



***Diagnóstico de Género en la Cadena de Valor del Cacao, que Contribuya a la
Definición de una Futura Estrategia de Género en la Región SICA***

INFORME FINAL

Presentado por:

Ana Avilés Cruz

Yamileth Moreno Valdivia

Bajo la coordinación de: Ninoska Hurtado

Presentada a:

RIKOLTO

COSUDE

Marzo, 2023



Contenido

Siglas y Acrónimos.....	3
Índice de Ilustraciones	6
Índice de Tablas y Gráficos.....	6
Resumen.....	7
I. Introducción.....	9
II. Marco de referencia conceptual de la equidad de género	11
III. Políticas y normativas que reconocen y promueven la participación de las mujeres	15
IV. Objetivos y metodología	18
4.1. Objetivos.....	18
4.2. Proceso metodológico.....	18
V. Hallazgos de género en la cadena de valor del cacao de la región SICA.....	20
5.1. Incorporación de las mujeres y hombres en la cadena de valor del cacao	21
5.2. Aportes de las mujeres y los hombres en la cadena de valor del cacao.	26
5.3. Espacios y participación en la toma decisiones de las mujeres	29
5.4. Acceso a servicios de apoyo y recursos en la cadena.....	36
5.5. Oportunidades y riesgos que se vislumbran en el sector cacaotero para las mujeres	39
5.5.1. Oportunidades	39
5.5.2. Riesgos	40
VI. Principales conclusiones.....	41
VII. Plan de acción	42
VIII. Referencias bibliográficas	44
IX. Anexos.....	47
Anexo 1. Leyes y políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades	47
Anexo 2. Planes y estrategias nacionales de competitividad de cacao de la región SICA.....	48
Anexo 3. Normativas y procedimientos que reconocen y promueven la participación de la mujer en la cadena de valor de cacao	51
Anexo 4. Variables básicas del diseño de las herramientas de campo	52
Anexo 5. Lista de Participantes.....	54
Anexo 6. Tipos de servicios y recursos ofertados a la cadena y tipos de actores.....	57
Anexo 7: Número de productoras y productores cacaoteros de la región SICA.....	58

Siglas y Acrónimos

ACICAFOC	Asociación Coordinadora Indígena y Campesina de Agroforestería Comunitaria Centroamericana
ACOPROST	Asociación Cooperativa de Productores y de Aprovechamiento de Cacaoteros de la Sierra Tecapa
AGEXPORT	Asociación Guatemalteca de Exportadores
AGRIPROFOCUS	Consultora Holandesa para la Agricultura
AMECUP	Asociación Mujeres Emprendedoras de las Comunidades de Upala
APAGRISAC	Asociación de Productores Agroindustriales de San Antonio de Cortés
APAO7	Asociación de Productores Orgánicos Sierra Tecapa
APAICAL	APAICAL
APAGRISAC	Asociación de Productores Agroindustriales de San Antonio de Cortés
APEN	Asociación de Productores y Exportadores de Nicaragua
APIDIP	Asociación del Pueblo Indígena para el Desarrollo Integral Productivo, de la aldea Pinares
APPTA	Asociación de pequeños productores de Talamanca
APROSACAO	Asociación de Productores de Sistemas Agroforestales con Cacao Orgánico-Olancho
ASAFRI	Asociación Agroforestal de Risco
ASAP	Adaptación para la Agricultura en Pequeña Escala
ASOCACAO	Asociación de Cacaoteros de Guatemala
ASOCUENCA	Asociación de Productores de la Cuenca del Río Bugalagrande
ASOPAC	Asociación de Productores Agropecuarios del Pacífico
ASOPROCC	Asociación de Productores de Cacao de Colón
ASOPROPIB	Asociación de Productores de Pico Bonito
ASOCHOGUA	Asociación del Chocolate de Guatemala
ASPROCACAO	Asociación de Productores de cacao de la zona oriental
ASOPROPIB	Asociación de Productores de Pico Bonito
ASOCUENCA	Asociación de Productores de la Cuenca del Río Bugalagrande
CAC	Consejo Agropecuario Centroamericano
CAC Matina	Centro Agrícola Cantonal de Matina
CACAONICA	Cooperativa CACAONICA R.L
CAC Matina	Centro Agrícola Cantonal Matina
CATIE	Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza
CENTA	Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal
CIAT	Centro Internacional de Agricultura Tropical.
CITA-UCR	Ciencia de Investigación de Tecnología de Alimentos
CNCCH	Cooperativa Del Rancho Limitada
COPROCADER	Cooperativa de Productores de Cacao y Servicios Múltiples del Caribe Sur R.L
COOPECACAO AFRO	Cooperativa de Producción Agrícola Cacaoteros de Jutiapa Limitada
COPRACAJUL	Comisión Nacional de Cacao de Honduras
COAGRICSA	Cooperativa Agrícola Cafetalera San Antonio Limitada
COCABO	Cooperativa de Servicios Múltiples Cacao Bocatoreña
	Cooperativa de Ahorros y Créditos y Servicios Múltiples de Productores, Exportadores e Importadores de Cacao del Norte
COOPCANOR, INC.	Exportadores e Importadores de Cacao del Norte
COOPECACAO AFRO	Cooperativa de Productores de Cacao y Servicios Múltiples del Caribe Sur R.L
COMCACAO	Comisión Nacional de Cacao de Nicaragua
CONACADO	Confederación Nacional de Cacaocultores Dominicanos
CONADEA.	Consejo Nacional de Desarrollo Agropecuario
CONACAO	Comisión Nacional de Cacao

COOPROAGRO	Cooperativa de Productores de Cacao de la Republica Dominicana
COPROCADER	Cooperativa Del Rancho Limitada
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CRIA	Consortios Regionales de Investigación Agropecuaria
CRS	Catholic Relief Services
CURLA	Centro Regional Universitario del Litoral Atlántico
DACHOJ	Asociación de Damas Chocolateras de Jutiapa
DIFOPROCO.	Dirección de Fortalecimiento para la Organización Productiva y Comercialización
ECA	Escuelas de Campo
ERC	Estrategia Regional de Cacao
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
FAOSTAT	Base de Datos Estadísticos Corporativos de la FAO.
FHIA	Fundación Hondureña de Investigación Agrícola
FIA	Federación Interamericana
FICCI.RL	Federación Integral de Comercialización de Cooperativas de Ixcán
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola .
FUNDALACHUA	Fundación Laguna Lachúa
FUNDASIMAS	Fundación Sierra Madre
FUNDER	Fundación para el Desarrollo Empresarial Rural
FUPAROCA	Fundación para la Asistencia Social, Recuperación y Manejo Orgánico de Plantaciones Cacaoteras
GRUN	Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.
Ha	Hectáreas
HEIFER	Heifer Internacional
IICA	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura .
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
INAFOR	Instituto Nacional Forestal .
INATEC	Instituto Nacional de Tecnológico
INE	Instituto Nacional de Estadística
INETER	Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales .
INISER	Instituto Nicaragüense de Seguros y Reaseguros
INDER	Instituto de Desarrollo Rural
INTA	Instituto de Tecnología Agropecuaria.
IPSA	Instituto de Protección y Sanidad Agropecuaria.
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LEYDEM	Plataforma de Mujeres por la Ley de Desarrollo Económico
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería.
MAGA	Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación de la República de Guatemala
MARENA	Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales.
MAYACERT	Multicertificadora de los Sistemas de Productos Agropecuarios.
MEFCCA	Ministerio de Economía Familiar, Comunitaria, Cooperativa y Asociativa.
MMUJER	Ministerio de la Mujer
MININ	Ministerio de la Mujer de Nicaragua
MIFIC	Ministerio de Fomento, Industria y Comercio.
MIDA	Ministerio de Desarrollo Agropecuario.
MIPYME	Micro Pequeña y Mediana Empresa
MOCCA	Maximizando Oportunidades en Café y Cacao en las Américas
NIBS SA	NIBS de Costa Rica SA
ONU	Organización de Naciones Unidas

ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONG	Organismo No Gubernamental
OREBÄ	Asociación Indígena Productora de Cacao OREBÄ
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNPCC	Plan Nacional de Producción, Consumo y Comercio
PRAWANKA	Programa de. Desarrollo Económico Inclusivo Territorial PRAWANKA.
PRIEG	Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana
PROCACAO	Proyecto Mejoramiento de las capacidades productivas y organizativas de los productores y productoras de cacao en el Triángulo Minero
PROCACAOH	Programa de Mejoramiento de Ingresos y Empleos para Familias Productoras de Cacao.
PRONACOM	Programa Nacional de Competitividad
PRONAGRO	Programa Nacional de Desarrollo Agroalimentario
PROPETEN	Fundación PROPETEN.
REDMUCH	Red de Mujeres Cacaoteras y Chocolateras de Honduras
OSACOOOP	Cooperativa de Comercialización y Servicios Múltiples de los Productores Agrícolas de la Península de Osa
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SECAC	Secretaria del Consejo Agropecuario Centroamericano
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SIBAEI	Empresa Familiar de Procesamiento de Chocolate Sibaeli
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
SICACAO	Comité del Cacao de Centroamérica y República Dominicana.
SNPCC	Sistema Nacional de Producción, Consumo y Comercio
SOCODEVI	Sociedad de Cooperación para el Desarrollo Internacional
Solary RL	Cooperativa de Servicios Múltiples Solary Responsabilidad Limitada
Swisscontac	Fundación Suiza para la Cooperación Técnica
TCGA	Toledo Cocoa Growers Association
TM	Toneladas métricas.
UCA	Universidad Centroamericana
UE	Unión Europea
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UCR	Universidad de Costa Rica
UNNOBA	Asociación de Jóvenes con cacao y turismo.
USAID	Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

Índice de Ilustraciones

	Pág.
Ilustración 1. Cadena de valor de cacao de la región SICA.....	9
Ilustración 2. Datos de la cadena de valor de cacao de la región SICA.....	10
Ilustración 3. La perspectiva de género.....	11
Ilustración 4. Elementos claves para comprender el término “género” en el ámbito del desarrollo.....	11
Ilustración 5. Igualdad versus equidad.....	11
Ilustración 6. Ejemplos de las manifestaciones de exclusión que afectan el empoderamiento integral de las mujeres.....	12
Ilustración 7. Tipos de servicios a los que se accede desde la asociatividad.....	14
Ilustración 8. Tipos de necesidades de género.....	15
Ilustración 9. Incorporación de las mujeres y los hombres en la cadena de valor de cacao	23
Ilustración 10. Estereotipos de género como causas subyacentes de la dinámica de incorporación de las mujeres y hombres.....	23
Ilustración 11. Estereotipos de género como causas de desigualdades de género.....	25
Ilustración 13. Causas subyacentes de las desigualdades en la toma de decisiones en la familia cacaotera.....	29
Ilustración 14. Competencias y habilidades de la capacidad transformadora del liderazgo femenino identificadas por los actores.....	35
Ilustración 15. Proveedores de servicios y de recursos de apoyo mencionados.....	36
Ilustración 16. Tipos de acciones implementadas para facilitar el acceso de las mujeres a Servicios.....	39

Índice de Tablas y Gráficos

	Pág.
Tabla 1. Participantes en levantamiento de información primaria.....	19
Tabla 2. Membresía de organizaciones de productores cacaoteras de la región SICA.....	32
Tabla 3. Participación de mujeres y hombres en las juntas directivas en las organizaciones mixtas de productores cacaoteras de la región SICA.....	34
Tabla 4. Propuesta de plan de acción.....	43
Gráfico1. Participación de mujeres y hombres en las organizaciones mixtas de productores en la cadena de valor de cacao de la región SICA.....	31

Resumen

El conocimiento y análisis de la situación de género en la cadena de valor del cacao en la región el Sistema de Integración Centroamericana (SICA), es un paso importante para la intensificación de medidas encaminadas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, desde el actuar del Comité de Cacao Centroamericano y República Dominicana (SICACAO) y de las plataformas nacionales multiactor del sector cacaotero”.

Este diagnóstico se ejecutó en el período de noviembre 2022 a febrero 2023 y responde a la operativización del lineamiento de Género y Relevamiento Generacional de la Estrategia Regional de Cacao (ERC), facilitado por el programa PROCACAO Gestión de Conocimiento de RIKOLTO, financiado por la COSUDE y la colaboración de los miembros de la SICACAO.

El proceso de investigación implementado permitió conocer de la viva voz de las productoras y los productores, organizaciones de base y actores de apoyo, cómo caracterizan la participación de mujeres y hombres en la cadena de valor de cacao en la región SICA. La modalidad virtual facilitó el conocimiento de las diversas experiencias de participación que tienen las familias cacaoteras y el protagonismo de las mujeres según el contexto de cada uno de los 8 países miembros del SICA.

El cacao en la región SICA es considerado en la ECR como un rubro en proceso de consolidación, a pesar de los retos sociales, ambientales, económicos y tecnológicos que enfrenta; los actores reconocen que está renovando su importancia como fuente de generación de ingresos para las familias cacaoteras y puede brindar mayores oportunidades para el empoderamiento de las mujeres.

