cuales se muestran las desigualdades están relacionados con: posibilidades de superarse, estimulación material, ingresos<sup>34</sup> y remuneración, humanización del trabajo, otorgamiento de viviendas, empleo, transporte y reconocimiento social.

Expresado en:

- Las mujeres tienen menos acceso y control que los hombres sobre: el incremento del empleo, reconocimiento social y obtener medios de transporte.
- Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a la remuneración, pero refieren tener igual control que ellos sobre este beneficio.
- En cuanto a las posibilidades de superación, las mujeres tienen mayor acceso a este recurso que los hombres, pero ellas reducen su control, se alejan de la toma de decisiones sobre la superación; mientras que los hombres controlan más este beneficio, aunque se refiere que su acceso es menor.
- Aunque las mujeres acceden de manera similar a los hombres a varios beneficios (estimulación material, incremento de ingresos económicos y por la venta de posturas, humanización del trabajo), ellas tienen menor control sobre estos beneficios.

---

<sup>34</sup> En este beneficio se aprecian criterios diferentes en cuanto a que: reconocen igual acceso de mujeres y hombres al incremento del ingreso por la venta de posturas, pero se percibe que son ellos quienes controlan el recurso; se apunta igual acceso de mujeres y hombres a los ingresos económicos, pero en Artemisa señalan que ellas están más cercanas al control de este recurso; y en Santiago de Cuba refieren que ellas tienen menor control en el eslabón acopio, mientras reconocen tener similar control que los hombres en el eslabón transformación.



## ANÁLISIS DE GÉNERO AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: UNA MIRADA INTEGRADORA

Los hallazgos documentados en esta dimensión de género se construyeron a partir de la entrevista grupal y la integración de todas las herramientas utilizadas en el diagnóstico.



### LIMITANTES PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES O DE LOS HOMBRES EN LA CADENA

Los hombres señalaron como limitantes (en el espacio laboral, familiar y/o comunitario) para su incorporación a la cadena o para su mejor desempeño en esta: las condiciones de trabajo, los ingresos, las costumbres y las tradiciones sociales.

Las mujeres coincidieron con las problemáticas planteadas por los hombres (condiciones de trabajo, ingresos, costumbres y tradiciones) y agregaron entre las limitaciones para ellas: carencia de recursos y equipamientos, falta de conocimiento sobre procederes y labores específicas, falta de espacios para capacitarse, responsabilidades en el hogar (sobrecarga en el espacio familiar), carencia de instituciones de apoyo a la familia (casas de abuelos, círculos infantiles) y limitada red de apoyo social.

Los aspectos que se expresaron fueron:

**TABLA 23.** LIMITANTES PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA CADENA

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajos salarios</li> <li>• Estereotipos</li> <li>• Condiciones de trabajo no adecuadas</li> <li>• Falta de recursos</li> <li>• Responsabilidad en el hogar: "a las mujeres se les hace difícil aceptar el cargo porque los horarios de las reuniones limitan el cuidado de la familia".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de equipamientos</li> <li>• Desconocimientos</li> <li>• Falta de espacios de capacitación que tomen en cuenta las necesidades de las mujeres</li> <li>• Carencia de instituciones de apoyo a la familia: círculos infantiles, casa de abuelos</li> <li>• Carencia de una red "socios" entre quienes se facilitan los recursos, los hombres disponen de esta red.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajos salarios</li> <li>• Condiciones de trabajo no adecuadas</li> <li>• Estereotipos: costumbres, tradiciones</li> </ul>	

Nuevamente las mujeres evidencian que están en desventaja; que las brechas de género existentes les limitan su empoderamiento.

## II.3 Resumen de las brechas de género en las cadenas de frutales a partir de los hallazgos del estudio realizado

### IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO

Como expresado en esta publicación, se ha documentado la existencia de brechas de género tanto por constataciones cualitativas como por los análisis cuantitativos. Desde la mirada cuantitativa se ha considerado solo de significación las diferencias de 10 y más puntos porcentuales entre los resultados de las mujeres y de los hombres.

#### **1) Se constata la brecha presencial de género:**

- En cuanto al número de mujeres y hombres en la fuerza laboral de las cadenas de frutales en las entidades participantes en el estudio de género se evidencia que no es similar el número de ellas y ellos. Se observa el predominio de los hombres y una marcada desventaja para las mujeres en ambos tipos de entidades (cooperativas y estatales) de las tres cadenas. De manera general, como promedio, por cada cuatro (4) hombres hay una (1) mujer en las entidades donde se realizó el levantamiento.
- Respecto a la situación contractual de la fuerza de trabajo de las cadenas de frutales en las entidades participantes en el estudio de género se evidencia que en todas las modalidades (personal asociado y contratado en las cooperativas y personal fijo y contratado en entidades estatales) es mayoritaria la presencia de hombres con más del 70 %.
- Referente a la presencia de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones en las entidades participantes en el estudio de género se constata que, tanto en el sector cooperativo como en el estatal, hay mayor presencia de hombres, a excepción del área económica de las cooperativas seleccionadas, donde son mujeres alrededor del 78 % del total de personas al frente de esta función.

#### **2) Se constata la brecha género en el empoderamiento:**

- Al estar los hombres sobrerrepresentados en los espacios de toma de decisiones (juntas directivas y consejos de dirección), además de evidenciarse la brecha presencial de género, se documenta una importante brecha en el empoderamiento entre mujeres y hombres, siendo las mujeres quienes están en desventajas.
- En cuanto a la tenencia de la tierra (recurso que empodera) se documenta la brecha de género, con desventaja para las mujeres, toda vez que la tierra está predominantemente en manos de los hombres en las entidades participantes en el estudio de género. En aquellas CCS que resultaron seleccionadas para el análisis de género, del total de personas socias que poseen tierras y se dedican a la producción de estos frutales, cerca del 87 % son hombres y 13 % mujeres.



Se constatan diferentes manifestaciones de las brechas de género en el acceso y control de los recursos y beneficios, lo cual evidencia las desigualdades en los niveles de empoderamiento de las mujeres y los hombres, generalmente con desventajas para ellas.

a) Los hombres de las tres cadenas acceden a todos los recursos analizados: tierra propia, insumos, medios de transporte, tecnología, información, medios informáticos, créditos, infraestructura constructiva e ingresos por la venta. Existen dos recursos en la cadena del mango a los cuales se percibe que las mujeres no acceden: medios de transporte en Santiago de Cuba y tecnología en Artemisa.

b) Existen diferencias en cuanto a la magnitud con la cual se accede y controlan (quien accede más, quien controla más) los recursos:

- En las tres cadenas son ellos quienes tienen mayor acceso a los recursos; las mujeres están en desventajas respecto a la cantidad de recursos a los que acceden o acceden pero en menor proporción (menos frecuencia) que los hombres.
- Los hombres de las tres cadenas controlan todos los recursos; a la vez que predomina la toma de decisiones por parte de ellos en la gran mayoría de estos. En Santiago de Cuba las mujeres de la cadena del mango no ejercen control en cuatro recursos: medios de transporte, tecnología, información y medios informáticos.

c) Desde el punto de vista del tipo de recursos, las mujeres constituyen un grupo en desventaja frente al acceso y el control de los recursos que empoderan, los recursos más apreciados. En particular, además de la tierra (propia y en usufructo), en los insumos, créditos, ingresos por ventas de los productos, medios de transporte y tecnología (equipos e implementos) son los hombres quienes hacen uso y toman decisiones.

d) En el Diagnóstico se evidenciaron distinciones entre los municipios; por una parte, en algunos territorios y cadenas se percibe que no existen desigualdades de género en cuanto al acceso y control de los recursos. En Santiago de Cuba, en la cadena de guayaba identificaron que las mujeres y los hombres acceden por igual a la información (estadística, técnica, climatológica, etc.) y a la infraestructura constructiva; y en Artemisa, en esta misma cadena, identificaron que las mujeres y los hombres acceden y controlan por igual, los ingresos por ventas y la infraestructura constructiva. Respecto al mango, en Santiago de Cuba identificaron que las mujeres y los hombres acceden por igual a la mayoría de los recursos (insumos, tecnología, medios informáticos, infraestructura constructiva, ingreso por venta y a los créditos); y en Artemisa valoraron que mujeres y hombres tienen similar acceso sobre los medios informáticos y los ingresos por venta. En Artemisa, en la papaya, refirieron que las mujeres y los hombres acceden por igual a los insumos, la tecnología, información (estadística, técnica, climatológica, etc.) y los medios informáticos.

A la vez, se documentaron desigualdades en otros territorios y cadenas, las cuales se señalan en el análisis en este informe y en los anexos. Por ejemplo, en la cadena de guayaba, en Santiago de Cuba percibieron que los hombres acceden y controlan más que las mujeres los ingresos por ventas de los productos y la tecnología y que las mujeres hacen mayor uso y toma de decisiones que los hombres sobre los medios informáticos. En esta misma cadena, en Artemisa, señalaron que son mayormente las mujeres quienes usan la información (estadística, técnica, climatológica, etc.) y los medios informáticos, siendo ellos quienes toman decisiones sobre el primero, y ellas sobre el segundo.

e) Respecto a los beneficios, también se evidenciaron distinciones según eslabones y territorios donde se implementa Agrofrutales. Más allá de las especificidades que se detallan en el informe, destaca que:

- Se identificaron beneficios donde se percibe que no existen desigualdades de género en cuanto al acceso y control. Por ejemplo, el beneficio relativo con el aumento de la producción de posturas (mencionado por el eslabón semilla y propagación); el reconocimiento moral (señalado por el eslabón producción); y dos beneficios, las mejoras salariales y la mejora de la tecnología (ambos señalados en el eslabón transformación-comercialización).
- Es de notar que en el eslabón de acopio (acopio-beneficio para el caso de la papaya) se percibe que mujeres y hombres no están en similares posiciones en cuanto al uso y toma de decisiones sobre los cuatro beneficios seleccionados por los grupos: incremento de los ingresos, medios de transporte, remuneración y reconocimiento social.
- A la vez, en todos los eslabones, se expresan desigualdades en al menos dos de los cuatro beneficios seleccionados.
- Los beneficios en los cuales se muestran las mayores desigualdades están relacionados con: posibilidades de superarse, estimulación material, ingresos<sup>35</sup> y remuneración, humanización del trabajo, otorgamiento de viviendas, empleo, transporte y reconocimiento social.

**3) Desde lo cualitativo, se constata la brecha entre mujeres y hombres en el desempeño de roles de género, fundamentalmente en el desempeño de los roles productivo y reproductivo, que también es resultado de la tradicional división sexual del trabajo.**

- Los hombres realizan los roles productivos más que las mujeres; aparecen haciendo labores de siembra y ocupan puestos donde se toman decisiones, por ejemplo, aparecen dirigiendo los Consejos de Dirección. Cuando las mujeres aparecen realizando actividades del rol productivo lo hacen junto a los hombres, y en menor representatividad numérica que ellos.
- Mujeres y hombres desempeñan el rol reproductivo, pero de diferente manera. Se muestra la asignación social de proveedor económico de la familia al hombre y a las mujeres se les coloca realizando las actividades del cuidado y domésticas: cuidado de hijos/as, labores del hogar, acompañamiento a hijos/as en la realización de las tareas escolares.

**4) Relacionado con los roles de género, también se constatan brechas de género de segregación ocupacional en los diferentes espacios de la sociedad, aun cuando mujeres y hombres participan en los tres espacios de actuación analizados (comunitario, familiar y laboral).**

- El análisis evidenció que las mujeres están más representadas en unos ámbitos, mientras que los hombres están más representados en otros, y dentro de dichos ámbitos su presencia es más en determinadas actividades.

a) Las mujeres realizan frecuentemente las diferentes actividades del ámbito comunitario y la mayoría de las labores del ámbito familiar, actividades por las que no reciben remuneración:

- Se les percibe realizando con frecuencia la mayoría de las actividades del cuidado y atención a los miembros de la familia, la elaboración de alimentos, las labores domésticas, el apoyo a las tareas docentes de hijos/as y la compra de alimentos.
- Se distingue que realizan con frecuencia todas las actividades de apoyo a las escuelas, aquellas vinculadas a la religión, de atención y servicio de salud, así como del CDR, la FMC y el Poder Popular.

---

<sup>35</sup> Como se detalló en el Informe, en este beneficio se aprecian criterios diferentes que necesitan profundizarse.





- Además, ellas participan en el espacio laboral. Es ocasional que ellas hagan actividades relacionadas con la recreación y el uso del tiempo libre.

b) A los hombres se les asocia con frecuencia en el espacio laboral y ocasionalmente en los ámbitos familiar y comunitario.

- Se les percibe realizando de manera casual la mayoría de las actividades del ámbito familiar y se les reconoce frecuentemente en: el autoconsumo, atención a mascotas, compra de alimentos y el disfrute de la recreación y uso del tiempo libre.
- A ellos se les reconoce frecuentemente solo en actividades vinculadas con el CDR y el Poder Popular y ocasionalmente en las otras actividades del espacio de la comunidad.

