4

MEDIDAS AFIRMATIVAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

ALTERNATIVAS

PARA EL FORTALECIMIENTO DE CADENAS DE VALOR AGROALIMENTARIAS EN CUBA

AGROCadenas

4

MEDIDAS AFIRMATIVAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

APRENDIZAJES Y RESULTADOS A PARTIR DE LAS EXPERIENCIAS IMPLEMENTADAS POR AGROCADENAS

Esta publicación es el resultado de la sistematización de las acciones afirmativas de género desarrolladas por el proyecto AGROCADENAS (2014-2020) con el objetivo de potenciar la equidad entre mujeres y hombres y favorecer el empoderamiento de las mujeres. Para su producción y publicación se contó con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE) y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE). Las opiniones expresadas de ninguna manera se pueden considerar que reflejan la opinión oficial de la UE, COSUDE ni PNUD.

ELABORADO POR:

Aymara Hernández Morales
OFICIAL NACIONAL PROYECTO AGROCADENAS. PNUD

Inalvis Rodríguez Reyes
OFICIAL NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LOS TEMAS DE GÉNERO. PNUD

Kresla Brutau Proenza
ASISTENTE DE PROGRAMA PROYECTO AGROCADENAS. PNUD

Zahilys Rivero Sánchez
ASISTENTE ADMINISTRATIVA PROYECTO AGROCADENAS. PNUD

Aracelys D. López González
PUNTO FOCAL DE GÉNERO, OFICINA DE COORDINACIÓN NACIONAL
DE PROYECTOS DE CADENAS AGROALIMENTARIAS. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
EN FRUTICULTURA TROPICAL (IIFT). MINAG

Se agradecen los aportes de las productoras beneficiarias de las iniciativas; asi como de los equipos de coordinación local del proyecto AGROCADENAS y de las cooperativas que apoyaron en la implementación de las acciones afirmativas.

DISEÑO:
Geoestudio

EDICIÓN:
Lilian Sabina Roque

LA HABANA, CUBA. 2019
ISBN: 978-959-296-060-2

AGROCadenas
PROGRAMA DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE CADENAS AGROALIMENTARIAS A NIVEL LOCAL

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

MINAG
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA

Unión Europea

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE

MINAL
Ministerio de la Industria Alimentaria

MINCIN

4

MEDIDAS AFIRMATIVAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

APRENDIZAJES Y RESULTADOS A PARTIR DE LAS EXPERIENCIAS IMPLEMENTADAS POR AGROCADENAS

ALTERNATIVAS

PARA EL FORTALECIMIENTO DE CADENAS DE VALOR AGROALIMENTARIAS EN CUBA

AGROCadenas

INTRODUCCIÓN 9

IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES 13

ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE 13

LAS MUJERES EN LAS CADENAS AGROALIMENTARIAS EN CUBA 19

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN CADENAS DE VALOR AGROALIMENTARIAS 23

DIAGNÓSTICOS Y ESTRATEGIAS CON ENFOQUE DE GÉNERO 24

REDES DE MUJERES PRODUCTORAS 25

FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE LAS MUJERES 26

INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN ROLES DE GÉNERO NO TRADICIONALES 27

COMPROMISO DE LAS COOPERATIVAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO 28

EXPERIENCIAS Y RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO EN AGROCADENAS 31

PROMOVER EL BENEFICIO A LAS MUJERES PRODUCTORAS 31

REDES DE MUJERES GRANERAS 32

INSERCIÓN DE MUJERES EN OCUPACIONES TRADICIONALMENTE DESEMPEÑADAS POR HOMBRES EN CADENAS GANADERAS 34

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS AFIRMATIVAS EN LAS COOPERATIVAS DONDE SE INSERTAN LAS MUJERES 36

APRENDIZAJES A COMPARTIR 39

Introducción

La mayor parte de los esfuerzos que se realizan en el mundo para mejorar el desarrollo de las cadenas de valor se centran en incrementar su competitividad. Sin embargo, existe otra área de acción de igual relevancia que también necesita priorizarse: las oportunidades y relaciones que se establecen para garantizar una mayor participación y equidad entre los actores involucrados en la cadena.

El carácter inclusivo en las cadenas de valor constituye una meta de justicia social y de derecho a la igualdad que son pilares del desarrollo sostenible. Tiene un impacto favorable en la eficiencia de los procesos productivos, en las condiciones de vida y trabajo de la fuerza laboral y en la mejora de la seguridad alimentaria y nutricional. Lograr la igualdad entre hombres y mujeres implica trabajar en todos los componentes a lo largo de la cadena, tomando en cuenta las oportunidades de trabajo disponibles, el uso del tiempo, el acceso a tecnologías, la participación en la toma de decisiones y la remuneración para unos y otras.

La Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030, que incluye entre sus 17 objetivos lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5). De este modo se reconoce que, para construir un futuro más equitativo y sostenible para todas las personas, se debe potenciar directamente a las mujeres e incorporar la perspectiva de género en todos los procesos y acciones, considerando su efecto multiplicador y su contribución al crecimiento económico y el progreso social.

Cuba es un país que ha obtenido importantes logros en la inserción, valorización y reconocimiento de las mujeres en todas las esferas económicas y sociales. Las mujeres representan más del 66 % del total de profesionales y técnicos. El 83 % de las trabajadoras asalariadas cubanas tiene nivel educacional entre medio y medio superior. Constituyen el 37 % de la ocupación general en el país, siendo el 49 % en el sector estatal y el 19.2% en el no estatal. Su participación y responsabilidades se destacan en las diferentes instancias de la administración pública, la salud y

asistencia social, la educación, el turismo y el comercio. No obstante, en el sector agropecuario su presencia sigue siendo minoría y persisten estereotipos sexistas que, por una parte, las ubican generalmente en ocupaciones, espacios y roles tradicionalmente considerados como femeninos; y, por otra, las excluyen de muchas labores y funciones que son valoradas como masculinas y concebidas por tradición para ser desempeñadas solo por los hombres.