Todos los países miembros del SICA, cuentan con un marco legal para promover la equidad e igualdad de género, disponen de un instrumento de política para el mejoramiento de la competitividad de la cadena de valor de cacao; y aunados esfuerzos a través de la SICACAO lograron colocar en prioridad el rubro del cacao en la agenda regional del Concejo Agropecuario Centroamericano (CAC), una estrategia de competitividad que integra la voluntad política para trabajar en función de equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres en la cadena de valor de cacao.

Un hallazgo a destacar es la necesidad de contar con la comprensión conceptual de lo que implica “hablar” de igualdad de género en la cadena. Cuando se analizan las percepciones de los actores sobre las dinámicas de incorporación de las mujeres y los hombres a lo largo de la cadena y las causas subyacentes a estas dinámicas, se identifican una serie de estereotipos de género que están creando y perpetuando condiciones de desigualdad de género en perjuicio de las mujeres y que restan oportunidades de eficiencia a la cadena.

Se identificaron esfuerzos enfocados en el cambio de estas condiciones de género mediante acciones afirmativas que abordan necesidades estratégicas de las mujeres cacaoteras, con un abordaje transformador de las relaciones de género en las familias; sin embargo, es palpable que otras acciones están requiriendo de una discusión o un cuestionamiento más holístico de sus resultados, orientada a contribuciones sostenibles en la reducción de las desigualdades de género, debido a que, entre las acciones se han “inmiscuido” los estereotipos de género. Una clarificación conceptual contribuiría en la definición de umbrales o fronteras sobre hasta dónde

se quiere aportar en la transformación de las relaciones de género presentes en la cadena de valor de cacao.

Los hallazgos demuestran que la incorporación las mujeres y los hombres, sus aportes, así como su participación en los ámbitos donde se toman decisiones, está determinada por estereotipos de género contruados a partir de ciertas características físicas y creencias alrededor del comportamiento social y económico esperado de una mujer y de un hombre; en general el cacao todavía es considerado un rubro masculino, prevaleciendo la incorporación de los hombres en todas las etapas de la cadena y en los espacios de toma de decisiones, pese a que las mujeres están involucradas en el 67% de las 21 actividades identificadas por las y los informantes, estas no es reconocidas y valoradas en su dimensión.

Los esfuerzos de los programas de gobierno, la cooperación y las empresas privadas, para incorporar la perspectiva de género se han ampliado en los últimos años y facilitando cada vez más, a que las mujeres tengan acceso a las inversiones productivas, organización y capacitación; se destaca las capacitaciones técnicas-productivas, la creación y fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas de procesamiento artesanal.

Estos esfuerzos ameritan una discusión estratégica sobre su alcance y sostenibilidad, puesto que, “hablar de perspectiva de género”, es ver implicaciones de las intervenciones para las mujeres y los hombres desde sus condiciones de género para lograr una verdadera contribución de la igualdad de género en la cadena de valor de cacao. El acceso de recursos como la tierra, cuotas de afiliación en las organizaciones, capital de trabajo, disponibilidad de tiempo, distribución de trabajo reproductivo, libertad de movilización fuera del hogar, entre otros, aún representan retos para las mujeres.

La participación de la mujer en los espacios de liderazgo y toma de decisiones en las familias nucleares, organizaciones y estructuras de articulación público-privado, es un proceso en marcha “pero lento”, la mujer logra escalar a puestos directivos; pero todavía no logra reconocimiento; por lo general, sus aportes son marginados y pocos potenciados para mejorar el desempeño de la cadena de valor.

La cadena de valor de cacao de la región SICA, demanda la intensificación de las medidas en materia de igualdad de género y su conjugación con los factores cambiantes del contexto económico, político y ambiental, para lo cual se identificaron las siguientes acciones:

- 1) Definir una estrategia de operativización del lineamiento de género y relevo generacional establecida en la Estrategia Regional de Cacao y los resultados del presente diagnóstico de género en la cadena de valor.
- 2) Fortalecer la gestión de conocimiento de cara a una mayor visibilización de los aportes de las mujeres en la cadena de valor y el fortalecimiento de las capacidades de los miembros de la SICACAO.
- 3) Creación de un fondo de asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género y empoderamiento de la mujer y el desarrollo de iniciativas innovadoras con un efecto impulsor multiplicador.
- 4) Establecer un sistema de monitoreo del cumplimiento de las políticas de género y su operativización en los planes de acción de las plataformas multiactor de la cadena de valor de cacao.

I. Introducción

El presente documento contiene los hallazgos del “Diagnóstico de género en la cadena de valor del cacao”, el cual ha sido encargado por el Programa PROCACAO, Gestión de Conocimiento de RIKOLTO y el auspicio de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE).

El objetivo planteado fue “Conocer y analizar la situación actual de género en la cadena de valor del cacao en la región SICA, los obstáculos y oportunidades para alcanzar la igualdad de género, que en un futuro permita la construcción de un plan de acción y/o estrategia de género para el fomento de modelos de inclusión y empoderamiento de mujeres desde el actuar del comité de cacao Centroamericano y República Dominicana (SICACAO) y de las plataformas nacionales multiactor cacaotero”.

Se implementó una metodología cualitativa y altamente participativa con los diversos actores de la cadena de valor de cacao de la región SICA, seleccionados de forma consensuada con las Mesas Nacionales de Cacao y con la voluntariedad de éstos en colaborar en el diagnóstico brindado con libertad y respeto, sus opiniones y percepciones alrededor de una serie de preguntas generadoras desde la perspectiva de género.

La cadena de valor de cacao de la región SICA está compuesta por 5 eslabones ; a)proveedores de insumos b)producción, c)postcosecha y procesamiento, d)comercialización y e)transformación¹ que enlazan una serie de actividades para responder a la demanda de cacao seco como producto commodity y los productos terminados siendo el más común el chocolate, además de una diversidad de derivados (Ilustración 1)



Fuente: Barahona, 2019

En esta cadena participan de forma directa productores y productoras cacaoteras, organizaciones de productores, intermediarios, procesadores artesanales e industriales, comerciantes minoristas tradicionales y modernos, empresas exportadoras y consumidores finales. Las organizaciones de productores juegan un rol importante en la provisión de servicios centralizados de procesamiento primario y la comercialización de producto cacao seco a nivel nacional e internacional.

¹ Directrices regionales para el fomento de cacao sostenible y resiliente con énfasis en pequeños productores y .sus organizaciones (Barahona, 2019)

El sector cacaotero de la región SICA, está renovando su importancia como fuente de generación de ingresos para las familias productoras y puede brindar mayores oportunidades para el empoderamiento de las mujeres y jóvenes. La mayoría de la producción en la región es cultivada en agricultura familiar, caracterizada por pequeñas unidades de producción con áreas de siembra que van de 0.5 a 3Ha sembradas de cacao, principalmente bajo sistemas agroforestales. Se estima un total de 74,990 productores, la mayoría son pequeños productores de los cuales el 21% son productoras y 79% productores (Ilustración 2)².

Ilustración 2. Datos de la cadena de valor de cacao de la región SICA



Fuente: Planes estratégicos y programas nacionales de cacao de los países de la región SICA y FAOSTAT.

La investigación se enfocó en el eslabón de producción y el procesamiento artesanal, en cual está integrado por la base determinante (mayor número de actores) de la cadena de valor y como respuesta al enfoque inclusivo de la ERC, el cual prioriza a los pequeños y medianos productores y productoras, siendo el grupo con más vulnerable de la cadena.

Se realizó un recorrido por los ocho países miembros del SICA, a través plataformas virtuales, en las que se conectaron mujeres y hombres de la base de producción cacaotera, lideresas y líderes gremiales, procesadoras, exportadoras, certificadoras, organizaciones de organización no gubernamentales, representantes de gobierno, funcionarios del SICA y de agencias de cooperación.

Con este esfuerzo, es posible contar con un diagnóstico sin precedentes, en el cual se ha documentado las principales dinámicas de género que acontecen en una cadena de valor a nivel regional y que se espera, facilitará un proceso intencionado de abordaje de las desigualdades de género identificadas.

Las autoras agradecen cualquier corrección de los datos proporcionados y persuaden a todos los actores de la cadena a seguir fortaleciendo el intercambio de información que consideren relevante desde sus intervenciones, estudios y experiencias para enriquecer de manera más intensiva la incorporación de género en la dinámica de la cadena de valor de cacao.

La estructura del documento se compone de: previo a esta Presentación, se ha expuesto un Resumen de los hallazgos del diagnóstico, y posteriormente se expone brevemente el contexto de la cadena de valor en la región SICA los Principales patrones en la cadena de valor en la región; Objetivos y la metodología utilizada; Hallazgos del diagnóstico acorde a las preguntas orientadoras; Propuesta de plan de acción basado en los hallazgos; Referencias bibliográficas utilizadas; y los Anexos.

² Los datos de áreas cosechadas y producción corresponden al promedio del período del 2017-2021, según estadísticas de FAOSTAT.

II. Marco de referencia conceptual de la equidad de género

Uno de los hallazgos de este diagnóstico de género en la cadena de valor de cacao de la región SICA, es la necesidad de fortalecer los conocimientos de los diversos actores sobre la teoría de la **perspectiva de género**, y más relevante aún, lo que implica “ver” el entorno diario a través de esta perspectiva. La claridad sobre este concepto permite ver con mayor claridad y definir los umbrales o las fronteras hasta dónde se quiere llegar o aspirar en la transformación de las relaciones de género presentes en la cadena de valor de cacao (Ilustración 3).

Ilustración 3. La perspectiva de género.



Fuente: Tomado de

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

Iniciando con el término “Género” aplicado en el ámbito del Desarrollo, se cuentan con tres elementos básicos deben ser comprendidos (Ilustración 4):

Ilustración 4. Elementos claves para comprender el término “género” en el ámbito del desarrollo.



Fuente: Elaboración propia a partir de PNUD, 2008.

Otro ítem teórico que debe conocerse es lo referido a la **Equidad de género**. Lo esencial aquí es comprender que, la Equidad de Género es un proceso intencional que implica ser justo con las mujeres y con los hombres, mediante la implementación de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden tanto a las mujeres como a los hombres desenvolverse sobre un mismo terreno, y es en esta línea que, se afirma que la Equidad de Género es un proceso que conduce a la **igualdad**, ver ilustración 5 (PNUD, 2008).

Ilustración 5. Igualdad versus Equidad.



Fuente: Tomado de

<https://diferenciando.com/equidad-e-igualdad/>

Desde estos entendimientos, es posible plantearse contribuciones en la superación de condiciones de desigualdad que puedan enfrentar tanto mujeres como hombres en la cadena de valor de cacao. El reconocimiento de desigualdades es un primer paso, que puede acompañarse de otros como la implementación de **acciones afirmativas**.

Las acciones afirmativas en particular, aseguran un adecuado desenvolvimiento y protección de grupos sociales, que por razones de discriminación de género, etnia, clase o edad no tengan asegurado el pleno disfrute de sus libertades y derechos fundamentales. Es relevante comprender que las acciones afirmativas se aplican en los ámbitos social, económico, cultural y político.

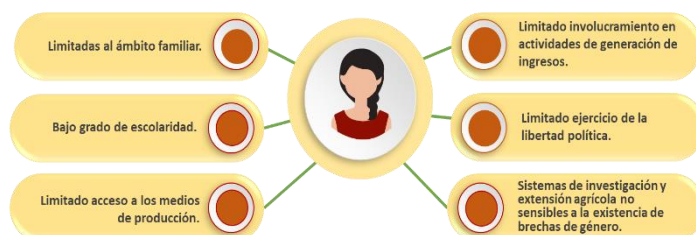
El diagnóstico de género ha evidenciado la pertinencia de desarrollar acciones afirmativas en la medida en que las desigualdades de género, están influyendo en la manera en que se incorporan las mujeres y los hombres a la cadena de valor de cacao, en el tipo de aporte que realizan, en su acceso a servicios y recursos, y en sus procesos de toma de decisión tanto a nivel de las familias como de las organizaciones de producción e inclusive en cómo los marcos de políticas, normativas, programas y proyectos están abordando este tipo de desigualdades.

Desde el Enfoque de Desarrollo Territorial Rural, se ha venido señalando que los territorios rurales son testigos de formas de **exclusión social** que niegan a colectivos sociales su vinculación a procesos de desarrollo y al goce de todos aquellos beneficios que generan un bienestar. La exclusión está referida a situaciones de carencia, discriminación, ausencia de derechos y libertades, que se traducen en barreras en el acceso a tierra, financiamiento, mercado, precios estables, sistemas de investigación y extensión agrícola, emigración, mejor infraestructura vial, educativa y de salud, capacidad organizativa y oportunidades que permitan el goce de derechos en condiciones y posiciones de equidad de género y generacional (IICA, 2017).