##### **5) Se documenta una segregación ocupacional en los diferentes eslabones de la cadena.**

- Los hombres realizan mayoritariamente las actividades de la mayoría de los eslabones <sup>36</sup>. De las 30 acciones analizadas que abarcan todo el proceso productivo a lo largo de la cadena, y según las percepciones de las mujeres y los hombres de las dos provincias, ellos realizan mayoritariamente 20 de estas actividades <sup>37</sup>. Las mujeres realizan mayoritariamente seis actividades <sup>38</sup> y en cuatro actividades no coinciden las percepciones de mujeres y hombres en los municipios. Cuando se alude a por qué son ellas quienes realizan las actividades señaladas, se reiteran valoraciones sobre las mujeres (“las mujeres son más cuidadosas, delicadas, detallistas”) o se expresan argumentos anclados a cómo se percibe la actividad en sí misma (“es una actividad sencilla”, “es resultado de la tradición social”). En el caso de los hombres se repiten argumentos de ambos aspectos (los valores y características de los hombres y de la actividad), pero mostrando las diferencias en las valoraciones que se comparten: “porque son actividades que requieren mayor esfuerzo físico”, “los hombres son los que han desarrollado más habilidades”, “por la complejidad de la actividad”. Mediante el trabajo grupal se consensuó la necesidad de continuar trabajando en estas percepciones porque resulta un paso imprescindible para contribuir a eliminar la segregación ocupacional.
- En las cooperativas estudiadas, los hombres son mayoría en todos los eslabones y constituyen el 100% de quienes se vinculan a la prestación de servicios (preparación de tierra, poda, fumigación y otros de apoyo a la producción).
- En las entidades estatales, los hombres son mayoría en todos los eslabones y también en la prestación de servicios. Resulta poca la presencia de las mujeres.
- Se percibe que las mujeres tienen menores salarios, menos reconocimiento social, menor acceso a puestos de dirección a tecnologías y recursos, que los hombres.

<sup>36</sup> Solo en el eslabón semilla-propagación esto se percibe de forma diferente entre quienes participaron en los talleres de los dos territorios.

<sup>37</sup> Por ejemplo, todas las del eslabón producción (preparación del suelo, establecimiento de la plantación, riego, poda manual, control fitosanitario manual y mecanizado, control de malezas manual y mecanizado, fertilización, cosecha, comercialización de la fruta); preparación del sustrato y atenciones fitotécnicas del eslabón semilla y propagación; recepción, pesaje y comercialización de fruta (del acopio/acopio-beneficio en papaya); recepción de la fruta, procesamiento y comercialización de la pulpa, del eslabón transformación -comercialización; y la venta de fruta fresca de la papaya (como parte del eslabón de comercialización).

<sup>38</sup> Se refiere por ejemplo a la preparación y comercialización de posturas; la selección por calidad; el beneficio (lavado, desinfección selección de la fruta) y el control de calidad.

**6) La multiplicidad de tareas diferenciadas entre mujeres y hombres en los tres ámbitos también reflejaron la existencia de brechas en el uso y disposición del tiempo de ellos y ellas.**

- La sobrecarga de trabajo de las mujeres generada por esta división social y sexual del trabajo es lo más reiterado, unido a las muy insuficientes horas disponibles para su recreación y tiempo libre.
- A esta sobrecarga de las mujeres se vinculan otros dos aspectos fundamentales que inciden en el desempeño de dichos roles de género: a) el estrés y agotamiento que afecta generalmente a las mujeres, por la cantidad de horas utilizadas y por a qué actividad se destina dicho tiempo; y b) la no existencia (al menos con frecuencia) de una mejor utilización del tiempo por mujeres y hombres que favorezca la inserción de ellas y su mejor desempeño en el espacio productivo de las cadenas agroalimentarias.

**7) Aún en el contexto de igual salario por igual trabajo, de manera cualitativa se documentan brechas de género asociadas a la remuneración de mujeres y hombres.**

- Ni mujeres ni hombres perciben remuneración por realizar las actividades de los espacios comunitarios y familiares; sin embargo, ello repercute más en ellas porque son quienes más frecuentemente realizan las actividades de dichos espacios.
- A la vez, que solo a los hombres se les percibe realizando frecuentemente las actividades de todos los eslabones de las cadenas de frutales seleccionadas, también nos indica que las mujeres están en desventajas por la existencia de brechas de género vinculadas a la realización de actividades productivas por las cuales se recibe remuneración.

## IDENTIFICACIÓN DE OTRAS PROBLEMÁTICAS Y ASPECTOS CLAVE DE GÉNERO

1) Relacionado con las brechas de género se encuentran los **estereotipos de género** que están presentes en quienes participaron en los talleres y que también se reconocen en los municipios involucrados en Agrofrutales. Los 11 estereotipos que más predominan en las personas participantes en el diagnóstico y/o los más escuchados en los municipios son:

- Los hombres deben representar a las mujeres, cuidarlas y protegerlas.
- La poda por motosierra es un trabajo mejor para hombres porque tienen más fuerza.
- El trabajo de llenado de bolsas, siembra de semillas e injertación es un trabajo que las mujeres sí pueden hacer por sus características como mujer.
- Nadie mejor que los hombres para preparar la tierra, y manejar implementos pesados para el control de malezas, fitosanitarios y la poda mecanizada.
- Las mujeres son mejores para el beneficio de las frutas porque son más delicadas y cuidadosas que los hombres.
- Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres.
- La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre.
- Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo.
- Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios que ellas tienen como mujer.



- Manejar camiones, tractores y hasta las yuntas de bueyes es un trabajo de hombres.
- Estibar las cajas de frutas es tarea de hombres porque las mujeres no pueden hacer fuerza.

## 2) Resultó relevante la identificación de las **necesidades de género**.

- Las necesidades prácticas y estratégicas de género identificadas en las mujeres y en los hombres mostraron diferencias.

Para el mejor desempeño en la cadena ellas y ellos coinciden en señalar como necesidades prácticas la motivación, capacitación, insumos y medios de producción. Sin embargo, los hombres adicionan como otras necesidades la asesoría, el transporte, la fuerza de trabajo calificada y estable, y el protagonismo de los jóvenes; y las mujeres mencionan las condiciones higiénico-sanitarias en las instalaciones y el equipamiento.

Respecto a las necesidades o intereses estratégicos para una mayor igualdad de género, los hombres identifican la capacitación sobre género, incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de trabajo, una remuneración diferenciada y horarios flexibles, incluso, que las entidades sean dirigidas por una mujer. Las mujeres se orientan fundamentalmente hacia la superación de problemáticas relacionadas con estimular el salario de la mujer, el reconocimiento social, el acceso a puestos de dirección, el acceso a tecnologías y recursos, entre otros.

- Fue evidente que son las mujeres quienes se perciben con mayores desventajas (con más desafíos, con más necesidades) para alcanzar la igualdad de género; y que incluso, como parte de las necesidades estratégicas, los hombres aluden a reiterar demandas y pendientes específicamente vinculados con las mujeres. Dicho de otra manera, también los varones reconocen que las mujeres necesitan lograr ciertos adelantos para una mayor igualdad de género.

3) Aunque se reconoció que las mujeres y los hombres tienen **conocimientos y habilidades** que les condiciona con capacidad para realizar la mayoría de las actividades en todos los eslabones; destacan tres datos de interés cuando el análisis se focaliza en discriminar quienes tienen más dichos conocimientos y habilidades.

- En los dos territorios identifican que los hombres tienen generalmente más conocimientos y habilidades para la preparación del suelo y el control fitosanitario (mecanizado y manual) en el eslabón Producción.
- En Artemisa, se señala a los hombres tener generalmente más conocimientos y habilidades para la comercialización de la fruta en el eslabón Producción.
- En Santiago de Cuba, por una parte, asignan a los hombres tener generalmente más conocimientos y habilidades para las atenciones fitotécnicas y la preparación del sustrato en el eslabón Semilla- Propagación; y también en la comercialización realizada en el eslabón Acopio. Por otra parte, reconocen que las mujeres tienen generalmente conocimientos y habilidades para realizar el pesaje y el beneficio (lavado, desinfección selección), en el eslabón Transformación-Comercialización.

Nuevamente las ventajas de los hombres se hacen evidentes, allí donde quienes participan en los talleres perciben las diferencias entre ellos y las mujeres.

4) En los eslabones de las cadenas se aprecian diferencias respecto a quien se reconoce que tiene más **condiciones para participar**, si las mujeres y o los hombres en los seis aspectos/actividades seleccionadas (capacitación técnica y de gestión; capacitación en género; actividades productivas; actividades administrativas; innovación y cambio tecnológico; y control de la calidad). Más allá de las diferencias apuntadas en el informe se destaca que:

- Ninguna de las actividades analizadas es percibida en la totalidad de los eslabones y territorios como espacio donde las mujeres tienen más condiciones que los hombres para participar.
- La capacitación en género y el control de la calidad son dos de las actividades o espacios donde las mujeres están en mejor posición respecto a los hombres para participar: se considera que en las capacitaciones en género las mujeres tienen más condiciones que los hombres para participar en los eslabones Semilla, Propagación, Producción y Transformación-Comercialización; y respecto al control de la calidad, se percibe así en los eslabones Semilla, Propagación, Producción y Acopio.
- A los hombres les reconocen que tienen más condiciones que las mujeres para participar en tres actividades: productivas, administrativas, y de innovación y cambio tecnológico. Prácticamente esto se percibe en los cuatro eslabones de las cadenas en las dos provincias.

5) Se perciben limitantes en el espacio laboral, familiar y/o comunitario para la **incorporación de las mujeres o de los hombres en la cadena**.

- Los hombres señalaron como limitantes para su incorporación a la cadena o para su mejor desempeño en esta: las condiciones de trabajo, los ingresos, las costumbres y tradiciones sociales.
- Las mujeres coincidieron con las problemáticas planteadas por los hombres y agregaron entre las limitaciones para ellas: carencia de recursos y equipamientos, falta de conocimiento sobre procedimientos y labores específicas, falta de espacios para capacitarse, responsabilidades en el hogar (sobrecarga en el espacio familiar), carencia de instituciones de apoyo a la familia (casas de abuelos, círculos infantiles) y limitada red de apoyo social.

Nuevamente las mujeres evidencian que están en desventajas; que las brechas de género existentes les limita su empoderamiento.

6) Otro punto importante documentado en el Diagnóstico se relaciona con las **percepciones que se tienen respecto a qué se hace para responder a las brechas de género identificadas**.

Es de destacar que de manera general no se identificaron que se realicen acciones de apoyo para revertir esta situación y favorecer el empoderamiento de las mujeres. Esto resulta preocupante debido a que muestra que no existe conocimiento acerca de las problemáticas de las mujeres ni se ha concientizado que las desigualdades basadas en el género constituyen un problema social que se debe visualizar y transformar.



Conclusiones





Luego de compartir la metodología utilizada por el proyecto Agrofrutales para la realización del análisis de género en el diagnóstico de las cadenas de frutales y documentar los principales resultados de su aplicación en las cadenas de guayaba, mango y papaya, se presentan las siguientes conclusiones:

- La propuesta metodológica para el Análisis de Género que se presenta puede insertarse de manera satisfactoria en la Metodología para el Diagnóstico de Cadenas de Valor, aportando informaciones relevantes en aspectos relativos a género que favorecen y/o limitan el desarrollo de las cadenas.
- Temáticamente se priorizaron siete dimensiones de género que dan cuenta de la existencia de brechas de género presenciales, de roles y de empoderamiento: los estereotipos de género, las actividades y ocupaciones realizadas por mujeres y hombres, los roles de género de las trabajadoras y trabajadores, la participación y toma de decisiones de ellas y ellos, el acceso y control de recursos y beneficios por parte de unas y otros, las necesidades específicas (prácticas y estratégicas de género) y el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.
- Los análisis de género en las cadenas apoyadas por el proyecto Agrofrutales se presentan mediante dos vías y combinan las miradas cuanti-cualitativas. Por una parte, se documentan aspectos de la transversalización del enfoque de género en el contexto y, por otra, se ilustra con ejemplos concretos el análisis de género realizado en las condiciones internas de las cadenas, a partir de la información levantada desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.
- Resultó pertinente reconocer que las personas no constituyen un grupo homogéneo, sino que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género/sexo y edad. A la vez, el análisis realizado permitió profundizar en los aspectos clave de la efectiva participación de mujeres y hombres en sus diferentes eslabones y territorios; y en el empoderamiento de sus protagonistas, incluyendo a quienes están en desventajas.
- Entre las fortalezas y potencialidades reveladas por el Análisis de Género se destaca la constatación realizada sobre la presencia (aportes y protagonismo diferente) de mujeres y hombres en los antecedentes históricos y el desarrollo de los cultivares de mango, guayaba y papaya en Cuba. Se contribuyó a visualizar y ganar en conciencia respecto a que, si bien los hombres tuvieron a su cargo la introducción, establecimiento y desarrollo de la papaya, el mango y la guayaba en el país, a partir de los últimos 15 años se ha incrementado el protagonismo de las mujeres vinculadas a estos cultivos. En particular, se reconocen los aportes de ellas en la esfera de las ciencias, a favor de mejoras en los cultivares, la atención y manejo de plantaciones y la calidad de las producciones hasta el consumo final.
- Asimismo, también se documentó la existencia a nivel nacional de un marco regulatorio sensible a género, entre los que se posiciona la Norma Ramal 30014 del 2014 “Género: Términos y Definiciones” del Ministerio de la Agricultura (MINAG, 2014), y la “Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020” (MINAG, 2015); lo cual es una oportunidad para el desarrollo de las cadenas de frutales en condiciones de equidad a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, al tiempo que se reconoce el desafío de que exista un mayor conocimiento e implementación de este marco.