Aunque la reserva de fuerza laboral en el país está integrada fundamentalmente por mujeres, para lograr que ellas se inserten en mayor medida en este sector se requiere realizar un trabajo multidimensional que permita cambiar prácticas y concepciones de las mujeres, de los hombres y de la cultura institucional de las organizaciones del sector agropecuario. Todo esfuerzo que se haga en Cuba para mejorar las cadenas agroalimentarias debe atender a esta particularidad y contribuir a una mayor participación y empoderamiento de las mujeres, en condiciones de equidad e igualdad.

Del 2014 al 2020, el Ministerio de la Agricultura de Cuba (MINAG) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han implementado de forma conjunta el Programa de apoyo al fortalecimiento de cadenas agroalimentarias a nivel local (AGROCADENAS). Este proyecto cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) y la participación del Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL) y el Ministerio de Comercio Interior (MINCIN). Ha apoyado el desarrollo de encadenamientos productivos que sustituyen importaciones (maíz, frijol, leche y carne vacuna) en 13 municipios de Cuba, a partir de diversas intervenciones locales dirigidas a reducir las brechas en estas cadenas.

Desde su inicio, el proyecto se planteó promover y velar por una integración más estratégica de la perspectiva de género en todos los eslabones de las cadenas agroalimentarias seleccionadas, y contribuir a visibilizar y a potenciar el impacto positivo de su inclusión en la planificación y las intervenciones a nivel local. A partir de reconocer la existencia de desigualdades de género en estas cadenas, se han atendido las brechas presenciales, de roles y de empoderamiento, y se ha trabajado intensamente en procesos de sensibilización y capacitación para que los actores locales y nacionales incorporen el enfoque de género y pue-

dan contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres desde sus diversas funciones en las cadenas.

Este material comparte experiencias, resultados y aprendizajes de las acciones realizadas por AGROCADENAS con el objetivo de continuar impulsando la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo económico y social de Cuba. Es una importante contribución metodológica y práctica a la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020, elaborada en el 2014 por el MINAG, la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF), la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), el Consejo Científico Veterinario y la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), acompañada por PNUD y OXFAM Internacional.

Los contenidos tratados incluyen la conceptualización básica y propuestas de medidas para abordar esta temática en las cadenas de valor. Además, se sistematizan los resultados alcanzados con las acciones implementadas por el proyecto y se extraen lecciones para orientar procesos de replicación y/o de profundización.

Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

El Informe de Desarrollo Humano 2019 del PNUD y en particular los datos arrojados por el Índice de Desigualdad de Género[1] muestra que, aunque las niñas y las mujeres han progresado mucho en este sentido desde 1990, todavía no han alcanzado una situación de equidad de género. Las desventajas que experimentan son una causa importante de desigualdad. Con demasiada frecuencia aún sufren discriminación con repercusiones negativas para el desarrollo de sus capacidades y su libertad de elección. La desigualdad de género es uno de los mayores obstáculos a los que se enfrenta el desarrollo humano.

Esta situación es claramente perceptible en muchas cadenas productivas y/o de valor. No siempre los arreglos que se realizan para atender su competitividad son de igual beneficio para hombres y mujeres, y algunas transformaciones, incluso, pueden contribuir a profundizar las desigualdades existentes.

Para el PNUD, eliminar las barreras estructurales que socavan la igualdad de género y promover la participación de las mujeres en las decisiones que afectan sus vidas es una prioridad del desarrollo sostenible; es por ello que las desigualdades de género y las actitudes y prácticas discriminatorias que limitan a las mujeres deben ser confrontadas y eliminadas.

[1] Datos tomados de: http://hdr.undp.org/en/content/%C3%ADndice-de-desigualdad-de-g%C3%A9nero

ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE [2]

Género es la construcción sociocultural que se realiza a partir del sexo biológico con el que nacemos (o sea, de las características determinadas por los órganos sexuales y reproductores de las personas), y es también una categoría de análisis relacional sobre las mujeres y los hombres en toda su diversidad.

Como construcción sociocultural, el género:

- Hace referencia a lo que se considera como femenino y masculino; a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres, niñas y niños; a las formas de pensar, sentir y hacer de ellas y ellos; a las oportunidades, valoraciones y reconocimientos que tenemos las personas por ser mujeres y hombres; a las características y poderes de influencia que la sociedad ha dispuesto de manera diferenciada para unas y otros.
- Identifica las características socialmente construidas que definen y relacionan los ámbitos del ser y de los quehaceres femeninos y masculinos, dentro de contextos específicos.
- Alude a que a mujeres y a hombres se les asigna —y ellas y ellos asumen— un conjunto de roles, funciones, actividades, relaciones sociales y jurídicas y formas de comportamiento que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos y diferenciales de ser hombre y mujer.
- Se refiere también a la red de símbolos culturales, aspectos normativos, patrones institucionales y elementos de identidad subjetivos, que son creados socialmente, diferencian a las personas según los sexos y al mismo tiempo les articula en relaciones de poder.
- Genera frecuentemente desigualdades entre unas y otros; al tiempo que estas construcciones sobre lo masculino y lo femenino pueden modificarse en beneficio de todas las personas y del desarrollo.

[2] Elaborados a partir de Gestión integral cooperativa. Guía para formadores y facilitadores. MINAG, 2013.

Como categoría de análisis relacional, el género permite:

- Describir y realizar análisis en la sociedad respecto a las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- Identificar, mostrar, entender y analizar las causas de las discriminaciones para contribuir a cambiar las desigualdades e injusticias que se derivan de patrones y normas culturales sobre las mujeres y los hombres.
- Trabajar por transformar las condiciones que generalmente han determinado la subordinación de las mujeres, han limitado la autonomía de las mujeres o de los hombres en los diferentes espacios de la sociedad, y han establecido relaciones de poder y jerarquías según el género de las personas (bien entre mujeres y hombres; entre mujeres diversas; y entre hombres diversos).

Brechas de género: son las disparidades o diferencias que existen entre hombres y mujeres (de diversas edades, color de la piel, identidades de género, orientación sexual y otras características) en el acceso y la toma de decisiones sobre los recursos, servicios, oportunidades, resultados y beneficios del desarrollo. Por ejemplo, en cuanto a salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, etc. Muestran datos de referencia sobre cómo las mujeres o los hombres disfrutan de los derechos, a la vez que permiten identificar las barreras o limitaciones que tienen o podrían tener ellas o ellos para lograr la igualdad de género.