En este sentido, se identifica un grupo excluido, es el caso de las mujeres rurales (entre quienes se encuentran también las mujeres cacaoteras), quienes en un contexto de dominio de reglas patriarcales poseen medios de vida vulnerables, debido a que no acceden a los principales medios

de producción, su grado de escolaridad es bajo, están limitadas al ámbito privado, no se involucran en actividades que le generen ingresos, los sistemas de investigación y extensión agrícola no toman en cuenta las brechas de género en los territorios rurales. Además, este sistema de exclusión niega a las mujeres su derecho a ejercer su libertad política, en la medida en que, no logra organizarse, expresarse, desempeñarse en cargos de poder en sus comunidades (Ilustración 6). Asimismo, las limita en su libertad para construir su **empoderamiento integral**, que incluye el económico.

Ilustración 6. Ejemplos de las manifestaciones de exclusión que afectan el Empoderamiento Integral de las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de IICA, 2017.

El presente diagnóstico de género ha identificado cómo a través de **estereotipos de género** se generan condiciones de desigualdades de género para las mujeres cacaoteras limitando su empoderamiento y contradictoriamente podría afirmarse que también generan “aparentemente ciertas condiciones que favorecen” a este colectivo. Y es que, si bien algunas mujeres cacaoteras enfrentan limitaciones para integrarse plenamente y apenas lo logran, otras mujeres lo están logrando exitosamente y con mayores facilidades, sin embargo, en estos casos, lo que se observa es que se trata de aquellos espacios donde los estereotipos “le encuentran un lugar”.

Los estereotipos de género se conceptualizan como la acción de *“Dar a un individuo, mujer u hombre, atributos, características o roles específicos solamente por ser mujer o por ser hombre. Una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos, características o papeles que poseen o deberían poseer las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y de los hombres a desarrollar sus capacidades personales, a seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas. Algunos estereotipos pueden ser hostiles, por ejemplo: “las mujeres son irracionales” o pueden ser aparentemente benignos: “las mujeres son cariñosas”, sin embargo, en cualquiera de los casos son perjudiciales en la medida en que perpetúan las desigualdades. Un ejemplo bastante común es la visión tradicional de las mujeres como cuidadoras, puesto que, significa que las responsabilidades del cuidado de los niños suelen recaer exclusivamente en ellas”* (Cook Rebecca J., 2010).

En la actualidad esta incrementado la implementación de políticas, programas y proyectos orientados a aportar en la reducción de las desigualdades de género a las que se enfrentan las mujeres, la promoción del empoderamiento integral de las mujeres, tomando en cuenta la necesidad de reducir las brechas de género a través de la facilitación de recursos económicos para su empoderamiento económico, estrategia que cada día toman más relevancia. No se discute tanto si el empoderamiento económico es la punta de lanza del empoderamiento integral porque se conoce que el proceso de empoderamiento no responde a una dinámica lineal ni constante, puede depender de muchos factores (Comisión de Mujeres y Desarrollo, 2007) e inclusive se reconoce como un proceso sin meta final (Murguialday, 2008).

Existe un consenso en la necesidad de aportar a su empoderamiento económico y visibilizarlas como fuerza productiva generadora de riqueza para ella y la sociedad en su conjunto en términos sostenibles, por lo que, algunos organismos cooperantes están apostando por procesos de empoderamiento integral que parten de facilitar ciertas condiciones, como el fortalecimiento de las capacidades humanas de las mujeres para que tomen por sí mismas las decisiones en la administración de sus negocios y en el destino de la riqueza generada. Sin embargo, es relevante tener conciencia hasta dónde se están perpetuando algunas desigualdades basadas en estereotipos de género, es el caso de la promoción de iniciativas económicas basadas en el tradicional rol reproductivo atribuido a las mujeres (procesamiento relacionadas con la elaboración de alimentos).

Uno de los canales sobre los cuales se apoyan diversos cooperantes es la asociatividad, como una acción colectiva con potencial para la reducción de inequidades en los territorios³. Y es que, en Latinoamérica, si bien han existido fracasos en el fomento del modelo asociativo, merece reconocimiento la existencia de organizaciones que se han convertido en alternativas viables para desencadenar dinámicas territoriales de inclusión de sectores en condiciones de vulnerabilidad.

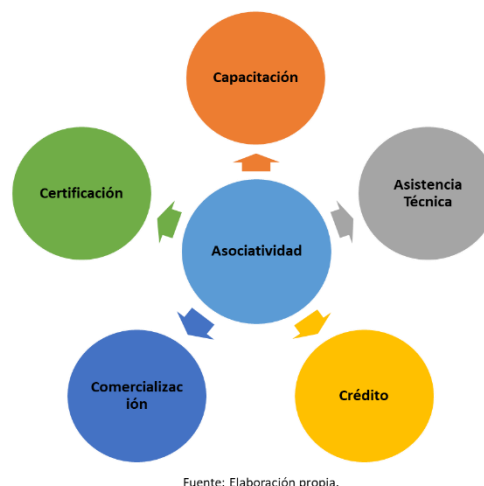
En este sentido, la asociatividad en el ámbito productivo puede verse como un canal con potencial para reducir brechas de género en los territorios, puesto que cuando se integran las mujeres a este tipo de iniciativas, transitan de su ámbito privado al público, alcanzando su

³ Territorios entendidos como una construcción social que resulta de una realidad compleja y en constante transformación, en donde se combinan dinámicas socio-económicas, culturales y físicas, en un espacio específico (IICA, 2017).

libertad para construir su empoderamiento personal y económico (Yagenova, 2013). Sin embargo, se debe advertir que, este proceso de empoderamiento descrito no surge instantemente a partir de la asociatividad, con el lente de la perspectiva de género, se podrían identificar cómo algunas normativas de funcionamiento y de acceso a las organizaciones pueden estar perpetuando desigualdades de género, como se expone en el desarrollo de los hallazgos del diagnóstico.

La asociatividad en los agro-negocios se ha convertido en un instrumento del desarrollo con potencial para contribuir en la reducción de exclusiones sociales en los territorios rurales mediante la generación de beneficios para las mujeres, tales como: La reducción de costos de transacción como resultado de su acceso a servicios de asistencia técnica, servicios financieros, comercialización, certificaciones, etc.(Ilustración 7); la integración vertical de sus cadenas de valor que les facilita el acceso a servicios de soporte a la producción que, de no existir en la cooperativa o asociación, las productoras estarían excluidas de estos beneficios; y la implementación del mecanismo de cadenas de valor para el acceso a mercados dinámicos, les da “un respiro” económico a las mujeres al encontrarse sin opciones de ingresos por su posición en las cadenas agrícolas. Pero nuevamente, para que este instrumento funcione del modo descrito, debe haber una conciencia clara de la existencia de estereotipos de género que conducen a desigualdades de género .

Ilustración 7. Tipos de servicios a los que se accede desde la asociatividad

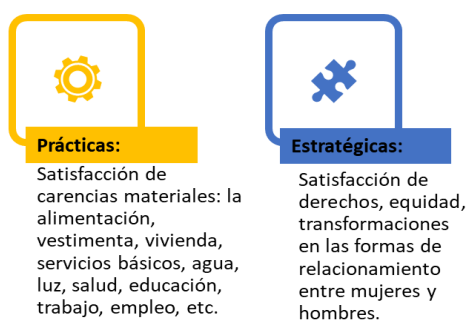


El presente diagnóstico de género, ha identificado que otro de los aspectos conceptuales necesarios para una mayor comprensión de las dimensiones de las desigualdades de género son las denominadas Necesidades de Género.

Necesidades de Género de las mujeres, es una forma de diferenciar entre lo que necesitan las mujeres o lo que necesitan los hombres desde su posición en un sistema de género, pero también desde características como la edad o sus medios de vida (Plan Honduras y Radio Nederland Training Centre, 2003) (Caroline, 1993). Esta identificación se auxilia de la existencia de dos tipos de necesidades como son la Práctica y la Estratégica. En el primer caso, pueden ser comunes para ambos, sin embargo, la prioridad que se dé a la necesidad marca la diferencia.

Las Necesidades Prácticas se encaminan a satisfacer carencias materiales tales como la alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud, educación, trabajo, empleo, etc. Esto es, las necesidades Prácticas son comunes a las mujeres y a los hombres y pueden ser satisfechas sin transformar sus roles de género.

Ilustración 8. Tipos de necesidades de género



Fuente: Elaboración propia a partir de Plan Honduras y Radio Nederland Training Centre, 2003; Caroline, 1993).

En el segundo caso, su satisfacción es más holística puesto que se relaciona al logro de la equidad; conlleva diversos retos, ya que, demanda una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre mujeres y hombres en el día a día; son abstractos y menos visibles puesto que tienen un perfil ideológico e incide sobre actitudes, hábitos y estructuras de poder buscan una alternativa más igualitaria para hombres y mujeres y se logran a mediano y largo plazo. Ejemplos de estas necesidades son el acceso a los derechos legales,

una vida libre de violencia de género dentro y fuera del hogar, la igualdad de salarios para el mismo trabajo, la libertad de concepción, entre otros (Ilustración 8).

La relevancia de entender todos estos aspectos teóricos, tiene su génesis en que facilita que una intervención de desarrollo que aspira a aportar a la reducción de las desigualdades de género sea pertinente con lo que realmente necesitan las mujeres y los hombres; realista con lo que verdaderamente puede aportar desde su objetivo y recursos disponibles; y congruente en el discurso y en la práctica.

III. Políticas y normativas que reconocen y promueven la participación de las mujeres

Todos los países miembros del SICA, cuentan con un marco legal para promover la equidad e igualdad de género; las Leyes y Políticas decretados consideran que la igualdad de hombres y mujeres es un derecho humano, y es una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada social y económicamente. Igualmente se reconoce que las mujeres se encuentran en una situación de desigualdad en los diferentes ámbitos político, social y económico, lo cual limita el ejercicio pleno de sus derechos. Estas Leyes mandatan la transversalización del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en las instituciones sectoriales de los Estados en que acontecen. (Anexo 1).

Este marco legal se enriquece con la Política Regional para la Igualdad y la Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG-SICA) 2014-2025, la cual está encaminada a promover la calidad en la incorporación de la igualdad y equidad como criterios para el fortalecimiento de las políticas sectoriales y de la institucionalidad de los países miembros (SICA, 2018) Es necesario profundizar con otros estudios el alcance de los procesos y resultados del engranaje de esta política y la operativización que se realiza en los países miembros del SICA.

Como parte de los esfuerzos de la integración regional en diciembre del 2021, el Consejo Agropecuario Centroamericano (CAC) aprobó la Estrategia Regional de Cacao de SICA 2022-2032 (ERC), la cual incorpora la línea estratégica de Equidad de Género y Relevo Generacional; en esta se reconoce que la participación de las mujeres en los diferentes eslabones de la cadena es clave y propone acciones de visibilización de esta realidad; el presente diagnóstico de género es parte de la implementación de esta línea estratégica.

La SICACAO tienen un rol facilitador en la ejecución de la ERC; por tanto, tiene implicancia en la incorporación de género en la cadena de valor de cacao, en este sentido los actores abogan por el fortalecimiento de esta plataforma y expresan interés en potenciar los aprendizajes de los países que muestran mayores avances en promoción del tema. Todos los países miembros del SICA se mostraron interesados en contar con este tipo de intercambios, entre ellos la demanda de apoyo de los países de Panamá, Belice y República Dominicana.

La mayoría de los países miembros del SICA han realizado esfuerzos para articular acciones de competitividad de la cadena de cacao, bajo planes y estrategias (Anexo 2). Las iniciativas han sido apoyadas fuertemente con investigación, capacitación, facilitación de procesos e incidencia política, por organismos de la cooperación y agencias internacionales en los que se destaca la Cooperación Suiza, USAID, Cooperación Belga, Unión Europea, Alemania, IICA, UICN, FAO, PNUD entre otros.

Se destaca el trabajo de articulación público-privado que viene realizando Honduras con apoyo de la cooperación suiza y de Guatemala con acompañamiento del IICA y UICN, en función del mejoramiento de la competitividad de la cadena de valor de cacao, que en conjunto con otros organismos (RIKOLTO), la sociedad civil (PROPETEN) entre otros; y organizaciones de productores (FENAPROCACAO) ejecutan programas con acciones para incorporar la perspectiva de género.

En el caso de Nicaragua se cuenta con una Estrategia Nacional para el Desarrollo del Cacao Fino Nicaragüense 2020-2023, el cual es operativizado mediante el Plan de Producción, Consumo y Comercio (PNPCC) y ejecutado por cada institución del Sistema Nacional de Producción, Consumo y Comercio (SNPCC) tiene un enfoque hacia las familias productoras. Por su parte actores del sector privado aglutinados en la Comisión Nacional de Cacao (COMCACAO) definen un plan de trabajo anual en el cual incorporan temas de interés común (incidencia en normativas, estudios y acciones de apoyo comercial para el desarrollo de marcas y protocolos⁴),

En estos planes no queda explícito como se incorpora o promueve la equidad de género; sin embargo, tanto las instituciones ejecutoras del PNPCC como los miembros del COMCACAO ejecutan acciones afirmativas para la integración de mujeres en sus programas, las dos iniciativas son apoyadas por el Programa PROCACAO de la Cooperación Suiza. Es importante realizar esfuerzos para una mayor articulación público-privado de Nicaragua, que permita aunar esfuerzos y potenciar la expertise de instituciones del estado para facilitar atención integral a las familias cacaoteras.