- También se visualizó como elemento muy favorable el recientemente aprobado Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM, del 8 de marzo de 2021); el compromiso y voluntad política con la implementación del PAM; y el conocimiento que existe sobre las características de la población y los aspectos socioculturales del entorno que inciden en la participación de mujeres y hombres en las cadenas.
- Se identificaron cinco estereotipos de género que están menos presentes en mujeres y hombres que participaron en los talleres y que evidencian emergente de cambios (potencialidades, aspectos que denotan transformaciones que ya están en camino) en la deconstrucción de creencias sexistas que limitan la igualdad de género:
  - Los hombres deben ser los jefes de familia para representar mejor a sus miembros;
  - Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar las decisiones más importantes;
  - La mujer que hace trabajo en el campo se ve menos femenina porque descuida su apariencia;
  - Los hombres deben recibir la asistencia técnica pues ellos hacen la labor agropecuaria fundamental para el desarrollo de la producción;
  - Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé.
- Se constata la existencia de brechas de género, con ventajas para los hombres respecto a las mujeres en la mayoría de los aspectos analizados tanto en las cooperativas como en las entidades estatales estudiadas. Junto a las brechas presenciales de género, las brechas de género vinculadas con la segregación ocupacional y el desempeño de roles, y las brechas en cuanto al empoderamiento de mujeres y hombres, también se identificaron otras problemáticas de género; en particular la existencia de estereotipos sexistas.
- Los siguientes seis estereotipos de género están más presentes en mujeres y hombres de las dos provincias participantes en el Diagnóstico.
  - Los hombres deben representar a las mujeres, cuidarlas y protegerlas.
  - La poda por motosierra es un trabajo mejor para hombres porque tienen más fuerza.
  - El trabajo de llenado de bolsas, siembra de semillas e injerto es un trabajo que las mujeres sí pueden hacer por sus características como mujer.
  - Nadie mejor que los hombres para preparar la tierra y manejar implementos pesados para el control de malezas, fitosanitarios y la poda mecanizada.
  - Las mujeres son mejores para el beneficio de las frutas porque son más delicadas y cuidadosas que los hombres.
- Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres.





Recomendaciones para potenciar  
la equidad entre mujeres y hombres  
en las cadenas de frutales





Las principales recomendaciones acordadas en los Diagnósticos de Género realizados fueron:

- Crear un comité de género en los municipios, de manera que resulte ser un equipo de trabajo que impulse la implementación y el seguimiento de las acciones del proyecto Agrofrutales por la igualdad de género, y a la vez contribuya a la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura. Se deberá propiciar que dicha política, la Estrategia, sea vista como una oportunidad también para los hombres; que participen en su implementación, que hagan suya la línea específica para el abordaje de las masculinidades, y que sean promotores de las acciones para eliminar estereotipos de género que también a ellos les afecta.
- Informar, sensibilizar y visibilizar las desiguales condiciones de partida de las mujeres respecto a los hombres, para poder hacer cambios en las mentes de las personas y en las estructuras de las entidades, de manera que se beneficie a las mujeres por ser ellas quienes están en desventajas; pero que se analice el tema con mujeres y hombres para comprender la relevancia de las acciones afirmativas de género.
- Estimular que las entidades dispongan de un presupuesto de apoyo para realizar diferentes acciones e iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres de las cadenas de frutales.
- Promover que el diagnóstico participativo de género constituya un documento de trabajo para que las entidades elaboren sus planes de acciones por la igualdad de género; y asegurar que se realice una sustantiva comunicación de sus resultados; tanto de las brechas como de las oportunidades para las transformaciones a favor de la igualdad.
- Fomentar que las entidades (estatales y cooperativas) participantes en el proyecto Agrofrutales implementen la iniciativa por la Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA). Siguiendo el ejemplo de la Estrategia de Género, debería aspirarse a que IGECSA sea vista como una oportunidad también para los hombres; porque participan de su implementación en los eslabones, porque tiene línea específica para el abordaje de las masculinidades, porque al implementarse la estrategia va a contribuirse a eliminar estereotipos de género que también a ellos les afecta; y porque es un instrumento que al contribuir a una mayor equidad también generará más eficiencia para la entidad, el eslabón, la cadena y mayores beneficios para todas y todos





## Bibliografía





- AGROFRUTALES (2020). La cadena de valor de la guayaba en Cuba: estudio de su situación en cinco municipios de las provincias de Artemisa y Santiago de Cuba. La Habana, Cuba.
- AGROFRUTALES (2020). La cadena de valor de la papaya en Cuba: estudio de su situación en tres municipios de la provincia de Artemisa. La Habana, Cuba.
- AGROFRUTALES (2020). La cadena de valor del mango en Cuba: estudio de su situación en cinco municipios de las provincias de Artemisa y Santiago de Cuba. La Habana, Cuba.
- AGUILAR, L., BRICEÑO, G., CHACÓN, E., & VALENCIANO, I. (1999). Quien busca... encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género. San José de Costa Rica: Editorial Absoluto.
- ÁLVAREZ, M., RODRÍGUEZ, I., & CASTAÑEDA, ANA V. (2004). Capacitación en Género y Desarrollo Humano. Sistematización de la experiencia con el programa de Desarrollo Humano Local en Cuba. La Habana: Editorial Científico Técnica.
- BOMBINO, Y. (2015). Oportunidades y desafíos del proceso de actualización para la inserción laboral de la juventud rural en Cuba. En: M. Espina & D. Echevarría. Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico. La Habana: Editorial Ciencias Sociales/ Ruth Casa Editorial, (pp. 148-163).
- BOMBINO, Y. (2018). Educación superior y transformaciones agrarias: diálogo de las políticas con las desigualdades sociales en el espacio rural. En: Leyva, A., Echevarría, D. & Villegas, R. Cuba Rural: Transformaciones Agrarias, Dinámicas Sociales e Innovación Local (pp. 189-219). La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- BOMBINO, Y. (2019). Diagnóstico de género de la cadena de guayaba. Informe de resultados. La Habana: proyecto Agrofrutales.
- BOMBINO, Y. (2019). Diagnóstico de género de la cadena de mango. Informe de resultados. La Habana: proyecto Agrofrutales.
- BOMBINO, Y. (2019). Diagnóstico de género de la cadena de papaya. Informe de resultados. La Habana: proyecto Agrofrutales.
- CAPOTE, M., GONZÁLEZ, G., NAVEIRA, A., BLANCO, M., SOURD, D., VALDÉS-INFANTE, J., RODRÍGUEZ, M. E., VELÁSQUEZ, B.; RODRÍGUEZ, N. N. & NORIEGA, C. (2010). Catálogo de cultivares de mango (*Mangifera indica* L.) en Cuba. Editorial: Instituto de Investigaciones en Fruticultura Tropical (IIFT).
- CLARK, W. (1898). Commercial Cuba. A book for business men. New York: Ed. Charles Scribner's Sons, p.195.

- DE RIBERA N. J. (1986). Descripción de la Isla de Cuba con algunas consideraciones sobre su población y comercios. Capítulo Segundo: “De su fertilidad y frutos. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales,p.137.
- FUENTES, F. V., (2003). Apuntes para la flora económica de Cuba VII. Especies Frutales. Revista del Jardín Botánico Nacional 24(1-2), pp.177-217.
- HURLBERT, W. H. (1854). Gan-Eden or Pictures of Cuba. New York: Ed. Charles Scribner’s Sons, p.1
- MENDOZA, M.R., AGULIAR, A.L, CASTILLO S.F. & VIDALES I. (2005). Diagnóstico del manejo actual del cultivo de guayaba en la región oriente de Michoacán. Centro de Investigaciones del Pacífico Centro, Uruapan, Michoacán, p.2.
- MINAG (2014). Norma ramal NRAG 300: Género. Términos y definiciones.
- MINAG (2015). Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura de Cuba 2015-2020.
- MINJUS (2021). Gaceta Oficial de la República de Cuba, No. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021.
- MUNSTER, B., & FLEITAS, R. (2015). Equidad vs Inequidad de Género en el Sector Agropecuario en Cuba. La Habana.
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (ONE) (2002). Encuesta sobre el uso del tiempo. Ciudad de La Habana: UNIFEM/PNUD/PDHL.
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN (2014). Censo de Población y Viviendas, Informe Nacional Cuba 2012. La Habana.
- PALMA Y AGROCADENAS (2014). Hacia una gestión con enfoque de cadena. Conceptos básicos e instrucciones para el diagnóstico. La Habana, Cuba.
- PANÉ F. R. (2004). Relación acerca de las antigüedades de los indios (3ra. Ed.). Siglo XXI Ediciones., p.32
- PARCERO T., C. (2005). La alimentación en Cuba en el siglo XVIII. Revista de Humanidades, núm 19, otoño, pp. 101-116. Monterrey, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
- PCC (2017). Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. En: “Documentos del 7<sup>mo</sup>. Congreso del Partido”, tabloides I y II. La Habana, Cuba.
- PEÑA A. , DÍAZ, J. & MARTÍNEZ, T. (2006). Fruticultura Tropical. Segunda Parte. La Habana: Editorial Félix Varela, p.88.
- PNUD (2019). Un Pare a los Frenos. Guía práctica para transversalizar género en el desarrollo sostenible. La Habana: PNUD-Cuba y Unidad de Promoción de Salud y Prevención de Enfermedades (Prosalud).
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2021). Decreto Presidencial 198/2021. GOC-2021-215-EX14.





- PROVEYER, C. & ROMERO, M. (2017).  
Género y sociedad. Encrucijadas teóricas  
y alternativas para el cambio. La Habana:  
Editorial Universitaria Félix Varela.
- RIGHT, I. (1910). Cuba. New York: Ed.  
The Macmillan Company, p. 360.
- ZANETTI L. (1976). United Fruit Co.:  
un caso del dominio imperialista en Cuba.  
La Habana: Editorial Ciencias Sociales,  
pp.25-28.





Anexos





**ANEXO 1. MATRIZ DE LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROYECTO AGROFRUTALES PARA EL ENRIQUECIMIENTO DEL DIAGNÓSTICO DE LAS CADENAS DE FRUTALES EN CUANTO AL TEMA DE GÉNERO.**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	OBSERVACIONES
Planilla de datos de la fuerza laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completar la información cuantitativa de la fuerza laboral, diferenciada por sexo (identificar brecha presencial de género).</li> <li>• Enriquecer el análisis en cuanto a nivel de escolaridad, tipo de contratación y puestos de toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estará dirigida a los actores directos encuestados en el proceso de diagnóstico.</li> <li>• Esta actividad estará a cargo de coordinadores y coordinadoras municipales de gestión.</li> <li>• Se deberá llenar/entregar en un plazo de 21 días.</li> </ul>
Taller para el diagnóstico participativo de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completar el análisis de los aspectos socioculturales que inciden en las cadenas (identificar roles de género) en cuanto a estereotipos de género.</li> <li>• Identificar acceso a oportunidades, participación, toma de decisiones, control de los recursos y necesidades específicas de mujeres y hombres en las cadenas (identificar niveles de empoderamiento de las mujeres).</li> <li>• Enriquecer el mapa de los procesos/actividades de cada eslabón con la contribución de mujeres y hombres (identificar brecha presencial y roles de género).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El taller estará dirigido a los actores directos e indirectos de las cadenas, que no ocupen puestos de dirección.</li> <li>• La coordinación del proyecto en los territorios velará por la participación de mujeres y hombres en similar proporción, en representación de cada uno de los eslabones de las cadenas. Se sugiere la presencia de 30 a 36 personas.</li> <li>• La facilitación del taller estará a cargo de las personas expertas en género y emplearán técnicas participativas, de su dominio, validadas para este tipo de estudio. En los ejercicios del trabajo grupal mayormente se dividirán los equipos por eslabones; se estimulará que se destaquen las diferencias entre las cadenas en aquellos aspectos que sean distintivos/relevantes.</li> <li>• El taller será de alcance provincial, preferiblemente concentrados en un lugar (Bayamo para Santiago de Cuba y La Habana o Artemisa para Artemisa).</li> <li>• Tendrá una duración máxima de 3 días.</li> </ul>
Grupo focal con hombres jefes y grupo focal con mujeres jefas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer sobre la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones, limitaciones para el desempeño y oportunidades de promoción a puestos clave (identificar brecha presencial y niveles de empoderamiento de las mujeres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizará con personas que ocupan puestos de dirección, en igual proporción de hombres y mujeres. Se sugiere la presencia de hasta 12 personas.</li> <li>• Se desarrollará en dos momentos de una duración de 1½ horas cada uno: un encuentro con los hombres jefes y otro con las mujeres jefas.</li> <li>• La facilitación estará a cargo de personas expertas en género.</li> <li>• El taller tendrá lugar en los territorios.</li> </ul>

**ANEXO 2.** PLANILLAS DE DATOS DE LA FUERZA LABORAL (COOPERATIVAS Y ENTIDADES ESTATALES) PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN POR EL PROYECTO AGROFRUTALES.

Esta planilla tiene como objetivo consolidar y compartir información cuantitativa de las personas de la entidad respecto a características socioeconómicas seleccionadas, que permita la realización de análisis sobre las mujeres y los hombres y que favorezca la toma de decisiones sobre acciones y procesos vinculados con la eficiencia y la equidad de género de las cadenas de guayaba, mango y papaya.

Agradecemos la contribución de su entidad para el completamiento de esta planilla. Además de la utilidad para el enriquecimiento del diagnóstico de las cadenas del proyecto Agrofrutales, puede ser una herramienta de gestión de la entidad que contribuya al seguimiento de su fuerza laboral en las características socioeconómicas seleccionadas y otras que decidan adicionar a este registro.