Estereotipos de género: son aquellas características positivas o negativas preconcebidas y que se asignan a las personas de manera diferenciada, a partir de que sean mujeres u hombres y sin tener en cuenta sus individualidades. Son impuestos por la sociedad y la cultura y han sido aplicados de forma general y durante mucho tiempo a toda persona perteneciente a un determinado género. Implican la exageración de falsas diferencias entre los géneros y manifiestan las expectativas y atribuciones sociales esperadas del comportamiento de cada sexo/género, de lo que deber ser femenino o masculino. Se trata de considerar la idea de que uno de los sexos o género es “mejor” que el otro en la realización de determinadas tareas sociales y de ignorar las diferencias existentes entre las personas.

Debe resaltarse que los estereotipos no son únicos ni inamovibles, pueden variar según el contexto, pero en cualquier caso son entorpecedores del alcance de relaciones de igualdad de género y del desarrollo de todas y todos.

Igualdad de género: es un derecho de todas las personas. Es la garantía de que se está conforme o se disfruta de la condición de ser igual a otro/a con independencia de su sexo o identidad de género. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo asignado al nacer ni de que sean hombres o mujeres. Expresa una relación de equivalencia, por una parte, en el sentido de que todas las personas tienen el mismo valor independientemente de su sexo y género y, por otra, de que la sociedad valora por igual a las mujeres y los hombres. Implica que los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de mujeres y hombres en toda su diversidad sean valoradas y favorecidas de la misma manera. No basta con la igualdad ante la ley ni con propiciar iguales oportunidades para ellas y ellos, se requiere de un trato y un reconocimiento sin discriminación de género para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.

Equidad de género: se considera el medio y el proceso (todo lo que se hace) para alcanzar la igualdad de género. Es entendida como el brindar los mismos derechos, posibilidades y oportunidades a mujeres y hombres, reconociendo su diversidad sobre la base de los principios de justicia social y no discriminación, y teniendo en cuenta el carácter diferenciado de sus necesidades de género. Contiene la posibilidad de tratamientos específicos a personas y grupos para corregir desigualdades de partida y fomentar la autonomía, propiciando la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo. Incluye la eliminación de las barreras que obstaculizan la igualdad de género.

Empoderamiento de las mujeres: es una estrategia fundamental para lograr la equidad y la igualdad. Es un proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia de las relaciones de género y de la necesidad de tener poder en condiciones de igualdad con los hombres. Mediante el empoderamiento las mujeres adquieren mayor poder y control sobre sus propias vidas, ganan la autoconfianza para participar en la toma de decisiones a nivel del hogar, de los espacios

laborales y la comunidad y adquieren capacidades para transformar las estructuras de discriminación y desigualdades de género.

Medidas afirmativas de género: son aquellas acciones que se dirigen a un grupo determinado de mujeres o de hombres para reducir y prevenir prácticas discriminatorias o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras sexistas existentes. Son una vía para lograr la igualdad y expresan justicia (equidad). Se aplican en los ámbitos social, económico, cultural y político. Se implementan mientras persista la discriminación y luego desaparecen. Tomar acciones a favor de quienes están en desventaja es una discriminación de género permitida y aconsejable cuando se desea trabajar con equidad y para lograr la igualdad.

Roles de género: Es aquello que socialmente se espera que hagan y lo que hacen las mujeres y los hombres. Son el conjunto de expectativas, diferenciadas según sexo/género, sobre cómo actuar y sobre qué posibilidades se tienen dentro del grupo social y en un contexto determinado. Los roles de género son asignados por la sociedad, los grupos, y ejercidos por las personas, según éstos se asuman como hombres o como mujeres. A través de los estereotipos y roles de género asignados para unas y otros, la sociedad define las actividades y los espacios o esferas que considera como “apropiadas” para ellas y ellos. Pero como toda construcción social, son dinámicos y posibles de cambiar en todos los espacios de la sociedad y durante la vida de las personas.

Se identifican tres tipos de roles de género:

a) Reproductivo, que 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.

b) Productivo, que incluye las actividades que generan ingresos económicos, es lo que se reconoce como “trabajo” y se le asigna históricamente al hombre.

c) De gestión comunal o comunitario, que se refiere a las actividades que se realizan para el desarrollo o la organización de la comunidad o de un colectivo sin que medie remuneración. Generalmente los hombres ocupan posiciones de mayor prestigio y poder.

Las mujeres en las cadenas agroalimentarias en Cuba

Cuba se considera un referente mundial en el trabajo sistemático y progresivo para generar garantías de disfrute pleno y equitativo de los derechos de mujeres y hombres. Aun cuando se ha multiplicado la presencia de las mujeres en los más diversos espacios dentro de la sociedad, existen brechas de género y obstáculos que vencer para alcanzar mayores niveles de igualdad de mujeres y hombres.

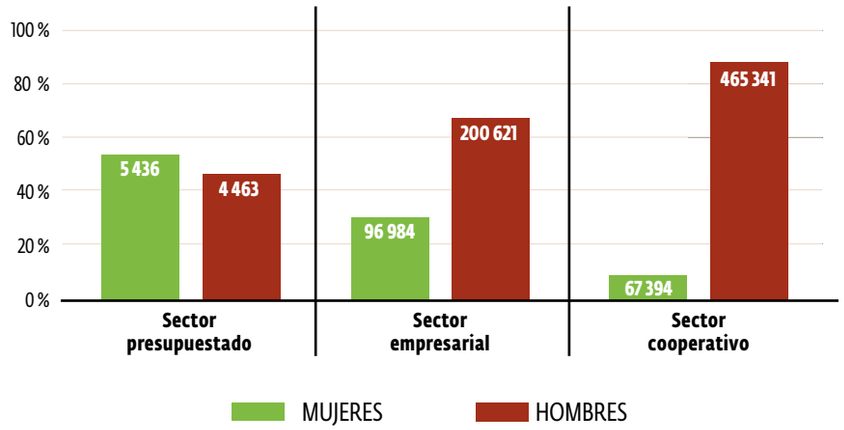
Se constatan los desafíos asociados con la persistencia de concepciones socioculturales sobre los roles tradicionales de género como: la limitada conciencia de la necesidad de emplear a las mujeres y las vías para ofrecerles trabajo a ellas, aun cuando muchas mujeres rurales trabajan en calidad de ayuda familiar y no reciben remuneración; las consideraciones sobre la existencia de oficios o puestos laborales "solo para hombres" o "solo para mujeres"; el bajo porcentaje de mujeres dirigentes en puestos directivos de mayor nivel jerárquico o vinculado a ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por hombres; la sobrecarga de las mujeres con las responsabilidades domésticas, del cuidado y atención a los hijos e hijas; etc. Unido a esto se evidencia la insuficiente preparación técnica de muchas mujeres en la rama agroalimentaria; la necesidad de fortalecer el registro de datos desagregados por sexo y con indicadores de género; así como la eliminación de los estereotipos sexistas que limitan una mayor equidad de género en el acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo.