El Plan Nacional de Cacao de Costa Rica, incorpora conceptos de equidad e inclusión como criterios y valores; no queda claro la incorporación de la equidad de género en los lineamientos y acciones; sin embargo, la Unidad Mujer Productora del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), dispone de una Hoja de Ruta para la transversalización de la incorporación de género que va más allá de metas e indicadores de participación, ya que orienta maneras de como incorporar la perspectiva de género en los servicios y programas; igualmente considera estratégico el desarrollo de acciones afirmativas para atacar las brechas de desigualdad de las mujeres. Aunque no se logró verificar un plan operativo de la aplicación de esta Ruta en la cadena de valor de cacao; se considera un instrumento valioso que puede servir de referente para los planes operativos de cacao del resto de países.

⁴ Plan Operativo Anual de la COMCACAO 2023.

El Plan de Acción de Cacao de República Dominicana, enfoca que los resultados de su implementación impactarán en el bienestar de las familias cacaoteras, integra en su proyección servicios específicos de formación vocacional y emprendedurismo enfocados para mujeres y jóvenes, enfatiza en el relevo generacional e incluye la elaboración de una Estrategia de igualdad y equidad de género en las zonas cacaoteras. No se logró verificar un plan operativo anual, ya que están en proceso de reorganización de la Comisión Nacional de Cacao, afectada en sus procesos por la crisis del Covid19⁵.

Para el caso de Panamá se cuenta con un decreto que mandata la creación de servicios estatales para la transferencia tecnológica y financiera al sector cacaotero, este decreto carece de elementos explícitos para el abordaje de género, el proceso de organización y planificación de estas acciones están en proceso, el cual es una oportunidad para trabajar el tema de género.

Para el caso de Belice, se identificó que se cuenta con análisis de la cadena de valor de cacao que integra una estrategia de desarrollo del cacao estrategia de competitividad vigente hasta el 2024, igualmente se prevé la creación de Comité Ejecutivo de Gestión e Implementación; esta estrategia incorpora dos pilares, uno encaminado a potenciar los esfuerzos del sector de la mediana y grande empresa y otro pilar para el desarrollo sostenible enfocado a pequeños productores cacaoteros y de las actividades conexas como el turismo. En toda la estrategia no se aborda la equidad de género, solamente se llega a exponer acciones de capacitación a mujeres en el eslabón de procesamiento.

En cuanto a las normativas y procedimientos aplicados por los programas de la cooperación, de gobiernos y de las empresas privadas entrevistados presentes en la cadena de valor de cacao, se identificó que están incrementando las intervenciones para atacar las brechas de género y dar oportunidades para el empoderamiento de las mujeres, en las siguientes áreas de enfoque:

- Cuotas de participación de mujeres y jóvenes en los servicios.
- Programas específicos para mujeres.
- Legalización de organizaciones.
- Legalización de tierras.
- Enfoque de atención a la familia productora cacaotera.
- Contratación de personal.
- Donaciones de equipos, maquinaria, efectivo y plántulas.
- Formación vocacional y promoción del autoempleo.
- Programas de certificación de comercio justo.
- Asistencia técnica y asesoría en perspectiva de equidad de género.
- Coordinación interinstitucional para atender asuntos de género.
- Promoción de actividades conexas a la cadena de valor de cacao.
- Servicios de apoyo técnico.
- Negocios inclusivos.

En el Anexo 3 se detallan los servicios identificados según estas áreas de enfoque y los actores que facilitan este tipo de normativas y procedimientos en sus intervenciones, según las entrevistas realizadas.

⁵ Entrevistas a funcionarios del Ministerio de Agricultura.

Es importante mencionar que en algunos actores entrevistas expresaron cuestionamientos alrededor de la obligatoriedad de cuotas de participación de las mujeres en cargos de decisión, y es que, en la percepción de algunos actores la participación debe responder a capacidades y no al sexo de las personas, invisibilizando de esta manera el tema de las desigualdades de género; por otro lado, se escucharon actores manifestando que muchas mujeres no acceden a estos cargos (mediante cuotas) porque no quieren o no les interesa, desconociendo las razones subyacentes a este tipo de acontecimiento. En este sentido la obligatoriedad en la adopción de cuotas puede causar aversión si no existe un acompañamiento adecuado de información y orientación.

IV. Objetivos y metodología

4.1. Objetivos

Objetivo general

Conocer y analizar la situación actual de género en la cadena de valor del cacao en la región SICA, identificar obstáculos y oportunidades para la igualdad de género, que en un futuro permita la construcción de un plan de acción y/o estrategia de género que fomente modelos de inclusión y empoderamiento de mujeres desde el actuar del Comité de Cacao Centroamericano y República Dominicana (SICACAO) y de las plataformas nacionales multi-actor del sector cacaotero.

Objetivos específicos

- Analizar las prácticas y los elementos estructurales y organizativos desde una perspectiva de género en la cadena de valor del cacao, a través de un proceso reflexivo - participativo.
- Detectar los desequilibrios y las desigualdades que existen en las organizaciones vinculadas a la cadena de valor del cacao en dos niveles: nacional y de la región.
- Desarrollar participativamente un marco de referencia conceptual de género, que 1) fomente consensos entre los actores de la cadena de valor del cacao a nivel regional y 2) permita realizar acciones conjuntas para una igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y 3) tener resultados comparativos entre los países desarrollando capacidades y aprendizajes.

4.2. Proceso metodológico

La metodología empleada fue participativa y reflexiva con un enfoque cualitativo, la investigación tuvo un marco orientativo preguntas claves que fueron desarrolladas sobre la base de grandes variables como la inclusión, participación, acceso y toma de decisiones, las que reforzaron con insumos de la revisión documental disponibles en la primera fase, las preguntas referidas fueron las siguientes:

- a) ¿Cómo las políticas o estrategias en el sector reconocen o promueven la participación de las mujeres? ¿Cómo los procedimientos organizativos reconocen o promueven la participación de las mujeres?*
- b) ¿Cómo se insertan las mujeres en los diferentes eslabones de las cadenas roles?*

- c) ¿Cuál es el aporte que las mujeres hacen al sector económico estudiado?
- d) ¿Cuáles son los espacios de participación y toma de decisiones para mujeres a partir del crecimiento del sector productivo de la cadena de valor del cacao en específico?
- e) ¿A qué servicios de apoyo acceden (crédito, capacitación, insumos, comercialización)?
- f) ¿Cuáles son las oportunidades y riesgos que se vislumbran en el sector para las mujeres? y

El levantamiento de la información y los análisis se realizaron sobre una lógica de abordaje desde la identificación de las barreras hasta la determinación de las oportunidades y riesgos considerando la complementariedad de los aportes individuales y colectivos de los informantes. Igualmente se adaptaron para su aplicación las herramientas de análisis de género en las cadenas de valor de AGRIFOFOCUS⁶, en el Anexo 4 se detallan a las categorías y variables utilizadas en las diferentes actividades de campo.

Se tomo como punto de partida la revisión de la información secundaria disponible sobre leyes, políticas institucionales, estrategias regionales, estudios de la industria, estudios de la cadena de valor de cacao, información disponible en sitios Web sobre organismos internacionales, sistematizaciones, entre otros.

El proceso de diagnóstico abarcó los 8 países miembros del SICA con una participación total de 126 informantes de los cuales el 47% mujeres y 53% hombres (Tabla 1), la muestra de actores para la investigación fueron determinados según la relevancia del actor, avances en la perspectiva de género y disponibilidad de brindar información, en consenso con los enlaces de las plataformas nacionales ante el SICACAO, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación de la República de Guatemala (MAGA), Ministerio de Agricultura de la República Dominicana, Rikolto de El Salvador, MAG de Honduras, Cooperativa de Servicios Múltiples de Cacao Bocatoreña (COCABO) y Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA) de Panamá, Ministerio de Agricultura y Ganadería Honduras, Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) de Costa Rica, Toledo Cacao Growers Association (TCGA) de Belice y Comisión Nicaragüense de Cacao (COMCACAO).

Tabla 1. Participantes en levantamiento de información primaria

Técnica aplicada	Mujeres	Hombres	Total
Grupos Focales: evento con productoras y solo con productores	26	22	48
Talleres con organizaciones: miembros de las juntas directivas de organizaciones de producción, acopio, comercialización y procesamiento.	12	13	25
Entrevistas Semiestructuradas a organizaciones de producción y gremiales.	7	13	20
Entrevistas Semiestructuradas: procesadoras artesanales y semiindustriales.	4	2	6
Entrevistas Semiestructuradas: (Estado, ONG, Academia, Alcaldía, Acopiadores, Certificadoras, Cooperantes)	10	17	27
Total	59	67	126

Fuente: Elaboración propia con datos de campo.

⁶ (AGRIPROFOCUS, s.f.),

Se priorizaron los países de Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica para una aplicación integral de las herramientas (1 grupo focal con productoras, 1 grupo focal con productores, 1 taller con directivos de organizaciones y entrevistas semiestructuradas) y el resto de países Belice, Nicaragua, Panamá y República Dominicana se realizaron entrevistas semiestructuradas. Se ejecutaron un total de 53 entrevistas semiestructuradas con actores directos e indirectos de la cadena de valor, el número de entrevistas se incrementó en un 45% de lo previsto con la finalidad de lograr mayor información y análisis. (Anexo 5).

Fases del Proceso y actividades desarrolladas

Fase 1: Coordinación y apropiación de la consultoría

- Validación de expectativas
- Plan de trabajo
- Revisión de información secundaria
- Entrevistas exploratorias con miembros de las plataformas nacionales
- Selección conjunta de la muestra de actores participantes por país.

Fase 2: Diseño y Socialización de las herramientas

- Diseño de las herramientas
- Set de herramientas aprobadas

Fase 3: Trabajo de campo virtual

- Grupos focales con productores en 4 países
- Grupos focales con productoras en 4 países
- Taller con directivos de organizaciones de base en 4 países.
- Entrevistas semiestructuradas en 8 países.

Fase 4: Procesamiento de la información y socialización del informe

- El procesamiento de la información con base del reporte inicial.
- Elaboración del primer borrador de informe y retroalimentación por SICACAO.
- Elaboración y entrega del documento final.

V. Hallazgos de género en la cadena de valor del cacao de la región SICA

La Estrategia Regional del Cacao (ERC) puso en evidencia la necesidad de documentar las dinámicas de integración de las mujeres en la cadena de valor del cacao⁷. La ERC ha sintetizado las principales actividades en las que se incorporan las mujeres en: i) el ámbito de la producción, la transformación y comercialización y ii) el ámbito de los espacios de toma de decisión a nivel organizativo, y expone algunas causas subyacentes y estructurales atribuibles a su dinámica de integración, las cuales, en términos generales se trata de percepciones que giran alrededor de estereotipos de género.

⁷ Rikolto, Bélgica Socio para el Desarrollo, SICACAO & COSUSE (2021). Estrategia Regional del Cacao en la Región del SICA 2022-2032.

Por lo que, el diagnóstico de género en la cadena de valor de cacao, ahonda desde una perspectiva cualitativa⁸ con las y los actores de la cadena, cómo éstas percepciones influyen en: La manera en que se incorporan tanto las mujeres como los hombres en las actividades realizadas en la cadena; el aporte de mujeres y hombres a la cadena; la participación de los procesos de tomas de decisiones a nivel de las familias y las organizaciones de producción; y el diseño de leyes, políticas, normativas y oferta de servicios de apoyo a la cadena.

Los hallazgos que a continuación se exponen corresponden a la interpretación, discusión de las opiniones y reflexiones realizadas por mujeres y hombres vinculados directa e indirectamente a la cadena, quienes se dispusieron a brindar su tiempo y opiniones, aclarándose el mantener siempre el anonimato sobre sus percepciones, lo que facilitó que lograran expresarse siempre con plena libertad, respeto a las distintas opiniones y sin temor a juicios.

Se aclara que, para este diagnóstico se carece de una tabulación de datos por tipos de informantes o frecuencias de respuestas en la medida en que las herramientas utilizadas en los grupos focales, talleres y entrevistas fueron abordadas a manera de guías de discusión y reflexión con las y los participantes para identificar el sistema de género presente en la cadena y sus causas subyacentes. Este tipo de abordaje facilitó excelentes condiciones para que las mujeres y los hombres se expresaran abiertamente sobre sus percepciones en cuanto a las causas subyacentes.