DATOS DE LA FUERZA LABORAL / PLANILLA PARA COOPERATIVA

Nombre de la entidad: \_\_\_\_\_ Municipio: \_\_\_\_\_  
 Cadena(s) en la(s) que interviene: \_\_\_\_\_  
 Eslabon(es): \_\_\_\_\_  
 Fecha de cierre de la información que se comparte: \_\_\_\_\_

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
1 - Cantidad de personas	Mujeres	Hombres	Total
<b>CCS</b>			
Cantidad total de socios/as			
Cantidad total de socios/as propietarias de tierra			
Cantidad total de socios/as propietarias de tierra y con uso de tierra en usufructo			
Cantidad total de socios/as con uso de tierra en usufructo			
Cantidad total de personas contratadas			
<b>CPA</b>			
Cantidad total de socios/as			
Cantidad total de personas contratadas			
<b>UBPC</b>			
Cantidad total de socios/as			
Cantidad total de socios/as jefes/as de finca			
Cantidad de personas con tierra en usufructo vinculadas a la UBPC			
Cantidad total de personas contratadas			



INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
<b>2 - Integrantes del equipo de dirección</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de personas en Junta Directiva/Administración			
Presidencia			
Vicepresidencia			
Economía			
Otros miembros			
<b>3 - Nivel de escolaridad de los/las socios/as</b>	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 6 <sup>to</sup> grado			
Primaria (6 <sup>to</sup> grado aprobado)			
Secundaria (9 <sup>no</sup> grado aprobado)			
Técnico Medio/Preuniversitario (12 <sup>no</sup> grado o equivalente)			
Universitario (Graduación de Ingeniería o Licenciatura)			
Universitario Superior (Maestría y Doctorado)			
Subtotal			
<b>4 - Edad de los/las socios/as</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad total de personas de hasta 35 años			
Cantidad total de personas con más de 35 años y menores de 60 años			
Cantidad total de personas con 60 años y más			
Subtotal			

INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PERSONAL EN LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
<b>5 - Cantidad de personas en las cadenas guayaba/mango/papaya</b>	Mujeres	Hombres	Total
CCS			
Cantidad total de socios/as que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad total de socios/as propietarias de tierra y con tierra en usufructo que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad total de socios/as con tierra en usufructo que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad total de personas contratadas para la cosecha de guayaba/mango/papaya			

INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PERSONAL EN LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
<b>CPA</b>			
Cantidad total de socios/as que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad total de personas contratadas para la cosecha de guayaba/mango/papaya			
<b>UBPC</b>			
Cantidad total de socios/as que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad total de socios/as jefes/as de finca que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad de personas con tierra en usufructo vinculadas a la UBPC que cosechan guayaba/mango/papaya			
Cantidad total de personas contratadas para la cosecha de guayaba/mango/papaya			
<b>6- Nivel de escolaridad de los/las socios/as en las cadenas guayaba/mango/papaya</b>	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 6 <sup>to</sup> grado			
Primaria (6 <sup>to</sup> grado aprobado)			
Secundaria (9 <sup>no</sup> grado aprobado)			
Técnico Medio/Preuniversitario (12 <sup>mo</sup> grado o equivalente)			
Universitario (Graduación de Ingeniería o Licenciatura)			
Universitario Superior (Maestría y Doctorado)			
Subtotal			
<b>7- Edad de los socios/as en las cadenas guayaba/mango/papaya</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad total de personas de hasta 35 años			
Cantidad total de personas con más de 35 años y menores de 60 años			
Cantidad total de personas con 60 años y más			
Subtotal			
<b>8- Ocupación de socios/as y personas contratadas</b>			
Cantidad de personal que trabaja en el vivero			
Cantidad de personal que trabaja en la producción de bioproductos			





INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PERSONAL EN LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
Cantidad de personal que trabaja en la producción			
Cantidad de personal que trabaja en el acopio			
Cantidad de personal que trabaja en la transformación			
Cantidad de personal que trabaja en la comercialización			
Cantidad de personal que trabaja en la prestación de servicios (preparación de tierra, poda, fumigación y otros servicios de apoyo a la producción)			
Subtotal			

Información completada por: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Visto bueno/Revisada por: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Esta planilla tiene como objetivo consolidar y compartir información cuantitativa de las personas de la entidad respecto a características socioeconómicas seleccionadas, que permita la realización de análisis sobre las mujeres y los hombres y que favorezca la toma de decisiones sobre acciones y procesos vinculados con la eficiencia y la equidad de género de las cadenas de guayaba, mango y papaya.

Agradecemos la contribución de su entidad para el completamiento de esta planilla. Además de la utilidad para el enriquecimiento del diagnóstico de las cadenas del proyecto Agrofrutales, puede ser una herramienta de gestión de la entidad que contribuya al seguimiento de su fuerza laboral en las características socioeconómicas seleccionadas y otras que decidan adicionar a este registro.

#### DATOS DE LA FUERZA LABORAL / PLANILLA PARA ENTIDADES ESTATALES

Nombre de la entidad: \_\_\_\_\_ Municipio: \_\_\_\_\_

Cadena(s) en la(s) que interviene: \_\_\_\_\_

Eslabon(es): \_\_\_\_\_

Fecha de cierre de la información que se comparte: \_\_\_\_\_

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
<b>1- Cantidad de personas</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de personal fijo			
Cantidad de personal contratado			
Subtotal			
<b>2- Integrantes del equipo de dirección</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de personas en Consejo de Dirección			
Director/a			
Subdirector/a			
Economía			
Otros miembros			
<b>3- Nivel de escolaridad del personal</b>	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 6 <sup>to</sup> grado			
Primaria (6 <sup>to</sup> grado aprobado)			
Secundaria (9 <sup>no</sup> grado aprobado)			
Técnico Medio/Preuniversitario (12 <sup>mo</sup> grado o equivalente)			
Universitario (Graduación de Ingeniería o Licenciatura)			
Universitario Superior (Maestría y Doctorado)			
Subtotal			
<b>4- Edad del personal</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad total de personas de hasta 35 años			
Cantidad total de personas con más de 35 años y menores de 60 años			
Cantidad total de personas con 60 años y más			
Subtotal			
INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PERSONAL EN LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
<b>5- Cantidad de personas en las cadenas guayaba/mango/papaya</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de personal fijo			
Cantidad de personal contratado			
Subtotal			



INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PERSONAL EN LAS CADENAS DE GUAYABA, MANGO Y PAPAYA	INFORMACIÓN DEL PERSONAL		
<b>6- Nivel de escolaridad del personal en las cadenas guayaba/mango/papaya</b>	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 6 <sup>to</sup> grado			
Primaria (6 <sup>to</sup> grado aprobado)			
Secundaria (9 <sup>no</sup> grado aprobado)			
Técnico Medio/Preuniversitario (12 <sup>mo</sup> grado o equivalente)			
Universitario (Graduación de Ingeniería o Licenciatura)			
Universitario Superior (Maestría y Doctorado)			
Subtotal			
<b>7- Edad del personal en las cadenas guayaba/mango/papaya</b>	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad total de personas de hasta 35 años			
Cantidad total de personas con más de 35 años y menores de 60 años			
Cantidad total de personas con 60 años y más			
Subtotal			
<b>8- Ocupación del personal</b> (Complete solo en los eslabones que participa la entidad)	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad de personal que trabaja en el vivero			
Cantidad de personal que trabaja en la producción de bioproductos			
Cantidad de personal que trabaja en la producción			
Cantidad de personal que trabaja en el acopio			
Cantidad de personal que trabaja en la transformación			
Cantidad de personal que trabaja en la comercialización			
Cantidad de personal que trabaja en la prestación de servicios (preparación de tierra, poda, fumigación y otros servicios de apoyo a la producción)			

Información completada por: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Visto bueno/Revisada por: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

### ANEXO 3. PROGRAMA DEL TALLER

Taller para el diagnóstico participativo de género en las cadenas de la papaya, el mango y la guayaba

En noviembre del 2017, el MINAG y el PNUD iniciaron la implementación del “Proyecto de apoyo al fortalecimiento de cadenas de frutales a nivel local” (AGROfrutales), con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá. Esta iniciativa se desarrolla en tres municipios de la provincia Artemisa (Artemisa, Alquizar y Caimito) y en dos municipios de la provincia Santiago de Cuba (Santiago de Cuba y Contramaestre). La etapa inicial ha estado dirigida a la realización de los diagnósticos de las tres cadenas seleccionadas (mango, guayaba y papaya) y a la proyección estratégica en busca de soluciones a corto, mediano y largo plazo para los principales cuellos de botella identificados.

En Cuba se han alcanzado importantes logros en el empoderamiento de las mujeres y en la construcción de una sociedad con mayor equidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, en el sector agropecuario se aprecian desigualdades y existen estereotipos sexistas sobre los roles a desempeñar por ellas. En correspondencia, y con el objetivo de enriquecer los diagnósticos de las cadenas desde la perspectiva de género y posteriormente desarrollar acciones afirmativas a favor de la equidad y el empoderamiento de las mujeres, se ha organizado el presente taller participativo y dedicado a los municipios de Artemisa, Alquizar y Caimito.

#### Resultados esperados:

- Identificadas las brechas de género (presenciales, de roles y de empoderamiento) existentes en el funcionamiento de las cadenas del mango, la papaya y la guayaba para enriquecer los diagnósticos realizados.
- Propiciada una inicial identificación sobre medidas afirmativas que favorezcan la equidad entre mujeres y hombres en las cadenas del mango, la papaya y la guayaba.

#### AGENDA DE TRABAJO DÍA 1

HORA	ACTIVIDAD
08.30	Una arrancada diferente: en cadena con creencias para la reflexión. Acreditación
09.00	Quiénes estamos y un minuto sobre mí Bienvenida, breve presentación de participantes y puesta en común de expectativas y del resultado esperado del taller.
09.45	Dialogando sobre el diagnóstico realizado por Agrofrutales Presentación general de los principales hallazgos del diagnóstico de las cadenas seleccionadas.
10.30	Merienda



HORA	ACTIVIDAD
11.00	Por qué y para qué el diagnóstico de género en Agrofrutales Construcción participativa respecto a la relevancia del diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en las cadenas del mango, la papaya y la guayaba.
11.30	Una definición sobre género y diez reflexiones respecto a aspectos fundamentales para las cadenas de frutales y el desarrollo sostenible Intercambio de conocimientos, aproximaciones y experiencias sobre dimensiones de género focalizadas en el Diagnóstico.
13.00	Almuerzo
14.00	Quién hace qué: actividades que realizan las mujeres y los hombres de las cadenas del mango, la papaya y la guayaba Identificación de la participación, según género, en los eslabones de las cadenas.
16.00	Roles de género: tres en uno Identificación de los roles de género más desempeñados por protagonistas y actores clave (las mujeres y los hombres) de las cadenas del mango, la guayaba y la papaya.
17.20	Cierre del día: identificación de mejoras para las próximas sesiones

#### AGENDA DE TRABAJO DÍA 2

HORA	ACTIVIDAD
8.30	Buenos días a la igualdad Rescatando hallazgos y vivencias sobre el diagnóstico en proceso: un punto necesario para retomar la agenda del día 2.
9.00	Participación y toma de decisiones: análisis con los lentes de género puestos. Identificación de los factores favorecedores y los que obstaculizan la equidad de género en la participación y la toma de decisiones.
11.00	Merienda
11.30	Sobre los recursos y los beneficios: mirada a las mujeres y hombres de las cadenas del mango, la papaya y la guayaba Identificación del acceso y control de los recursos y beneficios por las mujeres y los hombres de los eslabones de las cadenas.
13.00	Almuerzo
14.00	Necesidades iguales y diferentes: percepciones de las mujeres y los hombres de las cadenas del mango, la papaya y la guayaba Identificación de necesidades prácticas y estratégicas de género de las mujeres y los hombres de los eslabones de las cadenas.

HORA	ACTIVIDAD
15.30	Con sinceridad y sin secretos: empoderamiento y liderazgo de las mujeres al debate Entrevista grupal y observación participante para profundizar en brechas de género vinculadas al empoderamiento.
17.00	Cierre del día: identificación de mejoras para las próximas sesiones.

AGENDA DE TRABAJO DÍA 3

HORA	ACTIVIDAD
8.30	Un alto en el camino para continuar el análisis de las relaciones de género Compartiendo hallazgos y vivencias sobre el diagnóstico en proceso.
9.00	Una vuelta a las creencias: pensando en las mujeres y los hombres de las cadenas del mango, la papaya y la guayaba Identificación de creencias más presentes en mujeres y hombres de las cadenas del mango, la papaya y la guayaba.
10.00	Merienda
10.30	Con sinceridad y sin secretos 2: fortalezas y desafíos de la igualdad de género al debate Entrevista grupal y observación participante para profundizar en aspectos vinculados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
11.30	Un momento esperado: consensos generales con la brújula en la identificación de posibles soluciones Presentación de primeros análisis de los resultados del diagnóstico e intercambio para acotar puntos clave.
12.15	Acciones afirmativas de género Intercambio sobre el abordaje de la temática de género en los proyectos de intervención local y medidas para el cierre de brechas a favor de la equidad.
13.00	Almuerzo
14.00	Laboratorio de ideas para la equidad de género: iniciativas potenciadoras de la igualdad y el fortalecimiento de cadenas de frutales a nivel local Identificación preliminar de posibles medidas afirmativas que, respondiendo a las brechas identificadas, favorezcan la equidad entre mujeres y hombres.
16.30	Cierre y evaluación final del Taller



#### ANEXO 4. CUESTIONARIO DE CREENCIAS INDIVIDUALES

Creencias individuales:

¿Estás totalmente de acuerdo, de acuerdo o totalmente en desacuerdo?