Al cierre de 2019, la fuerza de trabajo ocupada en el sistema de la agricultura rebasaba las 800 000 personas, solo el 20 % son mujeres. En el sector estatal, mientras ellas representan el 55 % del personal asalariado que trabaja en el área presupuestada, son minoría en el área empresarial (33 %). Poco más de 67 000 mujeres están ocupadas en cooperativas, cifra que representa solo el 13 % del total de las personas vinculadas a este tipo de entidad. Esta baja representatividad de las mujeres en las cooperativas muestra la existencia de una significativa brecha

presencial, teniendo en cuenta que más del 50 % de la fuerza de trabajo del sistema se encuentra en este sector. En términos legales, mayoritariamente los hombres poseen la titularidad de la tierra, en propiedad y/o en usufructo. Las mujeres constituyen apenas el 11 % del total.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA EN EL SISTEMA DE LA AGRICULTURA DE CUBA (2019)

LOS VALORES QUE APARECEN DENTRO DE LAS BARRAS REPRESENTAN LA CANTIDAD DE PERSONAS



En los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021 se ratifica la intención del país de "desarrollar una política integral que estimule la incorporación, permanencia y estabilidad de la fuerza laboral en el campo, en especial de jóvenes y mujeres..." (Lineamiento 157).

En concordancia y con el liderazgo del MINAG, se implementa la Estrategia de Género del Sistema de Agricultura 2015-2020 que, debido a que son las mujeres las que se encuentran en situación de desventaja, potencia su importante papel en todos los espacios del sector, en particular, las fincas y las cooperativas. También refuerza la formación técnica y profesional de ellas, promueve el trabajo con las que ocupan puestos de dirección o muestren potencialidades para ello y prioriza el mejoramiento de sus condiciones de trabajo atendiendo a las necesidades específicas de género. En paralelo, la estrategia reconoce la existencia de hombres líderes protagonistas de la igualdad y, junto a ello, estimula cambios de gestión y procesos innovadores a favor de la igualdad y la equidad de género.

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura de Cuba reconoce como principales logros y potencialidades para alcanzar la igualdad los siguientes:

- Dentro de los mecanismos de trabajo que impulsan los avances de las mujeres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero se reconocen alianzas estratégicas y metodológicas con la FMC desde el nivel nacional hasta el municipio. También se implementan Planes y Programas Conjuntos del MINAG y la ANAP con esta organización de mujeres, así como acciones impulsadas por la Red de Organismos e Instituciones de Apoyo a la Mujer Rural Cubana.
- Se ha avanzado en la creación y fortalecimiento de los comités de género en todos los niveles estructurales (a nivel de entidad, municipal, provincial), incluido el sector cooperativo.
- Se ha afianzado el trabajo de las organizaciones no gubernamentales que acompañan al Ministerio de la Agricultura, tales como la ANAP, la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF), la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA) y el Consejo Científico Veterinario de Cuba (CCVC), que realizan acciones para transversalizar el enfoque de género en los proyectos nacionales y de colaboración internacional.
- La superación de las mujeres es un pilar para impulsar políticas inclusivas dentro del sector. Se estima que son mujeres más del 42 % del personal dedicado a la investigación, del 35 % de las personas con doctorados en Ciencias, del 46,7 % de las graduadas de maestrías y del 70 % del personal especializado.
- Se han creado y consolidado herramientas y buenas prácticas en el sector agropecuario, forestal y tabacalero que son potenciadoras de la igualdad de género. Se cuenta con personal sensibilizado y/o formado en género a diferentes niveles del Sistema de la Agricultura.

Medidas para favorecer el empoderamiento de las mujeres en cadenas de valor agroalimentarias

Teniendo como punto analítico de partida las desigualdades de género existentes (menor presencia de las mujeres en las cadenas agroalimentarias en Cuba; su ubicación en ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas; y sus menores niveles de participación, acceso y control sobre los recursos; entre otras), durante la implementación de AGROCADENAS se desarrolló una estrategia de transversalización de género. Las experiencias y los resultados alcanzados permiten sugerir las siguientes áreas de trabajo para el empoderamiento de mujeres en las cadenas de valor:

EMPODERAMIENTO

- **INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE LAS CADENAS**
- **APOYAR LA CONFORMACIÓN DE REDES DE MUJERES PRODUCTORAS CON INTERESES SIMILARES**
- **FORTALECER LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE MUJERES AGRICULTORAS**
- **INCENTIVAR LA INSERCIÓN DE MUJERES EN ROLES TRADICIONALMENTE ASIGNADOS A HOMBRES EN LAS CADENAS**
- **FORTALECER EL COMPROMISO DE LAS COOPERATIVAS COMO PROMOTORAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

A continuación, se detallan cada uno de estos componentes.

DIAGNÓSTICOS Y ESTRATEGIAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Para determinar con certeza las desigualdades de género existentes en una cadena de valor es imprescindible que el enfoque de género sea parte intrínseca de la metodología que se utilice para diagnosticarla, tanto en el análisis del entorno donde se inserta como en su funcionamiento interno.

El estudio del entorno deberá incluir las políticas, programas u otras normativas que pueden ofrecer oportunidades o amenazas para la igualdad de hombres y mujeres. También se deben identificar y atender aspectos socioculturales —concepciones y estereotipos naturalizados que no se cuestionan— que realcen patrones sexistas relacionados con los roles de mujeres y hombres en la cadena y en la familia, que potencialmente afectan o estimulan la inserción de ellos o ellas en dichas cadenas.