Es relevante destacar cómo a través de esta metodología se vivieron momentos en los que tanto mujeres como hombres experimentaron instantes de silencio ante algunas reflexiones al ahondar en las causas subyacentes, y es que, hablar sobre la participación de las mujeres en la cadena pasó por hablar de eventos vividos desde la niñez y la juventud producto del patriarcado, que hoy día determinan la manera en que mujeres y hombres se relacionan social y económicamente.



“Desde pequeña miraba como sufría mi madre con la violencia de mi papá, el es quien mandaba, decidía de los ingresos de lo que mi mamá salía a vender en la comunidad, le decía cuánto dinero recogiste y se lo quitaba, sufrió mucho maltrato y yo pensaba en mi silencio, eso no quiero para mí; pero también sufrí me casaron bien joven con un hombre que ni conocía, fueron 5 años sin dejar de llorar ni un día, hasta que se fue por la guerra, por eso luché para que las mujeres alcen su voz y no sigan oprimidas, mi sueño es que las nuevas generaciones ya no sufran esto”.

A nivel de informantes de líderes y gerentes de organizaciones y coordinadores de proyectos, la metodología permitió recopilar opiniones de francas frustraciones experimentadas al observar la alta necesidad de abordar las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en la cadena; igualmente apuntaron que es difícil lograr los cambios debido a la cultura y falta de educación.

5.1. Incorporación de las mujeres y hombres en la cadena de valor del cacao de la Región SICA

La incorporación de las mujeres como fuerza de trabajo familiar en el proceso productivo sucede mayormente cuando las plantaciones no exceden las 2.1 ha, ya que las plantaciones de poca extensión dependiendo del desarrollo del cultivo y nivel poblacional de las plantaciones, pueden ser manejadas con la integración de 2 a 3 personas. En plantaciones de mayores áreas se

⁸ A lo largo del análisis se han incorporado datos cuantitativos identificados en la revisión bibliográfica.

requiere de la contratación de mano de obra, esto depende del ingreso de las fincas, si los ingresos no lo permiten, el trabajo es distribuido entre los miembros de la familia. Igualmente, el proceso de maduración de los frutos no se da de manera uniforme y esto también permite que en plantaciones de baja extensión se presente una distribución familiar de trabajo, en el tiempo que dura la cosecha.

- *Reconocimiento del aporte de las mujeres como parte de la fuerza de trabajo familiar en la producción de baja escala de cacao y en la transformación artesanal. Dicho aporte se basa en estereotipos de género que influyen la dinámica de la incorporación tanto de las mujeres como de los hombres a lo largo de los eslabones de la cadena de valor del cacao.*

Más allá de las fronteras de la región SICA y República Dominicana, la incorporación de las mujeres en la producción cacaotera de baja escala es un hecho presente en otros países de Latinoamérica, donde el cacao juega un rol importante a nivel de la producción agrícola, estudios realizados en países como Ecuador y Perú revelan que las mujeres participan activamente en la producción de cacao (Ramos, 2019).



“En campo, las mujeres también trabajan en el cacaotal, en la cosecha y corta, ayudando a ese varón”; “Mi suegra, siempre anda apoyando a los varones para cortar, partir y hasta de llevarlo al centro de acopio”; “Aportar con esfuerzo físico como los hombres y de forma responsable” (Grupos Focales con productoras).

En este diagnóstico se determinó que en la región SICA, las mujeres están involucradas hasta en 14 e las 21 actividades identificadas por las y los informantes en la cadena⁹. Independientemente del rol de los actores informantes y del contexto país¹⁰, convergen en señalar que las mujeres son parte activa en la producción mediante su desempeño como fuerza de trabajo familiar desde actividades del trabajo reproductivo (elaboración de los alimentos¹¹), como desde actividades de la siembra de cacao (llenado de bolsas, siembra de semillas en bolsas, injertación), la cosecha (corte de bellotas) y la post cosecha (quiebra de las bellotas y extracción de las semillas), y en la transformación artesanal del cacao (Ilustración 9).

En el caso de Costa Rica y El Salvador, se reportó que, las mujeres son las encargadas de llevar el registro de producción, costos y ventas, principalmente cuando se trata de producción certificada. Las mujeres se incorporan también en los procesos de secado que realizan las organizaciones de productores, seleccionando granos de cacao.

En tanto a los hombres, se les reconoce su incorporación en toda la gestión del cultivo, con manejo de la mayoría de los procesos, abarcando las actividades de siembra (traslado de las bolsas, preparación de suelo, hoyado, siembra), mantenimiento (poda sanitaria, fertilización), cosecha (corte de bellotas), post cosecha (quiebra de las bellotas y extracción de las semillas), beneficiado primario (fermentación en fincas y secado) y comercialización (traslado de cacao en baba o seco y la entrega).

⁹ A lo largo de los grupos focales, talleres y entrevistas semi estructuradas se pidió una identificación de las actividades de la cadena y el involucramiento tanto de las mujeres como de los hombres, seguido de una reflexión sobre las causas subyacentes que explican la incorporación de cada uno.

¹⁰ Aunque la mayoría entrevistados en República Dominicana expresaron que los hombres son los que atienden el cultivo, el estudio de la CEPAL en la COOPROAGRO, demuestra que la mujer se incorpora en las actividades productivas cuando están son pequeñas unidades de producción. (CEPAL, 2021)

¹¹ Se reconoce el aporte de las mujeres desde el trabajo reproductivo, sin embargo, no es una actividad tan reconocida como es el caso de otras actividades de perfil productivo como el trabajo en el vivero o en la cosecha de la producción.

Ilustración 9. Incorporación de las mujeres y los hombres en las actividades de la cadena de valor de cacao según percepciones de las y los informantes del diagnóstico

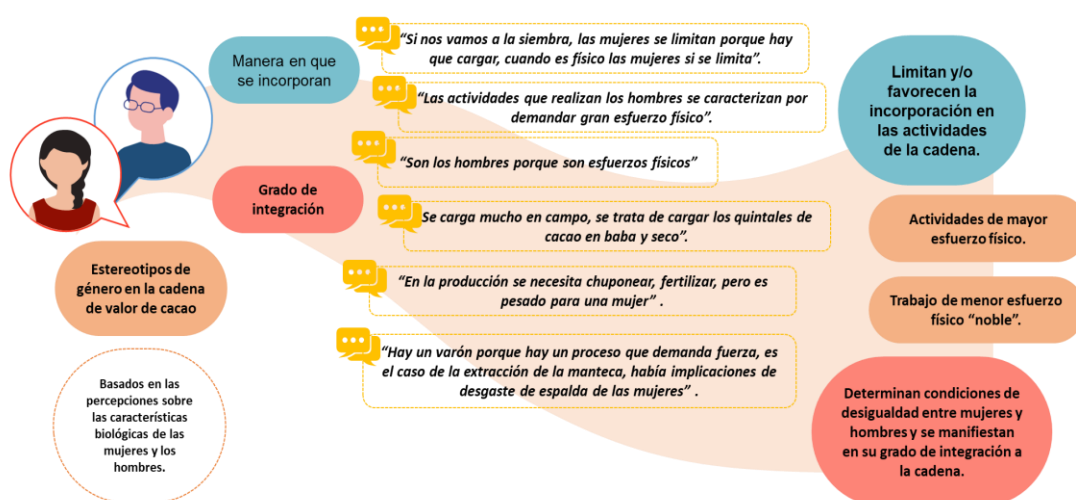


Elaboración propia a partir de Grupos Focales y Entrevistas Semi estructuradas, noviembre 2022-febrero 2023.

La divergencia entre los tipos de actividades en las que se incorporan las mujeres y los hombres, es explicada a partir de una serie de argumentos que giran alrededor de estereotipos de género. Los estereotipos de género aparecen como la causa estructural que está determinando: i) La manera en que se incorporan las mujeres y los hombres, y ii) Su grado de integración a la cadena.

Se identifican, por un lado, estereotipos de género basados en las percepciones sobre las características biológicas de las mujeres y los hombres que limitan y/o favorecen su incorporación en las actividades de la cadena y, por otro lado, estereotipos de género determinan condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres y se manifiestan en su grado de integración a la cadena (Ilustración 10).

Ilustración 10. Estereotipos de género como causas subyacentes que explican la dinámica de incorporación de las mujeres y hombres.



Elaboración propia a partir de grupos focales y entrevistas semi estructuradas, noviembre 2022-febrero 2023.

Basándose en la opinión de las y los informantes, se distingue una clasificación de los tipos de actividades que se realizan a lo largo de la cadena de valor de cacao. Las actividades que demandan un mayor esfuerzo físico y las actividades de menor esfuerzo físico. En el primer caso, se trata de actividades que deben ser realizadas por los hombres. Inclusive, a nivel de la transformación artesanal se identificaron casos donde se contrata hombres debido a la existencia de actividades que demandan un intenso esfuerzo físico (Ilustración 10).

"(...) hay cajas de fermentación de hasta 50 libras. Es caliente y afecta la mano. Yo he visto la fuerza que se necesita para llevar los bultos, tirarlos al patio, y volver a recargar".

Cabe mencionar que, en la cadena de valor de cacao se realizan una serie de actividades que requieren de este tipo de esfuerzo físico y que expone en riesgo la salud física tanto de hombres como de mujeres.

A manera de ilustrar, una vez que se han llenado los sacos con el cacao en baba se debe transportar al punto de acopio, esta es una labor que se realiza "a lomo" (cargado por la espalda) puesto que, no siempre se cuenta con animales de fuerza para mover el producto¹². Otro caso es el proceso de fermentación y secado, clave para el desarrollo del sabor y la acidez del producto final, la tecnología utilizada en la mayoría de las organizaciones de productores abordadas e inclusive a nivel de algunas familias requiere carga y descarga del cacao en baba en cajones de fermentación, ejerciendo fuerza y exponiendo físicamente el cuerpo al desprendimiento de calor, ácido y enzimas de la fermentación de la pulpa. En algunas familias que fermentan en sacos y cerca de las plantaciones también se integran las mujeres.

En el segundo caso, se piensa que aquellas actividades que demandan menor intensidad de esfuerzo físico deben ser ejecutadas por las mujeres. Dichas actividades fueron denominadas en diversas ocasiones como "trabajo noble". Las actividades como el llenado de bolsas y la injertación¹³ se perciben "óptimas" para las mujeres, ya que, en sus opiniones las mujeres presentan

"A la mujer darle un trabajo menos difícil (...)" ; "Una consideración de los hombres hacia las mujeres para que no lleven sol y agua cuando llueve".

"Las mujeres tienen más paciencia"; "Fineza de la mano"; "El cacao tiene aspectos donde los hombres no tienen tanta sensibilidad como en el trasplante"; "Habilidades para la quitar la bolsa es la clave (...)" ; "Las que más tuvieron pegues en los injertos, las mujeres tuvieron más habilidad de injertar".

"El trabajo investigativo de validación y de laboratorio requiere de mucho observación y detalle, mucho ojo"; "Tienen más éxito porque las mujeres anotan todo, es un trabajo bien delicado, dedicación"; "El personal femenino tiende a ponerle mucho detalle y esmero. En la micro injertación se requiere mucha precisión y las manos y dedos no deben ser rústicos".

algunas cualidades que les permite un mejor desempeño. Entre los actores de la cadena con esta percepción se encuentran los "Viveristas"¹⁴, quienes argumentan que prefieren contratar

¹² Se reportaron casos de organizaciones de productores que recolectan el producto en puntos cercanos a las plantaciones, sin embargo, gran parte de las plantaciones se encuentran en lugares remotos donde no se cuenta con acceso de vehicular.

¹³ El trabajo en los viveros se encuentra totalmente en manos de las mujeres en la producción cacaotera de la cultura Maleku, Costa Rica.

¹⁴ Personas que se dedican al manejo de viveros.

mano de obra de mujeres para la injertación. Es interesante cómo este tipo de percepción es planteada también a nivel de actores de la academia vinculada a la cadena.

Las y los informantes reportaron ciertas condiciones que inciden en la presencia de las mujeres en las plantaciones y que están relacionadas también a supuestas limitaciones en sus capacidades físicas y su condición de ser mujer, corresponde a que no hacen presencia en las plantaciones si la topografía de la plantación es de pendientes pronunciadas; las plantaciones se encuentran en zonas bastante alejadas de la vivienda debido a las distancias a recorrer, a lo que se suma, la probabilidad de poner en riesgo su integridad física por inseguridad en los caminos rurales; y cuando las plantaciones son de grandes extensiones.



"Algunas familias no dejan ir a las mujeres a las parcelas debido a que está distante, 1 hora, es lejos y hay lodo, los hombres, tienen miedo que se caigan"; "Terrenos planos favorecen"; "Lejanía afecta por la seguridad a la integridad a las mujeres".