Cada una de las siguientes afirmaciones se refiere a una creencia común para algunas personas. No hay respuestas buenas ni malas. Su tarea consiste en marcar, al lado de cada creencia, una de las siguientes respuestas:

- Si está Totalmente de Acuerdo poner (TA)
- Si está Parcialmente de Acuerdo poner (PA)
- Si está Totalmente en Desacuerdo poner (TD)

FAVOR COLOCAR UNA CRUZ SEGÚN SEA USTED: MUJER _____ HOMBRE _____		
1.	Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres.	
2.	Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé.	
3.	Una mujer sin hijos/as y familia estable no es una mujer realizada.	
4.	La poda por motosierra es un trabajo mejor para hombres porque tienen más fuerza.	
5.	La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre.	
6.	Nadie mejor que las mujeres para cuidar a personas enfermas y de la tercera edad.	
7.	Los hombres deben ser los jefes de familia para representar mejor a sus miembros.	
8.	Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas debido a su instinto maternal.	
9.	Es mejor contratar a los hombres para las labores del campo porque no tienen problemas para trabajar en jornadas duras y prolongadas en el tiempo y son los más productivos.	
10.	El trabajo de llenado de bolsas, siembra de semillas e injerto es un trabajo que las mujeres sí pueden hacer por sus características como mujer.	
11.	Nadie mejor que los hombres para preparar la tierra, y manejar implementos pesados para el control de malezas, fitosanitarios y la poda mecanizada.	
12.	Las mujeres son las mejores para el beneficio de las frutas porque son más delicadas y cuidadosas que los hombres.	
13.	Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar las decisiones más importantes.	
14.	Las mujeres asumen mejor que los hombres la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios porque son más detallistas y los instrumentos necesitan de manos finas.	
15.	Manejar camiones, tractores y hasta las yuntas de bueyes es un trabajo de hombres.	
16.	Estibar las cajas de frutas es tarea de hombres porque las mujeres no pueden hacer fuerza.	
17.	La mujer que hace trabajo en el campo se ve menos femenina porque descuida su apariencia.	

FAVOR COLOCAR UNA CRUZ SEGÚN SEA USTED: MUJER ____ HOMBRE ____		
18.	Los hombres deben recibir la asistencia técnica pues ellos hacen la labor agropecuaria fundamental para el desarrollo de la producción.	
19.	El lavado y pelado de las frutas es un asunto más de mujeres que de hombres porque ellas siempre lo han hecho bien.	
20.	Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación.	
21.	Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo.	
22.	Los hombres deben representar a las mujeres, cuidarlas y protegerlas.	
23.	Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios que ellas tienen como mujer.	
24.	Las mujeres son más responsables y consagradas que los hombres.	

**ANEXO 5. PLANILLAS DE PREGUNTAS INDIVIDUALES.**

- En su opinión, y de acuerdo a su experiencia, mencione tres actividades que deben hacer las mujeres en las cadenas de frutales. ¿Por qué?
- En su opinión, y de acuerdo a su experiencia, mencione tres actividades que deben hacer los hombres en las cadenas de frutales. ¿Por qué?
- En su opinión, y de acuerdo a su experiencia, mencione tres actividades que harían mejor las mujeres en las cadenas de frutales. ¿Por qué?
- En su opinión, y de acuerdo a su experiencia, mencione tres actividades que harían mejor los hombres en las cadenas de frutales. ¿Por qué?





**ANEXO 6. PERFIL DE ACTIVIDADES.**

QUIÉN HACE QUÉ: ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES, FRECUENCIA CON LA CUAL SE REALIZA LA ACTIVIDAD Y PREGUNTA SOBRE SI SE RECIBE UN PAGO POR DICHA ACTIVIDAD				
Actividades fundamentales	MUJERES		HOMBRES	
	Frecuencia: (frecuentemente; ocasionalmente; nunca)	¿Reciben un pago por la actividad?	Frecuencia: (frecuentemente; ocasionalmente; nunca)	¿Reciben un pago por la actividad?
<b>ESPACIO COMUNITARIO</b>				
Vinculadas con el CDR, la FMC y el Poder Popular				
Apoyo a las actividades de las escuelas (consejo de escuela, etc.)				
Apoyo a servicios y atención de salud (activistas sanitarias, donación de sangre, etc.)				
Vinculadas con la religión				
<b>ESPACIO FAMILIAR</b>				
Siembra de plantas para autoconsumo y adorno				
Cría de animales para autoconsumo y mascota				
Compra de alimentos				
Preparar el desayuno, almuerzo y comida				
Apoyo a la tarea de niños/as				
Ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil				
Ir al médico con niños/as, y búsqueda de medicamentos				
Lavar, planchar, limpiar, fregar				
Cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad				
Recreación y uso del tiempo libre				
<b>ESPACIO LABORAL</b>				
Eslabón semilla- propagación				
Eslabón producción				
Eslabón acopio				
Eslabón transformación -comercialización				

**ANEXO 7. PLANILLA DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.**

En el caso del proyecto Agrofrutales esta planilla desglosa las actividades para las cadenas de mango, guayaba y papaya, así como las preguntas movilizadoras de la reflexión que fueron realizadas en la aplicación de esta metodología.

Por favor analizar y responder las siguientes preguntas:

ESLABÓN: PRODUCCIÓN							
Actividades	¿Quiénes tienen (generalmente) conocimientos y habilidades para realizar la actividad? Poner 1 sola cruz				¿Quiénes realizan MAYORITARIAMENTE la actividad? Poner 1 sola cruz en mujeres o en hombres y escribir brevemente en la última columna		
	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Ni ellas ni ellos	Mujeres	Hombres	¿Por qué son ellas (o ellos) quienes realizan mayoritariamente la actividad?
1- Preparación del suelo							
2- Establecimiento de la plantación							
3- Riego							
4- Poda manual							
5- Poda mecanizada (en mango)							
6- Control fitosanitario manual (mochila)							
7- Control fitosanitario mecanizado							
8- Control de malezas manual (guataca, machete, mochila)							



### ESLABÓN: PRODUCCIÓN

9- Control de malezas mecanizado							
10- Fertilización							
11- Cosecha							
12- Comercialización de la fruta							

### ESLABÓN: ACOPIO (ACOPIO-BENEFICIO EN PAPAYA)

Actividades	¿Quiénes tienen (generalmente) conocimientos y habilidades para realizar la actividad? Poner 1 sola cruz				¿Quiénes realizan MAYORITARIAMENTE la actividad? Poner 1 sola cruz en mujeres o en hombres y escribir brevemente en la última columna		
	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Ni ellas ni ellos	Mujeres	Hombres	¿Por qué son ellas (o ellos) quienes realizan mayoritariamente la actividad?
1- Recepción de la fruta							
2- Pesaje							
3- Selección por calidad							
4- Beneficio (en la papaya)							
5- Comercialización de la fruta							

**ESLABÓN: TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN**

Actividades	¿Quiénes tienen (generalmente) conocimientos y habilidades para realizar la actividad? Poner 1 sola cruz				¿Quiénes realizan MAYORITARIAMENTE la actividad? Poner 1 sola cruz en mujeres o en hombres y escribir brevemente en la última columna		
	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Ni ellas ni ellos	Mujeres	Hombres	¿Por qué son ellas (o ellos) quienes realizan mayoritariamente la actividad?
1- Recepción de la fruta							
2- Pesaje (en papaya)							
3- Beneficio (lavado, desinfección, selección) (en guayaba y mango)							
4- Selección por calidad (en papaya)							
5- Procesamiento (en guayaba y mango)							
6-Control de la calidad (en guayaba y mango)							
7-Envasado (en guayaba y mango)							
8-Comercialización (en guayaba y mango)							
9-Venta de la fruta fresca (en papaya)							

1. ¿Cuáles son las tres principales contribuciones (aportes) de las mujeres a este eslabón de la cadena?  
1.1 ¿Cuál es la contribución o aporte que más se les reconoce a las mujeres?

2. ¿Cuáles son las tres principales contribuciones (aportes) de los hombres a este eslabón de la cadena?  
2.1 ¿Cuál es la contribución que más se les reconoce a los hombres?

3. ¿Cuál contribución o aporte (de cualquiera de las 6 apuntadas antes) se reconoce más en la sociedad en general y/o en sus entidades?



## **ANEXO 8. INDICACIONES PARA LA DRAMATIZACIÓN**

"LA VIDA DE LAS MUJERES DE LA CADENA", "LA VIDA DE LOS HOMBRES DE LA CADENA".

### Consigna 1:

- Pensar en las MUJERES de la cadena.
- Analizar en el grupo cómo es la vida de una MUJER trabajadora asalariada (o varias mujeres trabajadoras asalariadas) de la cadena.

Por ejemplo, analizar sobre qué hacen día a día, de lunes a viernes o el fin de semana; dónde lo hacen; cómo lo hacen; con quién se relacionan para hacerlo; qué aspectos positivos o fortalezas tienen ellas para lograr resultados en la cadena a la que pertenecen; qué problemas u obstáculos tienen en su trabajo o en su vida personal; etc.

- Llevar a escena/hacer una dramatización donde se muestre la vida de las mujeres de la cadena en un día cualquiera de la semana.

Nota: Cuando se realice la dramatización favor NO explicar nada; solo hacer la dramatización para luego ver qué consideran sus compañeras y compañeros del taller sobre la obra presentada

### Consigna 2:

- Pensar en los HOMBRES de la cadena.
- Analizar en el grupo cómo es la vida de un HOMBRE trabajador asalariado (o varios hombres trabajadores asalariados) de la cadena.

Por ejemplo, analizar sobre qué hacen día a día, de lunes a viernes o el fin de semana; dónde lo hacen; cómo lo hacen; con quién se relacionan para hacerlo; qué aspectos positivos o fortalezas tienen ellos para lograr resultados en la cadena a la que pertenecen; qué problemas u obstáculos tienen en su trabajo o en su vida personal; etc.

- Llevar a escena/hacer una dramatización donde se muestre la vida de los hombres de la cadena en un día cualquiera de la semana.

Nota: Cuando se realice la dramatización favor NO explicar nada; solo hacer la dramatización para luego ver qué consideran sus compañeras y compañeros del taller sobre la obra presentada.

**ANEXO 9. PLANILLA (MATRIZ) DE PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES.**

Orientaciones generales:

Conocemos que mujeres y hombres participan en las cadenas de mango, guayaba y papaya. Sin embargo, en este momento les invitamos a compartir y reflexionar en el equipo respecto a **ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA PARTICIPACIÓN** de unas y otros en sus entidades o en entidades similares a las de ustedes.

A manera de apoyo al trabajo de grupo, les compartimos las orientaciones que ya fueron explicadas por la facilitación.

- 1) Leer con detenimiento la tabla.
- 2) Escribir el nombre del eslabón que analizará el equipo.
- 3) Analizar en el equipo las 4 preguntas que se hacen para cada una de las acciones o espacios del eslabón.

- ¿Quiénes tienen más condiciones para participar?
- ¿Quiénes tienen oportunidades para participar?
- ¿Quiénes participan más?
- ¿Quiénes toman las decisiones?

- 4) Escuchar las respuestas de todas las personas del grupo y, luego de alcanzado acuerdo, colocar 1 SOLA CRUZ en 1 de las alternativas de respuesta (mujeres, hombres, mujeres y hombres, nadie...etc.) según se considere en cada acción y espacio analizado.

- 5) Responder las preguntas adicionales: se pueden responder de manera general o seleccionando un ejemplo de las acciones analizadas.

ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS	QUIÉNES TIENEN MÁS CONDICIONES PARA PARTICIPAR EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?			¿QUIÉNES TIENEN OPORTUNIDADES PARA PARTICIPAR EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?				¿QUIÉNES PARTICIPAN MÁS EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?				¿QUIÉNES TOMAN LAS DECISIONES EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?			
	Mujeres	Hombres	Nadie	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Nadie	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Nadie	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Nadie
1- Capacitación técnica y de gestión															
2- Capacitación en género															
3- Actividades productivas															
4- Actividades administrativas															



ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS	QUIÉNES TIENEN MÁS CONDICIONES PARA PARTICIPAR EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?			¿QUIÉNES TIENEN OPORTUNIDADES PARA PARTICIPAR EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?				¿QUIÉNES PARTICIPAN MÁS EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?				¿QUIÉNES TOMAN LAS DECISIONES EN LAS ACCIONES Y ESPACIOS SELECCIONADOS?			
	Mujeres	Hombres	Nadie	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Nadie	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Nadie	Mujeres	Hombres	Mujeres y Hombres	Nadie
5- Innovación y cambio tecnológico															
6- Control de la calidad															
7- Otro (poner cuál)															
8- Otro (poner cuál)															

Preguntas adicionales:

- Mencionar al menos 1 de las condiciones y 1 de las oportunidades que tienen más las mujeres para participar.
- Mencionar al menos 1 de las condiciones y 1 de las oportunidades que tienen más los hombres para participar.
- De la acción o las acciones donde las mujeres toman las decisiones, explicar con un ejemplo por qué son ellas quienes toman dicha decisión.
- De la acción o las acciones donde los hombres toman las decisiones, explicar con un ejemplo por qué son ellos quienes toman dicha decisión.
- De la acción o las acciones donde las mujeres y los hombres toman las decisiones, explicar con un ejemplo por qué son ellas y ellos quienes toman dicha decisión.