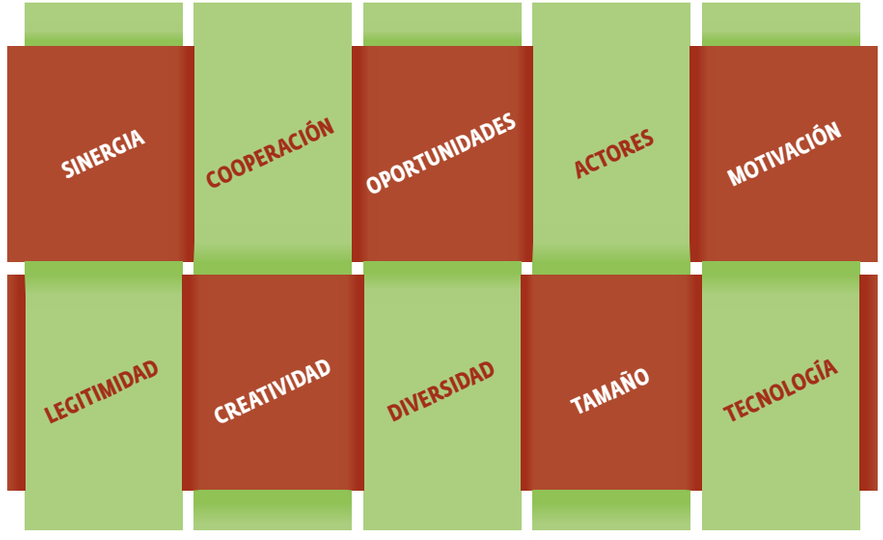
A nivel interno se deberá analizar en cada eslabón la presencia de las mujeres y los hombres, las ocupaciones que desempeñan, su participación en la toma de decisiones, las condiciones laborales y económicas, las relaciones de poder en las que se insertan, el acceso (utilización) y control (toma de decisiones) de los recursos y los beneficios, entre otras dimensiones de género. Aquí, nuevamente habrá que profundizar en la presencia de estereotipos sexistas que puedan estar determinando el predominio de unas y otros en puestos de trabajo específicos y funciones dentro de la cadena. Estas dos aristas permitirán comprender las problemáticas de las cadenas desde la perspectiva diferenciada de hombres y mujeres; evitará una comprensión generalizada que no distinga necesidades y prioridades diferentes entre ellas y ellos; y garantizará la identificación, comunicación y toma de conciencia sobre la existencia de brechas de género.

La efectiva integración del enfoque de género en el diagnóstico y el análisis a profundidad de sus resultados son condiciones indispensables para que las estrategias de desarrollo de las cadenas puedan reflejar en sus líneas de acción una contribución sustantiva a la igualdad de género. Estas herramientas programáticas y de gestión deben definir áreas, actividades, indicadores y presupuestos para atender las brechas de género detectadas y deben incidir en la transformación de las barreras estructurales y las causas raíces de las desigualdades entre mujeres y hombres.

REDES DE MUJERES PRODUCTORAS

La creación de redes permite a las mujeres compartir experiencias, aprendizajes y fortalecer la ayuda mutua. Son un importante mecanismo que contribuye a visibilizar su presencia e importancia en las cadenas y unir esfuerzos para negociar y/u obtener beneficios de interés común. En una cadena de valor estas redes pueden favorecer a las mujeres en el acceso y la utilización de conocimientos y mercados de insumos, servicios y productos finales; a la vez que motivan a otras mujeres a sumarse a la cadena, demostrando que es posible y conveniente hacerlo.

DIEZ RAZONES PARA EL TRABAJO EN RED



Un aspecto importante de este tipo de redes es la creación de relaciones horizontales que favorecen la participación plena de quienes la conforman. Otro elemento esencial es contar con alguna persona líder o institución aliada que contribuya a sensibilizar a las mujeres sobre la igualdad de género, desde la perspectiva de derecho. Es importante que

la red en sí se proponga objetivos específicos para el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres. Junto con ello debe enfrentar las formas de discriminación existentes y ofrecer otros espacios para que las mujeres defiendan, alcancen y realicen sus derechos dentro de la cadena.

El espacio de actuación de las redes puede trascender a las mujeres que las conforman y llegar a las familias y las comunidades; incluso, influir en espacios de incidencia política en sus cooperativas, en otras entidades y en la sociedad en general. Son un poderoso instrumento para generar transformaciones a mediano y largo plazo.

FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE LAS MUJERES

En aquellas cadenas de valor donde las mujeres se enfrentan a una situación de desigualdad presencial (son minoría respecto a los hombres) es común que se encuentren también en desventaja respecto a las capacidades productivas. Se establece una especie de ciclo discriminatorio: al ser las de menores capacidades en cuanto a conocimientos, ingresos, equipamientos y relaciones de apoyo no logran invertir suficientemente, no siempre son quienes aprovechan las oportunidades que brindan las políticas públicas y continúan siendo un actor productivo sin peso en las cadenas.

Para romper ese ciclo es imprescindible implementar medidas afirmativas específicas para fortalecer las capacidades productivas de las mujeres y que puedan iniciar un salto productivo que les permita ubicarse como un actor de importancia en las cadenas. Este apoyo les permitirá acceder a mayores volúmenes de producción, mercados, ganancias, créditos, etc.; rompiendo con el esquema de supervivencia y favoreciendo su desarrollo como emprendedoras. Facilitarles el acceso a conocimientos, tecnologías, insumos y servicios puede ser un primer factor de cambio que, junto al desarrollo de sus capacidades gerenciales y empresariales, permita incrementar el empoderamiento de las mujeres y su autonomía como empresarias.

INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN ROLES DE GÉNERO NO TRADICIONALES

La división sexual del trabajo es aún un aspecto clave para el desarrollo económico y en especial en las cadenas de valor. Cuando mujeres y hombres comparten el rol productivo (realizan funciones por las que reciben ingresos, son reconocidas como personas ocupadas o trabajadoras asalariadas), generalmente los patrones sexistas ubican a unos y otras en espacios, ocupaciones y funciones diferentes y excluyentes. Esta diferente ubicación limita el hacer de los hombres en algunos espacios del sector y priva a las mujeres del ejercicio de determinadas funciones que pueden ser las mejor remuneradas o las más demandadas en las cadenas.