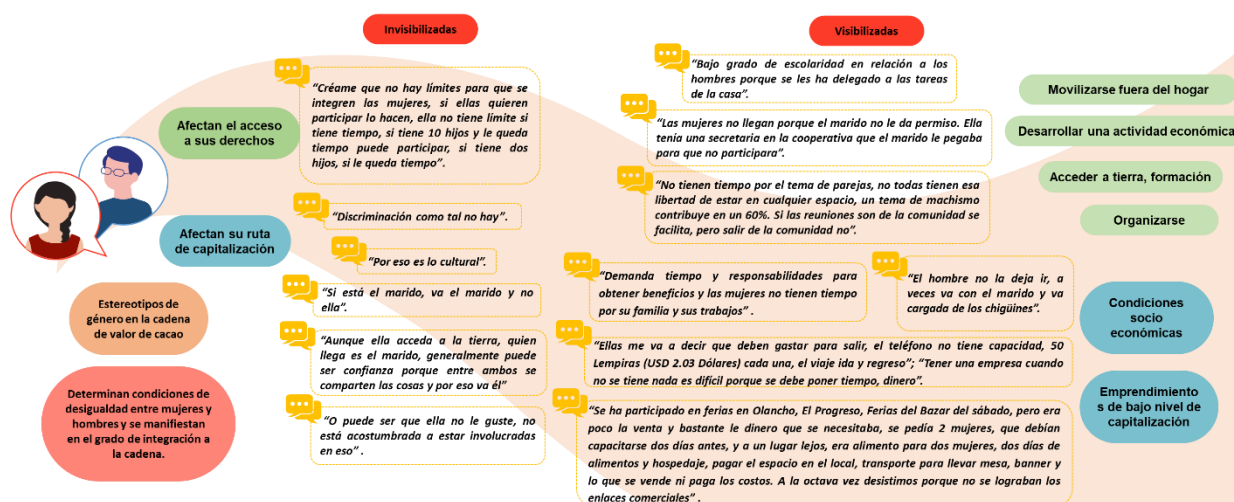
En la transformación artesanal, la presencia de las mujeres es casi absoluta y en la percepción de las y los abordados, se trata una actividad para mujeres debido a que, pueden desempeñarse mejor a partir de ciertos aspectos biológicos.



"La fineza de la mano de la mujer, la mano del hombre es muy rustica, es un toque, también para el empaquetado"; "Mayor participación de las mujeres porque se le ve mayor afinidad hacia las mujeres"; "Se debe a que requiere dedicación, delicadeza, estética, sensibilidad a los sabores"; "Se observa mayor liderazgo de mujeres en el panel de catación, para determinar el cacao de excelencia. Se han desempeñado mejor en la catación sensorial de la calidad"; "Entender la bioquímica del cacao".

Los estereotipos que determinan condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres y que se manifiestan en el grado de integración a la cadena de valor de cacao, afectan mayormente a las mujeres, ya que, trastocan sus derechos individuales, como las libertades para incorporarse a las tareas que implican el desarrollo de una actividad económica, movilizarse fuera de sus hogares, acceder a activos productivos como la tierra, acceder a la educación básica y a la formación especializada, organizarse, entre otras libertades que determinan en gran medida su grado de integración a la cadena de valor del cacao. Las desigualdades de género en algunos casos están invisibilizadas. Cuando no se reconocen las condiciones de desigualdad de género en que se encuentran las mujeres frente a los hombres, se proporcionan argumentos atribuidos

Ilustración 11. Estereotipos de género como causas de desigualdades de género.



a la cultura de la zona, a las formas de relacionamiento de las parejas y supuestos de desinterés de las mujeres. En otros casos, las desigualdades de género si son reconocidas (Ilustración 11). El requerimiento del permiso de los esposos para movilizarse fuera de la vivienda y la comunidad fue mencionado de forma constante por parte de las y los informantes, y es una evidencia clara de la coartación de las libertades de las mujeres para integrarse a una actividad económica u otros tipos de actividades. Las restricciones de libertades fueron mencionadas inclusive a nivel del control de los cuerpos de las niñas; se escucharon testimonios de mujeres que en su niñez fueron entregadas en matrimonio a hombres desconocidos, sucesos que marcaron sus vidas determinando sus formas de relacionamiento social y económico en la edad adulta.

La libertad de movilización y su desempeño en el trabajo reproductivo también afectan su grado de integración a actividades de formación, organización, comercialización (ferias), proyectos, etc. Algunas mujeres si se integran a actividades productivas fuera de la vivienda, pero su desempeño en el trabajo reproductivo se maneja intacto, de modo que, los esposos “les permiten que vayan” pero la distribución desigual de la carga de trabajo reproductivo en el hogar persiste.

Otro factor asociado a su condición de desigualdad de género que se puede destacar como limitante de su grado de integración, es la condición económica y nivel de capitalización. Cuando a las mujeres no se les reconocen sus derechos económicos en el hogar y no cuentan con un medio propio de ingresos o un fondo de inversión, se les dificulta emprender una idea de negocio, ya sea promovida por proyectos en la comunidad o bien por otras mujeres que se solidarizan y animan al empoderamiento económico de sus pares en la comunidad. A esto se suma la distancia que debe recorrerse para integrarse y cuando se trata de asistir a ferias para promover sus productos la situación se agrava más.

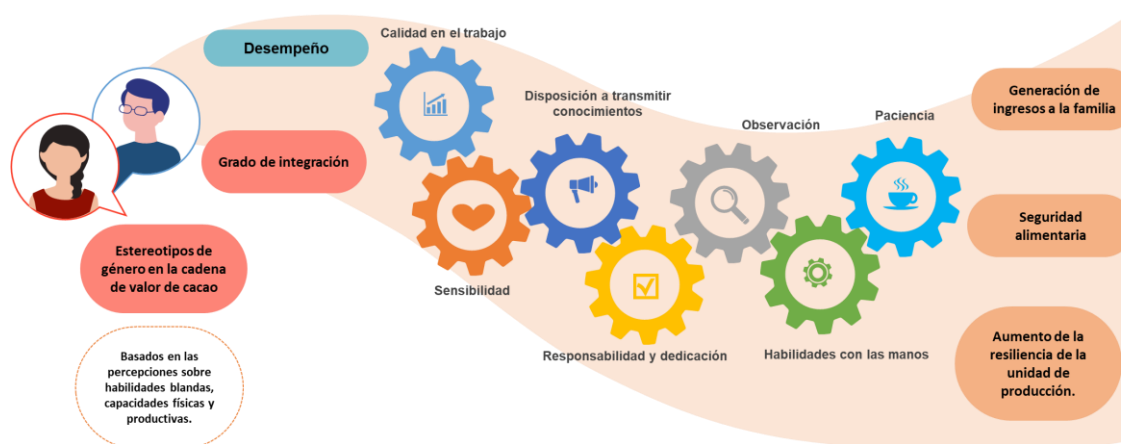
5.2. Aportes de las mujeres y los hombres en la cadena de valor del cacao de la Región SICA

Tal como se ha expuesto en el acápite anterior, se reconoce que las mujeres aportan al funcionamiento de la cadena, a pesar de las desigualdades de género a la que están expuestas, y es interesante la visión de las y los informantes alrededor del aporte versus el desempeño. Entre la visión surgen nuevamente estereotipos de género en la que tanto a las mujeres como a los hombres se les atribuyen una serie de características las que aparentemente están influyendo en su grado de integración y su desempeño.

Las y los informantes apuntan a la existencia de características o habilidades blandas en las mujeres tales como: habilidades con las manos, observación, responsabilidad y dedicación, calidad del trabajo realizado, disposición a transmitir conocimientos, disposición a organizarse y sensibilidad. Las características atribuidas le permiten sumarse a la generación de ingresos a la familia, con lo que contribuyen a la seguridad alimentaria y al aumento de la resiliencia de la unidad de producción.

En el otro extremo, los hombres también aportan, y en este caso, se asocian sus aportes al uso de la fuerza y a su disponibilidad de tiempo para dedicarse a actividades productivas que generan ingresos (Ilustración 12).

Ilustración 12. Estereotipos de género como causas que explican el aporte de las mujeres a la cadena.



Elaboración propia a partir de Grupos Focales y Entrevistas Semi estructuradas, noviembre 2022-febrero 2023.

Los estereotipos y las desigualdades de género están latentes en las percepciones sobre el aporte a la cadena de valor de cacao, por parte de las mujeres y de los hombres, en este sentido las y los informantes señalan que las actividades del eslabón de la transformación artesanal son propias de mujeres, esto es, obviamente una clara alusión a la asociación de las mujeres con el trabajo reproductivo, particularmente con la elaboración de alimentos¹⁵, una percepción que, además incide en que los hombres “permitan” la integración de las mujeres e inclusive autolimite su propia participación¹⁶.

Esta percepción también se refleja con alta incidencia en la contratación de mano de obra. A partir del crecimiento de algunas empresas procesadoras artesanales, se contrata mayormente mano de obra femenina para actividades como descascarillado del grano, tostado, molido, elaboración de las líneas de productos y empackado. En la opinión de algunas procesadoras, hasta se definen horarios de trabajo que se adecuen a la disponibilidad de las mujeres.



“Si es por la tarde o a medio día, de tal modo que se le da una oportunidad a las mujeres amas de casa para que se generen un ingreso”; “Le da un plus al momento de vender”; “En el momento de vender, el amor, el aprecio y la confianza que va a dar al cliente, saber que es hecho por mujer se vende más que saber que lo hace un hombre”.

Los estereotipos abarcan inclusive la comercialización de cacao transformado. Las y los informantes expresan que las mujeres aportan a la cadena porque proyectan una imagen de inocuidad en la elaboración de productos derivados del cacao.



“(...) son operaciones manuales, que permiten que las mujeres se desempeñen más”; “Son procesadoras porque son creativas”; “Hay más espacios y apertura de los hombres”; “Una mujer que trabaje y se gane sus ingresos no es bien visto, si el negocio está en la casa si es bien visto”; “En un taller de cosmética natural se vio como los hombres deciden que es un trabajo de mujeres. Por el machismo que van a decir de mí si me ven haciendo estas actividades”; “El hombre es más apático en la transformación”.

¹⁵ Un aspecto que, según las y los informantes se observa también en lácteos con la elaboración del queso.

¹⁶ Algunos actores hicieron referencia a una herencia ancestral, en la cual, las mujeres vienen heredando desde épocas precolombinas, los saberes y habilidades del procesamiento artesanal del cacao.

En otros casos, la opinión se orienta a explicar que las mujeres han encontrado en la transformación un “doble beneficio”, un



“Las mujeres se involucran con la transformación pensando en la alimentación de la familia”; “La transformación permite mayores oportunidades de formación y de obtener una mejor ganancia”; “Ahí está la ganancia”; “No tiene tierra y su espacio en la cadena lo encontró en el procesamiento”; “La producción conlleva actividades de mayor esfuerzo físico, se deben esperar hasta 3 años para cosechar, en tanto, en el procesamiento el ingreso se ve más rápido”.

medio de generarse ingresos sin alejarse de la vivienda, traslapando la realización de las tareas del hogar socialmente atribuidas a las mujeres, con la satisfacción de sus necesidades de autonomía económica para generar ingresos complementarios para los gastos de su familia.

Los llamados beneficios que perciben las mujeres en la transformación artesanal han sido retomados inclusive por diversas agencias de cooperación con presencia en los países SICA, como una estrategia para la inclusión económica de las mujeres en la cadena. La estrategia ha sido aplaudida por las mujeres transformadoras abordadas quienes agradecen el fortalecimiento a sus capacidades humanas y a la dotación de infraestructura y equipos de trabajo. Por su parte, algunos informantes explican que esta estrategia es altamente aceptada por las mujeres debido a que, no implica alejarse de la casa.



“Si se le ofrecen actividades cerca de la casa, le ayuda a la casa, está cerca, ella siente que están siendo incluidas”; “La idea era vincular más mujeres porque en campo la labor es más del varón y a manera de darle la oportunidad a las mujeres, para socias e hijas de socios”.

Un aspecto interesante alrededor de la administración de las fincas, es el alto involucramiento de las mujeres mencionado en los grupos focales de Costa Rica. De acuerdo a las y los informantes, el nivel de escolaridad de las mujeres incide en que aporten desde la gestión administrativa y contable de las fincas, incluyendo procesos de trámite sobre el manejo orgánico de las plantaciones para la certificación. En la opinión de las y los informantes, esto se da también porque en las familias se distribuye el trabajo de campo para los hombres y el trabajo de trámites para las mujeres.

Los proyectos como PROCACAO (Nicaragua) y el Programa MOCCA¹⁷ están promoviendo la integración de mujeres de las comunidades como técnicas de campo en las organizaciones de productores beneficiarias. Otra contribución de PROCACAO en este sentido, es el fortalecimiento a las capacidades de jóvenes incluyendo mujeres para labores de injertación. Actualmente, estas mujeres jóvenes aplican sus conocimientos en las plantaciones familiares y venden sus servicios de injertación a los socios de las cooperativas participantes del PROCACAO. De acuerdo a entrevistas realizadas al equipo ejecutor del PROCACAO, este tipo de acciones contribuyen a “normalizar” la presencia de mujeres en el campo.