**ANEXO 10. DIANA DE LOS BENEFICIOS.**

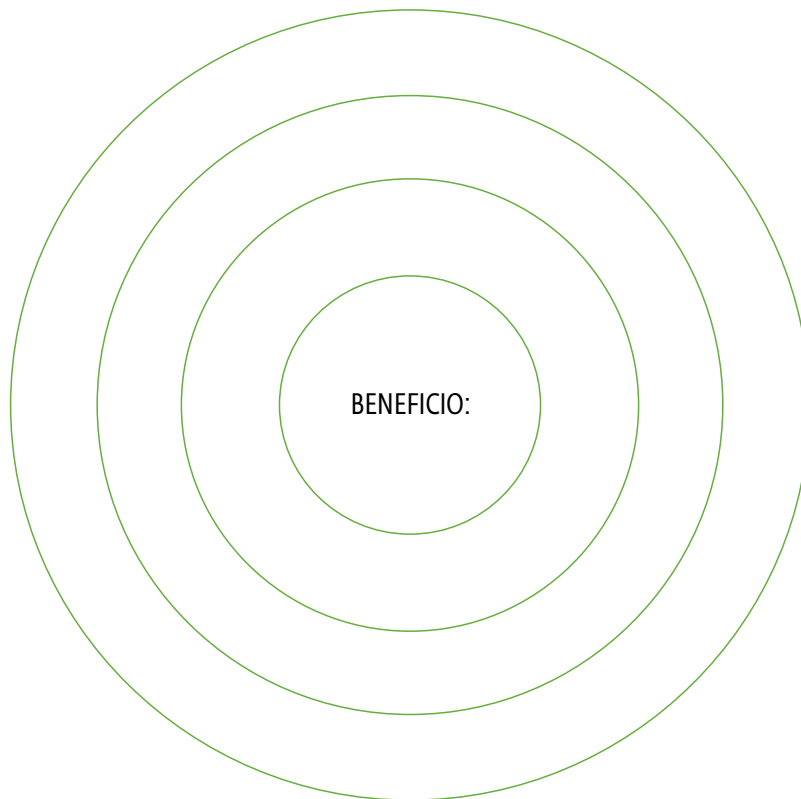
Orientaciones generales:

1) En equipo, pensando como actores de la cadena, identificar diferentes beneficios que proporciona el eslabón al cual ustedes pertenecen o se integran.

2) Seleccionar los dos beneficios que consideran más importantes; y colocar cada uno en el centro de las dianas entregadas.

3) Revisar las tarjetas, familiarizarse con ellas y luego colocarlas/pegarlas en la diana, según consideren en el equipo cuan cerca o lejos del beneficio están las personas que acceden a él y las personas que los controlan. (Quienes más acceden al beneficio y quienes más controlen el beneficio se sitúa en el centro de la diana o lo más pegado; y viceversa, quienes menos acceden y/o controlen el beneficio estarán más alejados del centro).

- AM- Acceso de las mujeres al beneficio
- AH- Acceso de los hombres al beneficio
- CM- Control de las mujeres sobre el beneficio
- CH- Control de los hombres sobre el beneficio







## ANEXO 11. PLANILLA (MATRIZ) DE ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS.

Orientaciones generales:

- 1) Escribir el nombre de la cadena que representa el equipo.
- 2) Analizar los recursos de la primera columna y adicionar, si lo desea, hasta tres más que el grupo considere relevante para la cadena.
- 3) Para cada uno de los recursos analice:
  - Acceso: ¿Quién usa o utiliza los recursos de la cadena?
  - Control: ¿Quién toma las decisiones sobre los recursos?
- 4) Según el consenso grupal colocar cruces (XXXX) en mujeres y/o hombres según corresponda. Favor marcar dichas cruces en ellas y/o ellos, teniendo en cuenta que para cada recurso la sumatoria de las columnas del uso debe ser 4 CRUCES repartidas entre mujeres y hombres, al igual que la suma de las columnas de toma de decisiones.

ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS				
CADENA _____				
RECURSOS	Quienes usan o utilizan los recursos		Quienes toman las decisiones sobre los recursos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tierra propia				
Tierra en usufructo				
Insumos				
Medios de transporte				
Tecnología (equipos e implementos)				
Información (estadística, técnica, climatológica, etc.)				
Medios informáticos				
Crédito				
Infraestructura constructiva				
Ingresos por la venta de los productos				
Otros: ¿Cuáles?				

5) Favor responder:

- a. Según la tabla completada, ¿quiénes consideran que están en desventaja, las mujeres o los hombres?
- b. ¿La/s entidad/es hace/n alguna acción a favor o en apoyo de quienes están en desventaja (las mujeres o los hombres), para que mejoren/aumenten el uso y utilización de los recursos? Favor mencionarlas.
- c. ¿La/s entidad/es hace/n alguna acción a favor o en apoyo de quienes están en desventaja (las mujeres o los hombres) para que tomen más decisiones sobre los recursos? Favor mencionarlas.

**ANEXO 12. INDICACIONES PARA LA CARTA SOBRE LAS NECESIDADES ESTRATÉGICAS / CARTA PARA LA NUEVA ENTIDAD DEL 2025.**

**GRUPO DE MUJERES**

En 2025 van a crear una nueva entidad donde todas ustedes van a ser incorporadas. Va a ser una entidad de excelencia que trabajará en tres cadenas de frutales: mango, guayaba y papaya. Como quieren que sea una entidad diferente y saben que ustedes saben de las mujeres de sus municipios, les invitan a que escriban a la dirección de esa entidad y les hablen de ustedes y ellas. En primer lugar, quieren que ustedes les digan tres NECESIDADES fundamentales, ASPIRACIONES Y/O INTERESES de las mujeres para tener una mayor igualdad de género en la cadena. En segundo lugar, quieren conocer si las mujeres tienen alguna MOTIVACIÓN, algún SUEÑO, relacionado con la equidad o igualdad de género.

No pierdan la oportunidad y ¡escriban su carta!

*Fecha:*

A: \_\_\_\_\_

*Estamos en el taller de Agrofrutales cuando recibimos la noticia. Por ello le escribimos el grupo de mujeres, que nos hemos puesto como nombre:*

*“ \_\_\_\_\_ ” para decirle que, para tener una mayor igualdad de género en la entidad, las mujeres ...*

*Necesitamos:*

- 1-
- 2-
- 3-

*Nuestras aspiraciones son:*

- 1-
- 2-
- 3-

*Además, le contamos a continuación nuestros sueños y motivaciones... para que los tengan en cuenta.*

*Sin más, atentamente*

*Firma*



### GRUPO DE HOMBRES

En 2025 van a crear una nueva entidad donde todos ustedes van a ser incorporados. Va a ser una entidad de excelencia que trabajará en tres cadenas de frutales: mango, guayaba y papaya. Como quieren que sea una entidad diferente y saben que ustedes saben de los hombres de sus municipios, les invitan a que escriban a la dirección de esa entidad y les hablen de ustedes y ellos. En primer lugar, quieren que ustedes les digan tres NECESIDADES fundamentales, ASPIRACIONES Y/O INTERESES de los hombres para tener una mayor igualdad de género en la cadena. En segundo lugar, quieren conocer si los hombres tienen alguna MOTIVACIÓN, algún SUEÑO, relacionado con la equidad o igualdad de género.

No pierdan la oportunidad y ¡escriban su carta!

*Fecha:*

A: \_\_\_\_\_

*Estamos en el taller de Agrofrutales cuando recibimos la noticia. Por ello le escribimos el grupo de hombres, que nos hemos puesto como nombre:*

*“ \_\_\_\_\_ ” para decirle que, para tener una mayor igualdad de género en la entidad, los hombres ...*

*Necesitamos:*

1-

2-

3-

*Nuestras aspiraciones son:*

1-

2-

3-

*Además, le contamos a continuación nuestros sueños y motivaciones... para que los tengan en cuenta.*

*Sin más, atentamente*

*Firma*

**ANEXO 13. PLANILLA DE NECESIDADES PRÁCTICAS.**

**ORIENTACIONES GENERALES GRUPO DE MUJERES**

Con frecuencia hay necesidades que tienen o afectan por igual a mujeres y hombres. Pero ahora les invitamos a identificar aquellas necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.

1) ¿Cuáles son las necesidades específicas que tienen LAS MUJERES de las cadenas de frutales para lograr un mejor desempeño? Mencionen de 3 a 5 necesidades fundamentales que les afectan solo a las mujeres o que les afectan más a ellas que a los hombres.

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

2) ¿Qué aspectos existentes en la actualidad (en el espacio laboral, familiar y/o comunitario) limitan que LAS MUJERES se incorporen en las cadenas de frutales o tengan un mejor desempeño?

3) Favor pensar ahora en los hombres. En su opinión, ¿Cuáles son las necesidades específicas que tienen los hombres de las cadenas de frutales para lograr un mejor desempeño?

**ORIENTACIONES GENERALES GRUPO DE HOMBRES**

Con frecuencias hay necesidades que tienen o afectan por igual a mujeres y hombres. Pero ahora les invitamos a identificar aquellas necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.

1) ¿Cuáles son las necesidades específicas que tienen LOS HOMBRES de las cadenas de frutales para lograr un mejor desempeño? Mencionen de 3 a 5 necesidades fundamentales que les afectan solo a los hombres o que les afectan más a ellos que a las mujeres.

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

2) ¿Qué aspectos existentes en la actualidad (en el espacio laboral, familiar y/o comunitario) limitan que LOS HOMBRES se incorporen en las cadenas de frutales o tengan un mejor desempeño?

3) Favor pensar ahora en las mujeres. En su opinión, ¿Cuáles son las necesidades específicas que tienen las mujeres de las cadenas de frutales para lograr un mejor desempeño?




**ANEXO 14. GUÍA DE ENTREVISTA GRUPAL "CON SINCERIDAD Y SIN SECRETOS: EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES AL DEBATE".**

Se colocan los temas de la entrevista:

- 1) Participación de mujeres en puestos de toma de decisiones y la promoción en el empleo.
  - Qué decir al respecto
  - Cuáles son los obstáculos que existen para lograr la participación de las mujeres en el empleo
  - Cuáles son las barreras, obstáculos, limitaciones existentes para que las mujeres tomen decisiones en las cadenas
  - Se presenta el esquema del empoderamiento, y se pregunta ¿dónde están las mujeres de las cadenas de frutales? ¿a qué se debe esto?
  - Levantar alguna pregunta según lo apuntado en el taller y que sea importante profundizar sobre ello.
- 2) Asignación de recursos financieros de la cadena en función de la equidad.
  - Indagar sobre si existen presupuestos destinados a promover acciones afirmativas para favorecer la participación en cantidad y calidad de mujeres o de los hombres en dependencia de quienes están en condiciones de desventajas. Por ejemplo, según posibilidades de mujeres y hombres para garantizar su participación (distancias, medios de transporte, horarios, días de la semana, responsabilidades familiares y de cuidado, etc.)
  - Valoración sobre la posibilidad de hacer acciones afirmativas en las cadenas.
  - Existencia de presupuesto o distribución de recursos específicos para favorecer el acceso y toma de decisiones de mujeres o de hombres (según sea el que está en desventaja) sobre los recursos y servicios de la cadena.
  - Valoración sobre la posibilidad de hacer acciones al respecto.
- 3) Algo más que se quiera apuntar.
  - Dar palabra de cierre a los hombres
  - Dar palabra de cierre a las mujeres
  - Se le pide a quienes han estado como participantes que observan activamente, que entreguen las tarjetas que hayan escrito y que si quieren aportar algo más en la entrevista.