Para contribuir a que las cadenas funcionen con mayor equidad de género, una alternativa importante es promover experiencias demostrativas donde las mujeres asuman roles productivos tradicionalmente asignados a hombres según las construcciones de género. Esto permite visibilizar que ellas pueden desempeñarse con las mismas motivaciones, aportes y efectividad que los hombres y, a la vez, contribuye a la ruptura de patrones sexistas y promueve que nuevas iniciativas se generalicen a partir de los aprendizajes de las experiencias demostrativas.

Por lo general, este tipo de iniciativas encuentra barreras dentro de las familias, las comunidades y los propios espacios productivos; y se enfrenta a la resistencia de los hombres y también de las mujeres, de quienes toman las decisiones y aún no tienen conciencia de género ni sólidos conocimientos sobre la necesaria equidad. Por ello, se requerirá que las mujeres involucradas en la implementación de las acciones afirmativas estén apropiadas de la idea y sean las protagonistas en impulsar este cambio. En gran parte de los casos habrá que entrenarlas o capacitarlas para que ejecuten de forma efectiva esas funciones y ofrecerles algún apoyo de recursos para que inicien las actividades. También deberá trabajarse con las familias y las comunidades para promover un cambio de mentalidad, que permita la aceptación y el apoyo a aquellas mujeres que decidan transgredir lo tradicionalmente establecido.

Las cooperativas y otras entidades productivas donde las mujeres se incorporan a empleos no tradicionales, según la división sexual y genérica del trabajo, también tendrán que incrementar sus esfuerzos y acciones para contribuir a modificar los estereotipos sexistas.

COMPROMISO DE LAS COOPERATIVAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las cooperativas son empresas que nacen con un compromiso social como parte de sus principios constitutivos. La igualdad entre socios y socias en la participación económica y la toma de decisiones son elementos internacionalmente reconocidos por el movimiento cooperativo.

Sin embargo, al igual que en el resto de las empresas y/o esferas de la sociedad, las cooperativas también reflejan aquellos estereotipos de género que culturalmente se han ido afianzando en los y las cooperativistas. Cuba cuenta con tres tipos de cooperativas en el sector agropecuario:

- Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS). Agrupan a productoras y productores propietarios y/o usufructuarios de tierra.
- Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA). Agrupan a productores y productoras que eran propietarios de tierra, pero cedieron sus derechos a una propiedad colectiva de esta y de todos los medios que tienen para producir.
- Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC). Agrupan a productores y productoras que reciben tierras estatales en usufructo gratuito y deben hacerlas producir en un esquema colectivo de gestión.

Aunque en su funcionamiento pueden apreciarse diferencias significativas, la existencia de desigualdades de género es algo común. La baja presencia de la mujer cubana en el sector agroalimentario se refleja de manera más marcada en estas entidades, donde la mayoría de las personas asociadas y/o propietarias de la tierra son hombres, a pesar de la legislación que reconoce el derecho de ellas al trabajo, a heredar la tierra y la protección a su maternidad, entre otros.

La ANAP desde el 2005 aprobó su Estrategia de Género. Sobre esta base, las cooperativas pueden convertirse en impulsoras de importantes transformaciones a favor de la igualdad de género como: lograr arreglos con la aprobación de las asambleas para implementar medidas afirmativas dirigidas a cerrar brechas de género y contribuir al empoderamiento de las mujeres, motivarlas a ingresar a las cooperativas y/o establecer atenciones diferenciadas en los servicios que les proveen con el objetivo de apoyar su desarrollo productivo e incentivar su autonomía económica.

Igualmente, las cooperativas pueden jugar un importante papel de incidencia en las comunidades donde viven sus socios y socias, a favor de cambios de prácticas y mentalidades que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el espacio doméstico.

Experiencias y resultados del trabajo realizado en AGROCADENAS

PROMOVER EL BENEFICIO A LAS MUJERES PRODUCTORAS

Una de las prioridades del proyecto AGROCADENAS ha sido contar con mujeres productoras entre las personas que se benefician de manera directa. Dada la baja presencia de las mujeres en el sector agroalimentario, lograr incluirlas en las acciones del proyecto ha sido una meta intencionada, que requirió mucho trabajo de sensibilización al personal directivo y los equipos de gestión del proyecto a nivel local y nacional. La siguiente tabla muestra el número de mujeres beneficiadas con el proyecto.

TIPO DE BENEFICIO	CANTIDAD DE MUJERES	% DE MUJERES DEL TOTAL DE PERSONAS BENEFICIARIAS
Entrega directa de equipamientos e insumos	744	21 %
Prestación de servicios fortalecidos	1757	12 %
Acceso a insumos locales fortalecidos con el proyecto (semillas, alimento animal y bioproductos)	2357	22 %
Capacitaciones en temas agrotécnicos	1702	19 %
Capacitaciones en temas de género	1607	30 %

Estos beneficios han contribuido a fortalecer las capacidades productivas de estas mujeres, lo cual ha permitido que incrementen su visibilidad y empoderamiento en las cadenas.

Me dedico a la tierra, es mi fuente de ingresos y de vida. Un día en una asamblea nos hablaron de un proyecto de mujeres productoras de frijol y así llegó a nuestras vidas AGROCADENAS. En aquel momento nosotras estábamos y no nos veíamos. Nos dieron capacitación en temas de granos, semillas, suelos, género y muchas cosas que no sabíamos, y también la posibilidad de interactuar con otras mujeres productoras. Nos sentimos orgullosas cuando al llevar nuestra mercancía nos preguntan a nombre de quién está y podemos decir: "A nombre mío, yo soy la productora de ese frijol".

Elianys de la Caridad Pérez
PRODUCTORA DE FRIJOL (28 AÑOS).
CCS CELESTINO GUTIÉRREZ. REMEDIOS. VILLA CLARA.

REDES DE MUJERES GRANERAS

Otro resultado de gran relevancia ha estado relacionado con la formación de redes entre mujeres dedicadas a actividades productivas similares.