A nivel de ministerios en el Departamento de Cacao del Ministerio de Agricultura, se está promoviendo la contratación de mujeres para el equipo técnico de campo y en las universidades del país se observa una creciente cantidad de mujeres estudiando carreras agropecuarias y obteniendo empleos en el sector.

¹⁷ En El Salvador, Guatemala y Nicaragua.

Se puede considerar a las mujeres como un actor activo que aporta a la eficiencia de la cadena de valor de cacao, el lograr una participación del 67% de las actividades productivas las coloca en un grupo que es necesario atender y brindarles las oportunidades para que surjan con su autonomía económica, la visibilidad que está brindando este diagnóstico es un paso que se debe potenciar para aunar esfuerzos concretos hacia una cambio más significativo que impacte en la vida de las mujeres y sus familias.

5.3. Espacios y participación en la toma decisiones de las mujeres

El ejercicio del poder y toma de decisiones de las mujeres, es una de las 12 principales esferas de interés de la Plataforma de Acción de Beijing, este acuerdo recoge dos compromisos de cambio: 1) enfocadas a garantizar la igualdad de acceso de las mujeres y su plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisión y 2) la adopción de medidas encaminadas a incrementar la capacidad de participación de las mujeres (liderazgo, incidencia, competir, ganar y ser lideras inspiradoras). Estos compromisos son referencias estratégicas del PRIAG y asumidos en las políticas de género en los países miembros del SICA.

La participación de la toma de decisiones pasa por reconocer los derechos de voz y voto de hombres y mujeres, sus habilidades, sus capacidades y la oportunidad de aportar e implementar sus ideas, estos aspectos muestran ciertos avances cadena de valor de cacao, mediante la integración de las mujeres en los diferentes actividades y niveles desde la familia, emprendimientos, organizaciones de productores y organizaciones meso; sin embargo, todavía es muy limitada en general sigue siendo un factor crítico de la desigualdad de género.

A nivel de las familias cacaoteras, los hallazgos permiten concluir que prevalece la toma de decisiones centralizadas en los jefes de hogar, el hombre es quien decide sobre la gestión del cultivo de cacao, los ingresos, los recursos y quien va a las capacitaciones y quien se organiza. Algunas mujeres participantes en los grupos focales reconocen que ellas son parte de la toma de decisiones a través de las consultas que realizan los hombres, pero estos aportes son invisibilizados en las familias por los estereotipos de género.

Las principales causas subyacentes de esta centralización del poder y la toma de decisiones en las familias cacaoteras identificadas fueron las siguientes propiedades de la tierra, lugar del cacaotal como medio de vida, propiedad de la tierra, edad de los jefes de hogar, educación y roles de género (Ilustración 13):

Ilustración 13: Causas subyacentes de las desigualdades en la toma de decisiones en la familia cacaotera.



Fuente: Elaboración propia con referencia de los grupos focales y entrevistas.

- a) *La propiedad de la tierra en manos de los hombres*: La tierra es probablemente el activo a nivel doméstico más determinante de las relaciones de poder en las familias cacaoteras. Este recurso presenta varias situaciones en los diferentes países, responde a problemas estructurales de las políticas agraria de los países, según entrevistados no se avanza con la implementación de dichas políticas, y lo ejecutado de una u otra manera han favorecido la representatividad legal de la familia a los hombres; y de la cultura de herencia de la tierra por parte de las familias en las que se privilegia mayoritariamente a los hombres, desconociendo los derechos y necesidades de las mujeres.
- En la región SICA no se cuenta con datos oficiales actualizados del estatus de la propiedad de la tierra, los censos agropecuarios disponibles en todos los países tienen más de 10 años, el más reciente es de Costa Rica que es del año 2014; en el presente diagnóstico solamente se llegó a determinar la aproximación del número de productores correspondiendo a 74,990 productores, de los cuales el 21% son productoras y 79% productores. Solamente se contó con el censo cacaotero de Costa Rica y censo parcial de unas zonas de Honduras; sin embargo, no se conoció a profundidad los criterios de propiedad aplicados en estos procesos.
- b) *Lugar que ocupa el cacaotal en los medios de vida de las familias*, en algunos casos el cultivo que puede ocupar desde un primer a tercer lugar de importancia en la generación ingresos y puede representar un promedio del 20% de los ingresos totales (Rikolto, 2021) hasta ser el rubro que es la principal fuente de ingresos¹⁸ y por tanto la toma de decisiones son claves para el sostenimiento familiar, en la medida que el ingreso de cacao representa un buen porcentaje de los ingresos el cultivo se tiene la tendencia a ser asumido por el hombre.
- c) *Cultura patriarcal de los jefes de hogar* (edad promedio de 60 años en el sector cacaotero) con poca apertura para el cambio y ceder poder, la hegemonía masculina sitúa a las mujeres como inferiores a los hombres.
- d) *Roles de género*: delegando a la mujer el rol reproductivo con la toma de decisiones sobre la atención, cuidado familiar y elaboración de los alimentos para trabajadores, esta actividad no es visibilizada como parte de tomas de decisiones relacionadas con la producción de cacao; y el hombre se atribuye todas las decisiones sobre rol productivo, que incluye las decisiones sobre los recursos, sobre la gestión del cultivo de cacao, inversiones, comercialización, decisiones sobre la participación en capacitaciones y decisiones sobre los ingresos que genera para uso personal y familiar.

Las oportunidades de educación y capacitaciones que tienen hombres y mujeres, principalmente en la equidad de género y derechos humanos y la titulación de tierras mancomunadas¹⁹, son factores que están contribuyendo en la promoción de la toma de decisiones participativas y el poder compartido favoreciendo poco a poco a la equidad de género. Por otra parte, en la voz de los productores y productoras se mencionó la crítica situación económica que acontece en todos los países, está obligando a que los hombres tengan más apertura y permitir que las mujeres trabajen la tierra y consideren la necesidad de compartir las responsabilidades en el sostenimiento del hogar; en los últimos 5 años se está agudizando la problemática de la emigración de los jefes de hogar, lo que está obligando a las mujeres a ocupar un rol protagónico en la gestión del cultivo, situación mencionada en los grupos focales de El Salvador y Guatemala, pero en los últimos años también Nicaragua está siendo afectada.

¹⁸ Principalmente de familias productoras de Panamá y República Dominicana.

¹⁹ Política agraria de los gobiernos de Costa Rica y Guatemala en proceso ejecución.

Los hombres participantes en los grupos focales expresaron que es importante el involucramiento la mujer en la toma de decisiones, ya que son muy capaces, analizan los problemas de diferentes maneras y tienen otras ideas de solución que ellos no logran ver con facilidad.

Las mujeres solteras, madres solteras y viudas productoras de cacao y propietarias de la finca, toman decisiones en todas las actividades que implica la gestión del cultivo, algunas con hijos dependientes expresaron que les consultan para tomar decisiones en familia y es una manera que han identificado para motivar el relevo generacional en la cadena de valor de cacao.

En Costa Rica se identificó una modalidad innovadora que promueve la inclusión y el empoderamiento de la mujer en la producción de cacao, en que programas del Instituto de Desarrollo Rural (INDER) el cual reconoce legalmente el arrendamiento de tierras que realizan las mujeres en las propiedades de sus esposos, esto les permite el acceso a los servicios (inversiones para plantaciones de cacao, asistencia técnica y capacitación). Las mujeres expresan sentirse respaldadas por las leyes y tener la seguridad de sus inversiones. Esta modalidad podría considerarse como parte de un producto financiero inclusivo en las cooperativas para brinda, créditos a sus miembros.

A nivel de las iniciativas de procesamiento de cacao, en las iniciativas de transformación artesanal del cacao tanto individual como colectiva prevalece la participación de las mujeres, es un espacio en el cual las mujeres ejercen un liderazgo pleno y la toma de decisiones sobre la gestión de los negocios y de los ingresos. Este empoderamiento lo están potenciando para transformar las relaciones familiares y su bienestar, igualmente están motivando a otras mujeres a incorporarse como parte de su cadena de suministros y motivando a otras mujeres a que tomen decisiones para emprender sus propios negocios.

La Red de Mujeres Cacaoteras y Chocolateras de Honduras (REDMUCH), ha liderado la integración de las mujeres en la cadena de valor cacao y jugado un rol importante en el desarrollo de capacidades de productoras y chocolateras a nivel del



“Cada vez son más las mujeres que se empoderan mediante la creación de iniciativas de procesamiento que generan valor agregado a la producción de cacao y brindan una alternativa de productos de chocolatería a los consumidores nacionales”.

país y ha sido fuente de inspiración en la creación de otras redes a nivel regional (Chocolateras del Petén, Chocolateras de Siguatepeque de Guatemala). La REDMUCH tiene la idea de crear una red a nivel regional, esta iniciativa se puede convertir en un motor de crecimiento de la asociatividad de las mujeres, impulsar estrategias de aprendizaje y fortalecer su liderazgo para la incidencia en temas cruciales de interés estratégico como la tierra e inversiones productivas.

La toma de decisiones sobre el desarrollo del negocio y nuevos planes es bien compleja para las mujeres, sus ideas de crecimiento se ven atrasadas o truncadas por las barreras de entrada en términos de financiamiento para inversiones, altos costos y burocracia de las tramitologías para lograr la formalización y los altos impuestos²⁰.

²⁰ Entrevista a chocolateras de Costa Rica y Panamá.

A nivel de las organizaciones cacaoteras, el ejercicio del poder y la toma de decisiones en las organizaciones cacaoteras se torna un proceso complejo en sí mismo para hombres y mujeres directivos, por los múltiples factores que inciden en el desempeño de la cadena de valor de cacao (cultural, productiva, organizativo, mercados, financiera, política, sociales y ambientales), por el empirismo de quienes asumen esta responsabilidad de manera voluntaria y el reto de liderar las organizaciones y mantenerlas activas aún en tiempos de crisis.

En la actualidad las organizaciones están más conscientes de la necesidad de fortalecer el liderazgo de hombres y mujeres; aunque existe interés genuino de algunas organizaciones de promover la participación de las mujeres; por lo general las metas se han logrado a partir de intervenciones externas mediante programas de fomento (PROPETEN, INDER, PROCACAO, PROCACAOHO, PRAWANKA, MOCCA, Programa SAF ACICAFOC entre otros) y de programas de certificación de comercio justo que tienen como criterio la equidad de género y empoderamiento de la mujer en la cadena de valor de cacao. Estos programas facilitan conocimientos, herramientas y recursos para concientizar a las organizaciones y sus miembros a brindar mayores espacios de poder y toma de decisiones de manera equitativa a hombres y mujeres.

En este sentido se han promovido acciones de fortalecimiento de habilidades y competencias del liderazgo, capacitaciones en temas de la equidad de género, masculinidad, empoderamiento, toma de decisiones, entre otros, que contribuyen a mejorar los procesos de toma de decisiones y que las mujeres sean vean más motivadas para asumir cargos de liderazgo en las organizaciones. Es importante mencionar que las lideresas entrevistadas expresaron que ponen de su esfuerzo para potenciar las oportunidades, poniendo de su parte en el autodesarrollo para escalar las estructuras y mejorar su desempeño en la toma de decisiones y representatividad en la cadena de valor de cacao.

Se logró determinar un total de 20,901 afiliados en las organizaciones participantes del diagnóstico, de los cuales el 20% son mujeres y el 80% hombres, este total de afiliados representa el 28% del total de productores de la región que es de 74,990 productores (Anexo 5). Esta membresía corresponde específicamente a la muestra de 54 organizaciones de productores y productoras de los 8 países de la región SICA (incluye 7 organizaciones solo de mujeres y 47 organizaciones mixtas) y beneficiarios organizados en de 1 programa de certificación de exportadora (Tabla 2).