**ANEXO 15. LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO DE GÉNERO EN EL MARCO DEL PROYECTO AGROFRUTALES**

MUNICIPIO	ENTIDAD	CADENAS EN LAS QUE INTERVIENE		
				
	<b>COOPERATIVAS</b>	14	15	8
Alquízar	CPA Héroes de Yaguajay	X	X	X
	CCS Rubén Martínez Villena	X	X	X
	CCS Dr. Álvaro Reynoso Valdés	X	X	
	CCS Camilo Cienfuegos		X	X
Artemisa	CCS Antero Regalado	X	X	X
	CCS Sierra Maestra		X	
Caimito	CCS Rigoberto Corcho			X
	CCS Vicente Pérez Noa	X	X	X
	UBPC 30 de Noviembre			X
	UBPC 14 de Noviembre	X		X
Contramaestre	CCS Miguel Betancourt	X		
	CCS Raúl Gómez García	X	X	
	CCS Saturnino Lora	X	X	
	CCS Gregorio Carreaga Medina	X	X	
	CPA 26 de Julio		X	
	UBPC Pinos de Baire		X	
Santiago de Cuba	UBPC Zacateca No 2	X	X	
	UBPC 40 Aniversario	X		
	CCS Domingo Hernández	X		
	CCS Rodolfo Rodríguez	X	X	
	CCS Mártires del Caney		X	



MUNICIPIO	ENTIDAD	CADENAS EN LAS QUE INTERVIENE		
				
	<b>ENTIDADE ESTATALES</b>	9	8	4
Alquízar	Unidad Científica Tecnológica de Base	X	X	
Artemisa	UEB Servicios Técnicos Integrales (Empresa Agropecuaria Artemisa)	X	X	X
	UEB Producciones Agropecuarias (Empresa Agropecuaria Artemisa)	X		
	UEB Comercialización-BADON (Empresa Agropecuaria Artemisa)	X	X	X
Caimito	Mini industria de la UEB Beneficio y Comercialización (Empresa Cítricos Ceiba)	X	X	
	UEB 24 de Febrero (Empresa Cítricos Ceiba)	X	X	X
Contramaestre	UEB Integral Servicios Técnicos (Empresa Cítricos Ceiba)	X	X	X
	UEB Cultivos Protegidos, Viveros y Agricultura Urbana (Empresa Agroindustrial América Libre)	X	X	
	UEB Servicio a la Base Productiva (Empresa Agroindustrial América Libre)	X	X	

**ANEXO 16.** TABLAS DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, CONSTATADOS POR TERRITORIOS, PRESENTE EN MUJERES Y HOMBRES QUE PARTICIPARON EN LOS TALLERES

<b>OTROS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO MENOS PRESENTES (SE ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, TD) EN MUJERES Y/O EN HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS TALLERES, SEGÚN TERRITORIOS</b>		
<b>ESTEREOTIPO</b>	<b>ARTEMISA</b>	<b>SANTIAGO DE CUBA</b>
1. Las mujeres asumen mejor que los hombres la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios porque son más detallistas y los instrumentos necesitan de manos finas.	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Los hombres están TD
2. El lavado y pelado de las frutas es un asunto más de mujeres que de hombres porque ellas siempre lo han hecho bien.	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Los hombres están TD
3. Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación.	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Los hombres están TD
4. Las mujeres son más responsables y consagradas que los hombres	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Las mujeres están TD
5. Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo.	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Las mujeres están TD
6. Nadie mejor que las mujeres para cuidar a personas enfermas y de la tercera edad.	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Las mujeres están TD
7. Una mujer sin hijos/as y familia estable no es una mujer realizada	Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD	Los hombres están TD
8. Manejar camiones, tractores y hasta las yuntas de bueyes es un trabajo de hombres.		Más de la mitad de las mujeres y los hombres están TD
9. Es mejor contratar a los hombres para las labores del campo porque no tienen problemas para trabajar en jornadas duras y prolongadas en el tiempo y son los más productivos	Más de la mitad de las mujeres están TD	Más de la mitad de las mujeres están TD
10. Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios que ellas tienen como mujer.	Más de la mitad de las mujeres están TD	





ESTEREOTIPO	ARTEMISA	SANTIAGO DE CUBA
11. La mayor responsabilidad económica del hogar debe recaer en el hombre.		Más de la mitad de las mujeres están TD
12. Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas debido a su instinto maternal.		Más de la mitad de las mujeres están TD

**OTROS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO MÁS PRESENTES  
(SE ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO -TA- O PARCIALMENTE DE ACUERDO -PA-)  
EN MUJERES Y/O EN HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS TALLERES, SEGÚN TERRITORIOS**

ESTEREOTIPO	ARTEMISA	SANTIAGO DE CUBA
1. Una mujer sin hijos/as y familia estable no es una mujer realizada	Más de la mitad de los hombres están TA o PA	
2. Es mejor contratar a los hombres para las labores del campo porque no tienen problemas para trabajar en jornadas duras y prolongadas en el tiempo y son los más productivos.	Más de la mitad de los hombres están TA o PA	
3. Las mujeres con hijos o hijas menores de edad no pueden estar en puestos con responsabilidades que requieren largas jornadas de trabajo		Más de la mitad de los hombres están TA o PA
4. Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a las enfermedades y malestares propios que ellas tienen como mujer.	Más de la mitad de los hombres están TA o PA	Más de la mitad de los hombres están TA o PA
5. Nadie mejor que las mujeres para cuidar a personas enfermas y de la tercera edad.		Más de la mitad de los hombres están TA o PA
6. Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas debido a su instinto maternal.	Más de la mitad de los hombres están TA o PA	Más de la mitad de los hombres están TA o PA
7. Manejar camiones, tractores y hasta las yuntas de bueyes es un trabajo de hombres.	Más de la mitad de los hombres están TA o PA	

OTROS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO MÁS PRESENTES (SE ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO -TA- O PARCIALMENTE DE ACUERDO -PA-) EN MUJERES Y/O EN HOMBRES PARTICIPANTES EN LOS TALLERES, SEGÚN TERRITORIOS		
ESTEREOTIPO	ARTEMISA	SANTIAGO DE CUBA
8. Las mujeres asumen mejor que los hombres la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios porque son más detallistas y los instrumentos necesitan de manos finas.		Más de la mitad de las mujeres están TA o PA
9. Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé.		Más de la mitad de las mujeres están TA o PA
10. El lavado y pelado de las frutas es un asunto más de mujeres que de hombres porque ellas siempre lo han hecho bien.		Más de la mitad de las mujeres están TA o PA
11. Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres en los momentos de negociación.		Más de la mitad de las mujeres están TA o PA
12. Las mujeres son más responsables y consagradas que los hombres.		Más de la mitad de las mujeres están TA o PA



**ANEXO 17.** TABLA DE ACTIVIDADES Y OCUPACIONES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES DE LAS CADENAS DE FRUTALES, EN LOS ÁMBITOS COMUNITARIO, FAMILIAR Y LABORAL, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS TALLERES.

¿QUIÉN HACE QUÉ?				
ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES: FRECUENCIA Y SI RECIBEN PAGO POR DICHA ACTIVIDAD				
FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA	MUJERES		HOMBRES	
<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: green;">●</span> Frecuentemente</li> <li><span style="color: grey;">●</span> Ocasionalmente</li> <li><span style="border: 1px solid grey; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span> Nunca</li> </ul>	Santiago de Cuba	Artemisa	Santiago de Cuba	Artemisa
<b>ESPACIO COMUNITARIO</b>				
Vinculadas con el CDR, la FMC y el Poder Popular	●	●	●	●
Apoyo a las actividades de las escuelas (consejo de escuela, etc.)	●	●	●	●
Apoyo a servicios y atención de salud (activistas sanitarias, donación de sangre, etc.)	●	●	●	●
Vinculadas con la religión	●	●	●	●
<b>ESPACIO FAMILIAR</b>				
Siembra de plantas para autoconsumo y adorno	●	●	●	●
Cría de animales para autoconsumo y mascota	●	●	●	●
Compra de alimentos	●	●	●	●
Preparar el desayuno, almuerzo y comida	●	●	●	●
Apoyo a la tarea de niños/as	●	●	●	●
Ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil	●	●	●	●
Ir al médico con niños/as, y búsqueda de medicamentos	●	●	●	●
Lavar, planchar, limpiar, fregar	●	●	●	●
Cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad	●	●	●	●
Recreación y uso del tiempo libre	●	●	●	●
<b>ESPACIO LABORAL</b>				
Eslabón semilla- propagación	●	●	●	●
Eslabón producción	●	●	●	●
Eslabón acopio	●	●	●	●
Eslabón transformación -comercialización	●	●	●	●






¿QUIÉN HACE QUÉ?				
ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES: FRECUENCIA Y SI RECIBEN PAGO POR DICHA ACTIVIDAD				
FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA	MUJERES		HOMBRES	
 <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: green;">●</span> Frecuentemente</li> <li><span style="color: grey;">●</span> Ocasionalmente</li> <li><span style="color: white;">○</span> Nunca</li> </ul>	Santiago de Cuba	Artemisa	Santiago de Cuba	Artemisa
<b>ESPACIO COMUNITARIO</b>				
Vinculadas con el CDR, la FMC y el Poder Popular	●	●	●	●
Apoyo a las actividades de las escuelas (consejo de escuela, etc.)	●	●	●	●
Apoyo a servicios y atención de salud (activistas sanitarias, donación de sangre, etc.)	●	●	●	●
Vinculadas con la religión	●	●	●	●
<b>ESPACIO FAMILIAR</b>				
Siembra de plantas para autoconsumo y adorno	●	●	●	●
Cría de animales para autoconsumo y mascota	●	●	●	●
Compra de alimentos	●	●	●	●
Preparar el desayuno, almuerzo y comida	●	●	●	●
Apoyo a la tarea de niños/as	●	●	●	●
Ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil	●	●	●	●
Ir al médico con niños/as, y búsqueda de medicamentos	●	●	●	●
Lavar, planchar, limpiar, fregar	●	●	●	●
Cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad	●	●	●	●
Recreación y uso del tiempo libre	●	●	●	●
<b>ESPACIO LABORAL</b>				
Eslabón semilla- propagación	●	●	●	●
Eslabón producción	●	●	●	●
Eslabón acopio	●	●	●	●
Eslabón transformación -comercialización	●	●	●	●








¿QUIÉN HACE QUÉ? ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES: FRECUENCIA Y SI RECIBEN PAGO POR DICHA ACTIVIDAD		
FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA	MUJERES	HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: green;">●</span> Frecuentemente</li> <li><span style="color: grey;">●</span> Ocasionalmente</li> <li><span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px; vertical-align: middle;"></span> Nunca</li> </ul>	Artemisa	Artemisa
<b>ESPACIO COMUNITARIO</b>		
Vinculadas con el CDR, la FMC y el Poder Popular	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Apoyo a las actividades de las escuelas (consejo de escuela, etc.)	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Apoyo a servicios y atención de salud (activistas sanitarias, donación de sangre, etc.)	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Vinculadas con la religión	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
<b>ESPACIO FAMILIAR</b>		
Siembra de plantas para autoconsumo y adorno	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Cría de animales para autoconsumo y mascota	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Compra de alimentos	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Preparar el desayuno, almuerzo y comida	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Apoyo a la tarea de niños/as	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Ir a la escuela de niños/as o al círculo infantil	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Ir al médico con niños/as, y búsqueda de medicamentos	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Lavar, planchar, limpiar, fregar	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Cuidado de personas adultas mayores o con discapacidad	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: grey;">●</span>
Recreación y uso del tiempo libre	<span style="color: grey;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
<b>ESPACIO FAMILIAR</b>		
Eslabón SEMILLA- PROPAGACIÓN	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Eslabón PRODUCCIÓN	<span style="color: grey;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Eslabón ACOPIO-BENEFICIO	<span style="color: green;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>
Eslabón COMERCIALIZACIÓN	<span style="color: grey;">●</span>	<span style="color: green;">●</span>

**ANEXO 18.** TABLA DE ACCESO (QUIÉN USA O UTILIZA LOS RECURSOS DE LA CADENA) Y CONTROL DE LOS RECURSOS (QUIÉN TOMA LAS DECISIONES SOBRE LOS RECURSOS).

Artemisa:






 <b>FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA</b>	<b>USO</b>		<b>TOMA DE DECISIONES</b>	
				
RECURSOS				
Tierra propia	X	XXX	X	XXX
Tierra en usufructo	X	XXX	X	XXX
Insumos	X	XXX	X	XXX
Medios de transporte	X	XXX	X	XXX
Tecnología	XX	XX	X	XXX
Información	XXX	X	X	XXX
Medios informáticos	XXX	X	XXX	X
Créditos	X	XXX	X	XXX
Infraestructura constructiva	XX	XX	XX	XX
Ingresos por las ventas	XX	XX	XX	XX

Santiago de Cuba:






 <b>FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA</b>	<b>USO</b>		<b>TOMA DE DECISIONES</b>	
				
RECURSOS				
Tierra propia	X	XXX	X	XX
Tierra en usufructo	X	XX	X	XX
Insumos	X	XXX	X	XXX
Medios de transporte	X	XXX	X	XXX
Tecnología	X	XXX	X	XX
Información	XX	XX	X	XX
Medios informáticos	XX	X	XX	X
Créditos	X	XXX	X	XXX
Infraestructura constructiva	XX	XX	X	XXX
Ingresos por las ventas	X	XXX	X	XX








Artemisa:

 <b>FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA</b>	<b>USO</b>		<b>TOMA DEDECISIONES</b>	
				
RECURSOS				
Tierra propia	X	XXX	X	XXX
Tierra en usufructo	X	XXX	X	XXX
Insumos	X	XXX	X	XXX
Medios de transporte	X	XXX	X	XXX
Tecnología		XXXX	X	XXX
Información	XXX	X	XX	XX
Medios informáticos	XX	XX	X	XXX
Créditos	X	XXX	X	XXX
Infraestructura constructiva	X	XXX	X	XXX
Ingresos por las ventas	XX	XX	X	XXX

Santiago de Cuba:

 <b>FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA</b>	<b>USO</b>		<b>TOMA DEDECISIONES</b>	
				
RECURSOS				
Tierra propia	X	XXX	X	XX
Tierra en usufructo	X	XXX	X	XXX
Insumos	XX	XX	X	XXX
Medios de transporte		XX		XX
Tecnología	X	X		XX
Información	X	XXX		XX
Medios informáticos	X	X		X
Créditos	X	X	X	X
Infraestructura constructiva	XX	XX	X	X
Ingresos por las ventas	XX	XX	XX	XXX



Artemisa:

 FRECUENCIA CON QUE SE REALIZA	USO		TOMA DE DECISIONES	
				
RECURSOS				
Tierra propia	X	XXX	X	XXX
Tierra en usufructo	X	XXX	X	XXX
Insumos	XX	XX	X	XXX
Medios de transporte	X	XXX	X	XXX
Tecnología	XX	XX	X	XXX
Información	XX	XX	X	XXX
Medios informáticos	XX	XX	X	XXX
Créditos	X	XXX	X	XXX
Infraestructura constructiva	X	XXX	X	XXX
Ingresos por las ventas	X	XXX	X	XXX