Concebidas como un espacio para el intercambio de experiencias y la ayuda mutua, este trabajo también ha permitido a las mujeres productoras contar con mayor fuerza de negociación con las cooperativas y otras entidades prestadoras de servicios y proveedoras de insumos, para lograr que se atiendan sus demandas y se les priorice.

Destacan como resultado tres redes:

1. Red de mujeres productoras de frijol de Villa Clara. Cuenta con un total de 13 mujeres (10 de Remedios y 3 de Placetas). Actualmente es una experiencia de gran fuerza y visibilidad en las cooperativas y la comunidad. Debe destacarse que una de las mujeres de esta red es diputada del Parlamento cubano (Asamblea Nacional del Poder Popular).
2. Red de mujeres productoras de frijol de Banao-Guasimal en Sancti Spíritus. Conformada por 11 mujeres, que con el liderazgo de una alta productora de frijol ha sumado a mujeres que tenían muy pocas capacidades productivas y baja autoestima. Con las acciones realizadas se aprecian cambios objetivos y subjetivos en las productoras, evidenciándose un claro proceso de empoderamiento individual y colectivo.
3. Red de mujeres maiceras. Autonombradas como SARA (Solidaridad, Autoestima, Reconocimiento y Autonomía), ocho mujeres del municipio Contramaestre en Santiago de Cuba se han agrupado para contribuir a fortalecer sus capacidades productivas y visualizar en las comunidades rurales el rol de las mujeres en esta cadena.

En apoyo a estas redes, AGROCADENAS facilitó a las mujeres equipamiento e insumos para extender y mejorar los rendimientos de sus producciones, les propició acceso a capacitaciones agrotécnicas, desarrolló procesos de sensibilización y capacitación sobre la igualdad de género en las cooperativas y favoreció el intercambio entre ellas.

La red nos agrupó en un mismo objetivo: el de producir, y un mismo sentir: el de considerarse importantes y ser tomadas en cuenta. Esto les dio la posibilidad de intercambiar, hacerse consultas entre ellas, aclarar inquietudes. Ya no se sienten solas ni aisladas, son mujeres empoderadas por la fuerza de la unión.

Soraya Díaz Álvarez
PRODUCTORA DE FRIJOL
CCS PAQUITO ROSALES. BANAO. SANCTI SPÍRITUS

INSERCIÓN DE MUJERES EN OCUPACIONES TRADICIONALMENTE DESEMPEÑADAS POR HOMBRES EN CADENAS GANADERAS

La presencia de estereotipos sexistas ha excluido a las mujeres de muchos puestos de trabajo de alto valor económico en las cadenas agroalimentarias. AGROCADENAS apoyó dos iniciativas afirmativas para contribuir a incrementar la presencia de mujeres en actividades consideradas casi exclusivas para hombres: la inseminación artificial y la ceba de toros.

Brigada de mujeres inseminadoras

Una de las principales problemáticas de la ganadería cubana es la insuficiente utilización de la inseminación artificial. Esto se debe a la existencia de una arraigada práctica de la monta directa y a la carencia de servicios de inseminación artificial de fácil acceso. AGROCADENAS apoyó la conformación de la primera Brigada de Mujeres Inseminadoras del país en una cooperativa, para asegurar la cercanía a productores y productoras, y se identificaron a mujeres interesadas en integrarla para así también romper con el patrón sexista de que es una actividad exclusiva para hombres. Con un curso teórico-práctico de un año, nueve mujeres fueron capacitadas para ejercer esta actividad. También se les apoyó con el equipamiento y el instrumental necesarios. Se asistió así en la localidad de Guasimal a un cambio doble de mentalidad: inseminar al ganado con manos de mujer.

AGROCADENAS aportó los implementos de trabajo y las capacitaciones para poder ser inseminadoras. Nos crecimos como personas y estamos siendo reconocidas, no solo en nuestra localidad sino en el ámbito nacional, porque fuimos las primeras muchachas que rompimos el prejuicio de que no se podía. Ha costado mucho trabajo lograr esa confianza.

Tanya Herrera Muñoz
MUJER INSEMINADORA (21 AÑOS).
CCS BIENVENIDO PARDILLO. GUASIMAL. SANCTI SPÍRITUS

Mujeres cebadoras

La ceba de toros es una de las actividades que genera mayores ingresos económicos en la ganadería cubana si se logran rendimientos exitosos. Bajo el estereotipo de la rudeza, muy pocas mujeres se dedican a esta actividad. AGROCADENAS decidió apoyar a mujeres que realizaran o quisieran iniciar la ceba, con el objetivo de mostrar que sí puede ser realizada por ellas y que es una vía muy importante para su empoderamiento económico. Doce mujeres de Bayamo fueron beneficiadas con esta iniciativa, quienes partiendo de una línea base casi nula hoy se han convertido en productoras de gran importancia en las cooperativas.

Con apoyo de equipos e insumos, la priorización en los servicios que les prestan las cooperativas y un importante acceso a capacitaciones sobre alimentación y manejo del ganado, sus condiciones de vida han mejorado y son más reconocidas. También se ha realizado un fuerte trabajo de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y se ha facilitado el intercambio de aprendizajes entre productoras.

AGROCADENAS me ha dado muchas experiencias y la capacidad de aprender. Lo primero es la capacitación. También me facilitó un sistema de riego, un molino, una máquina forrajera, entre otros recursos. Rompí las barreras arcaicas de que la mujer no podía y le demostré a mis compañeros de cooperativa y de mi zona que nosotras podemos hacer lo mismo que los hombres y tener los mismos derechos. Tengo solvencia económica para mí y mi familia.