**ANEXO 19. TABLA DE ACTIVIDADES Y OCUPACIONES EN LOS ESLABONES DE LAS CADENAS DE FRUTALES.**

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS ACTIVIDADES DE LOS ESLABONES DE LAS CADENAS DE MANGO, GUAYABA Y PAPAYA					
 Realizan mayoritariamente las mujeres	 Realizan mayoritariamente los hombres	Santiago de Cuba	Artemisa	¿Por qué son ellas(o ellos) quienes realizan mayoritariamente la actividad?	
<b>SEMILLA- PROPAGACIÓN</b>					
1. Obtención del material de propagación (semilla, yema y esqueje)		●	●	Los hombres porque son la mayor fuerza laboral en la actividad Las mujeres son más delicadas y responsables	
2. Preparación del sustrato		●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo, el hombre ha desarrollado más habilidades	
3. Preparación de la postura		●	●	Las mujeres son más cuidadosas, delicadas, detallistas	
4. Atenciones fitotécnicas		●	●	Actividad de mayor actividad en los viveros, el Código del trabajo exige que sean los hombres quienes realicen esta labor.	
5. Comercialización de la postura		●	●	Actividad sencilla, ellas son delicadas y responsables	
<b>PRODUCCIÓN</b>					
6. Preparación del suelo		●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico. Generalmente el operador es hombre y son los dueños de los equipos	
7. Establecimiento de la plantación		●	●	Requiere mayor esfuerzo físico	
8. Riego		●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico, complejidad de la actividad	
9. Poda manual		●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico	



**PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS ACTIVIDADES DE LOS ESLABONES DE LAS CADENAS DE MANGO, GUAYABA Y PAPAYA**

 Realizan mayoritariamente las mujeres	 Realizan mayoritariamente los hombres	Santiago de Cuba	Artemisa	¿Por qué son ellas(o ellos) quienes realizan mayoritariamente la actividad?
<b>PRODUCCIÓN</b>				
10. Control fitosanitario manual (mochila)	●	●	Por protección a la salud de las mujeres	
11. Control fitosanitario mecanizado		●	Por protección a la salud de las mujeres	
12. Control de malezas manual (guataca, machete, mochila)	●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico	
13. Control de malezas mecanizado	●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico	
14. Fertilización	●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico	
15. Cosecha	●	●	Actividad que requiere mayor esfuerzo físico, Actividad en la que predomina la fuerza laboral masculina	
16. Comercialización de la fruta	●	●	Requiere mayor esfuerzo físico	
<b>ACOPIO ( ACOPIO - BENEFICIO EN PAPAYA )</b>				
17. Recepción de la fruta	●	●	En la actividad existen más hombres realizando las labores, lo cual responde a los estereotipos de la sociedad de ubicar a los hombres en estas labores.	
18. Pesaje	●	●	Los hombres son fuertes, es resultado de la tradición social	
19. Selección por calidad	●	●	Las mujeres son más delicadas, es resultado de la tradición social	
20. Beneficio <sup>1</sup>		●	Las mujeres son más delicadas	
21. Comercialización de la fruta	●	●	Los hombres son más desenvueltos Los estereotipos de la sociedad identifican a las mujeres como más adecuadas por ser delicadas.	

<sup>1</sup> Solo en Papaya



**PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS ACTIVIDADES DE LOS ESLABONES DE LAS CADENAS DE MANGO, GUAYABA Y PAPAYA**

 Realizan mayoritariamente las mujeres	 Realizan mayoritariamente los hombres	Santiago de Cuba	Artemisa	¿Por qué son ellas(o ellos) quienes realizan mayoritariamente la actividad?
<b>TRANSFORMACION-COMERCIALIZACION</b>				
22. Recepción de la fruta		●	●	Actividad que requiere trabajo físico, poco análisis de calidad. Mayor fuerza de trabajo en la actividad es hombre
23. Pesaje		●	●	No requiere esfuerzo físico
24. Beneficio (lavado, desinfección selección)		●	●	Las mujeres son más delicadas y exigentes
25. Procesamiento		●	●	Requiere trabajo físico, Puestos de trabajos diseñados para hombres
26. Control de la calidad		●	●	Las mujeres son más delicadas, Son puestos de trabajos diseñados para mujeres, Ellas estudian estas carreras
27. Envasado		●	●	Actividad que requiere trabajo físico de los hombres Por las condiciones y tipo de operación que realizan (mujeres)
28. Comercialización de la pulpa		●	●	Los hombres disponen de más tiempo libre, plaza que se le otorga más a los hombres
<b>ACTIVIDADES DEL ESLABÓN COMERCIALIZACIÓN SOLO REALIZADAS EN LA CADENA DE PAPAYA</b>				
29. Selección por calidad			●	Las mujeres son más delicadas
30. Venta de la fruta fresca			●	Los hombres porque se requiere esfuerzo físico

En Santiago de Cuba aparecen celdas en blanco porque no se realiza la actividad mencionada.



ACTIVIDADES DE LOS ESLABONES DE LAS TRES CADENAS





	¿Quiénes tienen (generalmente) conocimientos y habilidades para realizar la actividad?	
	Santiago de Cuba	Artemisa
<input type="radio"/> Tienen más conocimientos y habilidades las Mujeres <input checked="" type="radio"/> Tienen más conocimientos y habilidades los Hombres <input type="radio"/> Tienen más conocimientos y habilidades Mujeres y hombres		
<b>ESLABÓN SEMILLA-PROPAGACIÓN</b>		
Obtención del material de propagación (semilla, yema y esqueje)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preparación del sustrato	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preparación de la postura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atenciones fitotécnicas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comercialización de la postura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESLABÓN: PRODUCCIÓN</b>		
Preparación del suelo	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Establecimiento de la plantación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poda manual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Control fitosanitario manual (mochila)	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Control fitosanitario mecanizado	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Control de malezas manual (guataca, machete, mochila)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Control de malezas mecanizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fertilización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cosecha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comercialización de la fruta	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>ESLABÓN ACOPIO (ACOPIO - BENEFICIO EN PAPAYA)</b>		
Recepción de la fruta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pesaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selección por calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beneficio (en papaya)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comercialización	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESLABÓN: TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN</b>		
Recepción de la fruta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pesaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beneficio (lavado, desinfección selección)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procesamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Control de la calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Envasado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comercialización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESLABÓN: TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN</b>		
Selección por calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Venta de la fruta fresca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**ANEXO 20. TABLA DE PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES EN LOS ESLABONES DE LAS CADENAS DE FRUTALES.**




**ESLABÓN SEMILLA-PROPAGACIÓN** .....

 Las Mujeres tienen más condiciones  Los Hombres tienen más condiciones	¿Quiénes tienen más condiciones para participar en las acciones y espacios seleccionados?	
	Artemisa	Santiago de Cuba
Acciones y espacios seleccionados		
1- Capacitación técnica y de gestión	●	●
2- Capacitación en género	●	●
3- Actividades productivas	●	●
4- Actividades administrativas	●	●
5- Innovación y cambio tecnológico	●	●
6- Control de la calidad	●	●

 Mujeres  Hombres  Mujeres y Hombres  Nadie	¿Quiénes tienen más condiciones para participar en las acciones y espacios seleccionados?	
	Artemisa	Santiago de Cuba
Acciones y espacios seleccionados		
1- Capacitación técnica y de gestión	○	○
2- Capacitación en género	○	○
3- Actividades productivas	○	○
4- Actividades administrativas	○	●
5- Innovación y cambio tecnológico	○	●
6- Control de la calidad	○	○


 Participan más las Mujeres
  Participan más los Hombres
 Nadie
¿Quiénes participan más en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	●	●
2- Capacitación en género	●	●
3- Actividades productivas	●	●
4- Actividades administrativas	●	●
5- Innovación y cambio tecnológico	●	●
6- Control de la calidad	●	●

 Solo las Mujeres toman las decisiones
  Solo los Hombres toman decisiones
  Mujeres y hombres toman decisiones
 ¿Quiénes toman las decisiones en las acciones y espacios seleccionados?





Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	●	○
2- Capacitación en género	●	○
3- Actividades productivas	○	○
4- Actividades administrativas	●	●
5- Innovación y cambio tecnológico	○	●
6- Control de la calidad	●	○




## ESLABÓN PRODUCCIÓN .....




 Las Mujeres tienen más condiciones
  Los Hombres tienen más condiciones
 ¿Quiénes toman las decisiones en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	●	●
2- Capacitación en género	●	●
3- Actividades productivas	●	●
4- Actividades administrativas	●	●
5- Innovación y cambio tecnológico	●	●
6- Control de la calidad	●	●



 Mujeres  Hombres  Mujeres y Hombres  Nadie		¿Quiénes participan más en las acciones y espacios seleccionados?	
Acciones y espacios seleccionados		Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Capacitación en género		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Actividades productivas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Actividades administrativas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Control de la calidad		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 Participan más las Mujeres  Participan más los Hombres  Nadie		¿Quiénes participan más en las acciones y espacios seleccionados?	
Acciones y espacios seleccionados		Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión		<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Capacitación en género		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3- Actividades productivas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Actividades administrativas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Control de la calidad		<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

 Solo las Mujeres toman las decisiones  Solo los Hombres toman decisiones  Mujeres y hombres toman decisiones		¿Quiénes toman las decisiones en las acciones y espacios seleccionados?	
Acciones y espacios seleccionados		Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Capacitación en género		<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Actividades productivas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Actividades administrativas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Control de la calidad		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## ESLABÓN ACOPIO-BENEFICIO



Las Mujeres  
tienen más  
condiciones



Los Hombres  
tienen más  
condiciones

¿Quiénes tienen más condiciones para participar en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	●	●
2- Capacitación en género	●	●
3- Actividades productivas	●	●
4- Actividades administrativas	●	●
5- Innovación y cambio tecnológico	●	●
6- Control de la calidad	●	●



Mujeres



Hombres



Mujeres  
y Hombres

Nadie

¿Quiénes tienen oportunidades para participar en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	○	○
2- Capacitación en género	○	○
3- Actividades productivas	●	○
4- Actividades administrativas	○	○
5- Innovación y cambio tecnológico	○	○
6- Control de la calidad	○	○



Participan  
más las Mujeres



Participan  
más los Hombres

Nadie

¿Quiénes participan más en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	●	●
2- Capacitación en género	●	●
3- Actividades productivas	●	●
4- Actividades administrativas	●	●
5- Innovación y cambio tecnológico	●	●
6- Control de la calidad	●	●





Solo las  
Mujeres toman  
las decisiones



Solo los  
Hombres toman  
decisiones



Mujeres y  
hombres toman  
decisiones

¿Quiénes toman las decisiones en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2- Capacitación en género	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3- Actividades productivas	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4- Actividades administrativas	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6- Control de la calidad	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## ESLABÓN TRANSFORMACIÓN-COMERCIALIZACIÓN .....



Las Mujeres tienen  
más condiciones



Los Hombres tienen  
más condiciones

¿Quiénes tienen más condiciones para participar en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2- Capacitación en género	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3- Actividades productivas	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4- Actividades administrativas	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6- Control de la calidad	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



Mujeres



Hombres



Mujeres  
y Hombres

Nadie

¿Quiénes tienen oportunidades para participar en las acciones y espacios seleccionados?

Acciones y espacios seleccionados	Artemisa	Santiago de Cuba
1- Capacitación técnica y de gestión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Capacitación en género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Actividades productivas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Actividades administrativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Control de la calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR  
RESULTADOS DE SU APLICACIÓN EN CADENAS DE FRUTALES

Acciones y espacios seleccionados	¿Quiénes participan más en las acciones y espacios seleccionados?		
	Participan más las Mujeres	Participan más los Hombres	Nadie
1- Capacitación técnica y de gestión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Capacitación en género	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Actividades productivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Actividades administrativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Control de la calidad	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Acciones y espacios seleccionados	¿Quiénes toman las decisiones en las acciones y espacios seleccionados?		
	Solo las Mujeres toman las decisiones	Solo los Hombres toman decisiones	Mujeres y hombres toman decisiones
1- Capacitación técnica y de gestión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2- Capacitación en género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Actividades productivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Actividades administrativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Innovación y cambio tecnológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Control de la calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# AGROFrutales

PROGRAMA DE APOYO AL FORTALECIMIENTO  
DE CADENAS DE FRUTALES  
A NIVEL LOCAL

“ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DIAGNÓSTICO DE CADENAS DE VALOR. RESULTADOS DE SU APLICACIÓN EN CADENAS DE FRUTALES” comparte la metodología utilizada por el proyecto Agrofrutales para identificar dimensiones clave de género en el diagnóstico de las cadenas de guayaba, mango y papaya. Entre los aportes del manual se resalta el disponer de sugerencias y hojas de rutas para temáticamente priorizar dimensiones de género de relevancia para las cadenas de valor agroalimentarias y que dan cuenta de la existencia de brechas de género presenciales, de roles y de empoderamiento. Conocer esta realidad es el primer paso para trabajar por cambiarla.

Más allá de estas cadenas, la metodología creada y documentada por primera vez para nuestros territorios y contexto, será un referente para quienes realizan estudios y análisis de género y se centran en la transformación de las brechas y problemáticas que limitan a las mujeres y hombres de los sistemas agroalimentarios. Aportará también valiosa información para la toma de decisiones para una producción sostenible de alimentos que lleve por sello el aprovechamiento con equidad e igualdad de los recursos humanos y la participación de todas y todos.

ISBN: 978-959-296-078-7



9 789592 960787