Noidis Esther Vega Naranjo
CEBADORA DE TOROS (52 AÑOS).
CCS MANUEL ESPINOSA RAMÍREZ. BAYAMO. GRANMA

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS AFIRMATIVAS EN LAS COOPERATIVAS DONDE SE INSERTAN LAS MUJERES

Las cooperativas del sector agrícola (CCS, UBPC y CPA) se encargan de más del 80 % de la producción nacional de alimentos agropecuarios. Para atender las bases estructurales de las desigualdades de género, las cooperativas constituyen un actor que requiere concientizar la necesidad de favorecer la participación y el empoderamiento de las mujeres en el sector productivo del campo cubano y tomar acción sobre ello. AGROCADENAS trabajó de forma intensa con las cooperativas, impulsándolas a fomentar mayores oportunidades de empleo para ser ocupado por las mujeres y a desarrollar medidas que les prioriza en la provisión de servicios e insumos para facilitar su crecimiento como emprendedoras. Al cierre del 2019, un total de 74 cooperativas reportaban la implementación de medidas concretas para incrementar la participación y el empoderamiento económico de las mujeres. Entre las acciones más importantes se destacan:

- Acuerdo en las asambleas de 37 cooperativas de precios diferenciados para mujeres en la prestación de servicios, los descuentos han oscilado entre un 10 % y un 40 %.
- Creación de 158 empleos para ser ocupados por mujeres.
- Realización de capacitaciones para esas mujeres con el fin de trasmitirles los aprendizajes de productores líderes y poniendo a disposición de ellas asesorías de alto nivel profesional.
- Priorización de las mujeres en la entrega de insumos estratégicos para lograr buenos rendimientos, como es el caso de la semilla de calidad.

Estas cooperativas han avanzado en visualizar la importancia de estimular y apoyar a las mujeres productoras y no mantenerlas relegadas a las labores domésticas de las fincas.

Yo no pensaba a estas alturas de la vida aprender las cosas que nos han dado en las capacitaciones ni ver las tecnologías que han llegado a través de AGROCADENAS. En la cooperativa, a las mujeres nos priorizan en la preparación de la tierra y en cualquier otro servicio. A la hora de desgranar el maíz, tenemos que pagar el combustible, pero no el servicio. Hemos participado en encuentros donde he podido conocer otras mujeres productoras: nos comunicamos, intercambiamos ideas, nos apoyamos, hacemos amistades. Ahora me siento una persona diferente.

SANDRA GARLOBO
PRODUCTORA DE MAÍZ (52 AÑOS).
CCS MOISÉS POPA GONZÁLEZ. CONTRAMAESTRE. SANTIAGO DE CUBA

Aprendizajes a compartir

Las iniciativas afirmativas de género apoyadas por AGROCADENAS y dirigidas a potenciar el empoderamiento de las mujeres constituyen acciones efectivas que han permitido contribuir a la igualdad de género. Los principales aprendizajes a compartir son:

1. En la etapa de diagnóstico de las cadenas es fundamental levantar datos e información de manera diferenciada entre mujeres y hombres, en cuanto a la presencia, el desempeño de roles y el acceso y control de los recursos. Esto permite que en la proyección estratégica se identifiquen apoyos concretos que contribuyan a eliminar las brechas de género y se tomen medidas a favor de la participación plena de mujeres y hombres en el desarrollo de las cadenas.

2. El intercambio directo con las mujeres del sector propicia conocer sus verdaderas necesidades e identificar acciones prioritarias que contribuyan a revertir las condiciones de desventaja en que ellas se encuentran. Un elemento distintivo de AGROCADENAS fue la participacion de las mujeres en el diseño de los proyectos locales afirmativos de género y su protagonismo en la realización de estas iniciativas.

3. Cuando no existe experiencia en el tema, tanto a nivel teórico como práctico, se requiere la asesoría metodológica especializada. Tanto a nivel nacional como local se deben identificar entidades y personas expertas en género dispuestas a colaborar.

4. Para eliminar resistencias en la implementación de las medidas afirmativas de género es imprescindible acompañar técnicamente su ejecución con procesos sistemáticos de concientización de género (sensibilización y capacitación) que logren que se reconozca y comprenda en cada entidad la necesidad de desarrollar estas acciones de discriminación positiva.

5. Una estrategia fundamental para contribuir al desarrollo de cadenas agroalimentarias con equidad entre mujeres y hombres es propiciar el liderazgo de las juntas directivas de las cooperativas. Contar con equipos de dirección sensibilizados con el tema, en particular con los hombres que los integran, favorece el compromiso con la implementación de cambios de gestión a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. En el proyecto AGROCADENAS resultó positiva la participación de presidentes de cooperativas en los espacios de formación en temas de género y de intercambios de experiencias realizados durante la ejecución de las medidas afirmativas de género.

6. El empoderamiento de las mujeres, además de un tema de justicia social, contribuye económicamente al desarrollo de las cadenas agroalimentarias. Evidenciar con ejemplos concretos su aporte, incluso en ocupaciones tradicionalmente consideradas como masculinas, en el marco de juntas directivas, asambleas, eventos y otros espacios permite visibilizar y reconocer por parte del personal directivo, socios y socias de las cooperativas, la comunidad y la sociedad en general, los resultados alcanzados por ellas, a la vez que promueve la incorporación de otras mujeres, principalmente jóvenes, al sector. Los medios de comunicación en sus diferentes formatos (publicaciones, audiovisuales, reportajes, entre otros) constituyen una vía atractiva y de mayor alcance en este sentido.

ALTERNATIVAS

4

De 2014 al 2020, el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han implementado de forma conjunta el Programa de apoyo al fortalecimiento de cadenas agroalimentarias a nivel local (AGROCADENAS), en estrecha colaboración con el Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL) y el Ministerio de Comercio Interior (MINCIN). Esta iniciativa, contando con fondos de la Unión Europea y COSUDE, ha perseguido el objetivo de fortalecer el desempeño y la gestión de cadenas agroalimentarias con alta importancia para la sustitución de importaciones y que aportan a la seguridad alimentaria de Cuba, tales como: frijol, maíz, leche y carne vacuna.

Este material es parte de la serie Alternativas; en la cual, a partir de la sistematización de las acciones y resultados alcanzados por Agrocadenas, se divulgan aspectos innovadores desarrollados, para favorecer su conocimiento y replicación.

En este número se presentan alternativas de medidas afirmativas para promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en las cadenas agroalimentarias y contribuir a la equidad de género.

ISBN: 978-959-296-060-2

9 789592 960602

AGROCadenas PROGRAMA DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE CADENAS AGROALIMENTARIAS A NIVEL LOCAL

PNUD Al servicio de las personas y las naciones

MINAG MINISTERIO DE LA AGRICULTURA

Unión Europea

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE

MINAL Ministerio de la Industria Alimentaria

MINCIN