Tabla 2. Membresía de organizaciones de productores cacaoteras de la región SICA

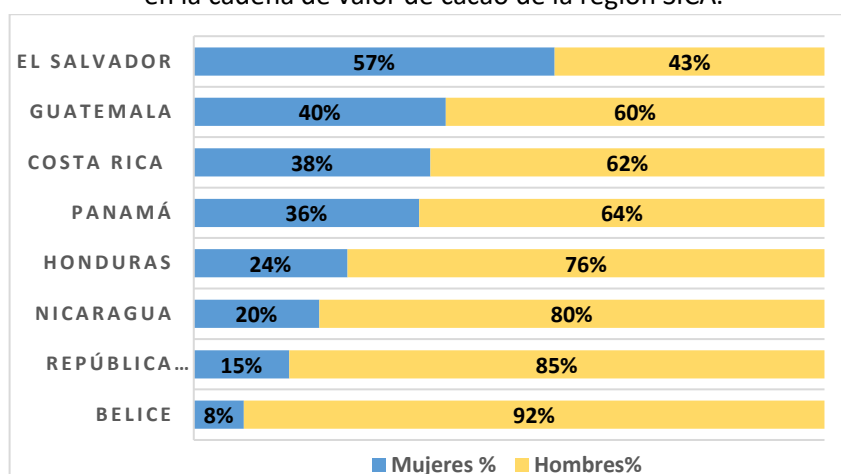
Países	Mujeres	Hombres	Total
Belice	62	718	780
Costa Rica	254	423	677
El Salvador	107	80	187
Guatemala	379	569	948
Honduras	337	1,047	1,384
Nicaragua	1,013	4,078	5,091
Panamá	588	1,056	1,644
República Dominicana	1,542	8,648	10,190
Total	4,282	16,619	20,901
Porcentaje	20	80	100

Fuente: Elaboración propia con información de talleres y entrevistas con directivos de organizaciones y actores de apoyo

Como se puede apreciar los datos de la muestra analizada (organizaciones de mujeres y organizaciones de hombres) hay desigualdad de participación de hombres y mujeres en los procesos de asociatividad, lo cual refleja la poca integración de las mujeres y, por tanto, menos probabilidades de acceder a las estructuras de decisiones. Según las organizaciones abordadas se identifica que los tres países con mayor porcentaje de mujeres agremiadas son El Salvador, Guatemala, Costa Rica y Panamá, seguidos de Honduras y Nicaragua, en estos países existe presencia de diversos programas de la cooperación que han promovido la asociatividad de las mujeres, en el caso de Costa Rica y Guatemala existe la normativa de accesos a programas de fomento solo para grupos organizados.

Como se puede en el Gráfico 1, se tiene la misma tendencia de afiliación de hombres considerando solamente las organizaciones mixtas de base productiva; en los países de República Dominicana y Belice muestran más bajo los niveles de integración de productoras; es importante mencionar que en estos dos países resalta más las intervenciones del sector privado, en los cuales los esfuerzos de incorporación de género vienen básicamente impulsados por programas de comercio justo (Gráfico 1).

Gráfico1. Participación de mujeres y hombres en las organizaciones mixtas de productores en la cadena de valor de cacao de la región SICA.



Fuente: Elaboración propia con información de talleres con organizaciones y entrevistas.

Es relevante mencionar que existen grupos importantes de productores y productoras agrupados en asociaciones comunitarias indígenas como los atendidos por PROPETEN y ACICAFOC en Guatemala, y de grupos comunitarios (conformados por productores y productoras no integrados a organizaciones, en la actualidad son proveedores de las cooperativas cacaoteras); atendidos por el Programa PROCACAO de Nicaragua, que tienen una participación en los procesos de toma de decisiones según los planes de trabajo de estos programas y otros presentes en las zonas productivas, en los cuales se está promoviendo la inclusión de la mujer; y por tanto, puede incrementar el porcentaje de participación de las mujeres.



“Las organizaciones han logrado mayor integración de la mujer en las estructuras de dirección y en los servicios en los últimos 5 años, producto de los programas de certificación que incorporan el componente de género”.

En cuanto a las estructuras de liderazgo, se identificó que existen diferentes niveles de participación de las mujeres en los consejos de administración o juntas directivas²¹, de 45 organizaciones mixtas (hombres y mujeres) analizadas cuentan con un total de 314 miembros de los cuales 32% (102) son mujeres y 68% (212) son hombres (Tabla 3).

Tabla 3: Participación de mujeres y hombres en las juntas directivas en las organizaciones mixtas de productores cacaoteras de la región SICA

Países	No. de Organizaciones	Miembros de las juntas directivas				
		Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Belice	1	2	22%	7	78%	9
Costa Rica	5	11	27%	30	73%	41
El Salvador	4	19	53%	17	47%	36
Guatemala	13	27	30%	62	70%	89
Honduras	5	16	50%	16	50%	32
Nicaragua	10	14	26%	40	74%	54
Panamá	5	9	26%	26	74%	35
República Dominicana	2	4	22%	14	78%	18
		102		212		314
Porcentaje Total	45	32%		68%		

Fuente: Elaboración propia con información de talleres y entrevistas.

Según los informantes la integración de mujeres en los cargos de dirección se ha incrementado en los últimos 5 años; sin embargo, la elección de los cargos considerados como más importantes están ocupados en su mayoría por hombres, como este caso de los cargos de presidentes de las 45 organizaciones el 82% (37) de los cargos de presidentes están ocupados por hombres y solo el 18% (8) son mujeres, lo que denota un poder concentrado en hombres.

Estos avances en asociatividad de los productores y productoras son lentos y el caso de la mujer más críticos en términos de afiliación y participación en las estructuras de poder, sin embargo, los actores consideran que son significativos. La presencia de la mujer en las estructuras de dirección de las organizaciones es un paso importante, pero requiere de valorar la cultura organizacional para valorar el desempeño de su participación en la toma de decisiones; inciden los cambios en las relaciones de poder en las familias y en las organizaciones de productores.

Se identificaron las siguientes causas subyacentes de la desigualdad en la integración de las mujeres en las organizaciones y las estructuras de poder y su desempeño:

- Pocas normativas inclusivas que garantice la real integración de las mujeres en las estructuras (paridad en las estructuras). Requisitos implícitos sobre exigencias de las capacidades técnicas (experiencia en cooperativismo, experiencia en liderazgo)
- Poco acceso de las mujeres en las capacitaciones sobre asociatividad, liderazgo, equidad de género, derechos humanos para un desarrollo competente.
- Desigual distribución de los roles reproductivos en las familias cacaoteras, la mayor responsabilidad recae en las mujeres, lo cual limita su tiempo de participación en otras actividades.

²¹ Existen organizaciones cooperativas y asociaciones civiles sin fines de lucro con número total diverso de miembros, considerando los máximos y mínimos de ley.

- Falta de autoconfianza y autoestima de las mujeres que genera miedo de postularse para asumir el liderazgo de organizaciones.
- Permiso de los esposos para salir a gestiones fuera de los territorios.
- Discriminación de la mujer en el ejercicio de su liderazgo por estereotipos (desprecio de las ideas y bloqueo de sus actuaciones)
- Poco interés de los jóvenes para el relevo generacional en las organizaciones.

Desde el punto de vistas de los beneficios de la participación de las mujeres en las organizaciones y sus estructuras, algunas lideresas expresaron que tener posiciones en las juntas directivas, les permite incrementar su entusiasmo para aportar a los cambios organizacionales y motivar la integración de mayor número de mujeres, para lo cual usan varias estrategias: promoviendo normativas inclusivas y acciones de motivación (invitándolas para acompañar actividades de gestión, asignándoles tareas) postulando su integración a las estructuras y concientizando sobre los derechos de las mujeres y las potencialidades.

Según opinión de actores entrevistados las mujeres les gusta el orden y cumplir con los compromisos, están más detrás que se cumplan con los procedimientos y normas. Igualmente consideran que el liderazgo femenino contribuye que las organizaciones tengan una mejor visión y mayor sensibilidad para representar los intereses y necesidades de las mujeres y sus familias, las mujeres aportan diferentes miradas de los problemas y nuevas ideas solucionarlos. (Ilustración 14)

Ilustración 14. Competencias y habilidades de la capacidad transformadora del liderazgo femenino identificadas por los actores



Fuente: Elaboración propia con insumos de talleres y entrevistas.

Se requiere de la intensificación de medidas que brinden mayores oportunidades de participación de las mujeres en las estructuras y el fortalecimiento de su liderazgo transformacional para crear organizaciones más fuertes en la cadena de valor de cacao en la región SICA.

A nivel de las plataformas multiactores, no se logró contar con la actualización de los miembros de las mesas nacionales de los países de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua²² y República Dominicana²³, ya que estaban en proceso de reorganización; sin embargo, según entrevistas y la revisión de las normativas de conformación de las mesas, no se cuenta con procedimientos que promuevan y garanticen la integración de las mujeres del sector en estos

²² Referida a la plataforma COMCAAO compuesta por actores privados.

²³ Plataforma inactiva desde la afectación del Covid 19.

espacios al igual que en la plataforma SICACAO, la representación de los actores es institucional que normalmente son personas sean estos hombres o mujeres que ocupan cargos de dirección y funcionarios relacionados con la cadena de valor de cacao. Las plataformas pueden jugar un rol promotor para que las organizaciones promuevan más participación de las mujeres y sus organizaciones en las plataformas nacionales y la SICACAO.

5.4. Acceso a servicios de apoyo y recursos en la cadena

Se han identificado una serie de oferentes de servicios y de recursos que están fortaleciendo el funcionamiento de la cadena de valor de cacao, y en algunos casos las condiciones de entrega de estos servicios incluyen acciones afirmativas a favor de las mujeres, con el objetivo de reducir algunas barreras de acceso. Sin embargo, estos esfuerzos aún no son suficientes; ya que las desigualdades de género determinan en gran medida las relaciones sociales y económicas que acontecen en la cadena y su reducción podría requerir de acciones holísticas.

La mayor parte de los servicios están enfocados en aspectos productivos y de comercialización, y en menor medida a procesamiento, destacándose entre los proveedores directos las organizaciones de producción, las cuales reciben el auspicio de programas y proyectos de agencias de cooperación, organizaciones sin fines lucro y de empresas (acopiadoras y certificadoras) e instancias del Estado. En el último caso, en la región de estudio, la cobertura geográfica de los servicios es limitada y en algunos países los ministerios de agricultura no están abordando directamente la producción de cacao²⁴. Cabe destacar que el trabajo de incidencia que realizan algunas plataformas como Guatemala, Honduras y el Salvador están creando espacios de incidencia para incrementar servicios a la cadena por parte del estado. Otro actor mencionado corresponde a la academia (Ilustración 15).

Ilustración 15. Proveedores de servicios y de recursos de apoyo mencionados.



Fuente: Elaboración propia a partir de Grupos Focales y Entrevistas Semi estructuradas, noviembre 2022-febrero 2023.

²⁴ Por ejemplo, el Ministerio de Agricultura en Belice, el cual brinda cierta atención a través de Toledo Cocoa Growers (TCGA) pero no cuenta con un área especializada y no cubre todas las zonas productoras de cacao en el país ("Mainly technical guidance and support, but the Ministry is not directly involved with cacao production", Entrevista semi estructurada a actores de la cadena).

En el anexo No 6 se integran los servicios que fueron descritos por los actores abordados y que son activos en las organizaciones. El acceso a estos servicios y recursos acontece “teóricamente” a partir de recurrir a las organizaciones y asociaciones de producción, puesto que estas formas organizativas son los vectores “óptimos” en los territorios que vienen a mermar desigualdades sociales en cuanto al acceso a servicios, recursos y mercados estables y de mejores precios. Sin embargo, el acceso puede verse limitado cuando, los mecanismos para integrarse no contemplan de forma holística las implicaciones de género tanto para mujeres como para hombres, y en cuando a las condiciones de los servicios en sí, tampoco están sensibles a estas implicaciones.

El ejemplo predominante entre las y los informantes para evidenciar cuan limitadas se encuentran las mujeres en relación a los hombres para acceder a una representación gremial, es el caso de la tierra productiva. Los mecanismos de acceso como son la compra, alquiler y la herencia normalmente no favorecen a las mujeres.



“La mayor parte de la tierra está en manos de los hombres”; “El acceso a la tierra es un factor limitante. Las mujeres que no están atendidas con servicios, no tienen tierra”.

Las organizaciones requieren el acceso como requisito de afiliación, argumentando que, la llegada de los proyectos productivos demanda el contar con seguridad sobre la tierra y es una forma de asegurar la sostenibilidad de las acciones e inversiones a realizar en las fincas. Igualmente trastoca su acceso a una certificación de su producción. Algunas certificaciones a favor de la inclusión de las mujeres en los procesos contradictoriamente requieren que las áreas a certificar se encuentren legalmente a nombre del productor o de la productora.

Otro ejemplo brindado alrededor de las condiciones de desigualdad de género que enfrentan las mujeres para acceder a los servicios y recursos de las organizaciones, es la dependencia económica de los maridos o compañeros, ya que, las mujeres no cuentan con ingresos para cubrir los costos de las cuotas y pasajes que implica su afiliación en una organización. A esto se suma lo antes expuesto sobre las restricciones de movilización fuera del hogar en el acápite de incorporación a la cadena.

Ante esta situación, algunas organizaciones con el apoyo de cooperantes han venido implementando acciones afirmativas como la promoción de la participación de toda la familia incluyendo a las mujeres en las Escuelas de Campo (ECAs), con lo que se asegura que las mujeres accedan a servicios de formación agrícola al igual que los hombres, entre otros beneficios que le aportan eficiencia a la cadena, con lo cual se espera que incrementen las posibilidades de que todos los conocimientos sean aplicados en las plantaciones, igualmente se contribuye al relevo generacional y puede servir como estrategia de mitigación de la emigración.

Derivado de este tipo acciones afirmativas, se identificaron diversos testimonios brindados por parte de mujeres y de hombres en los grupos focales que apuntan a cambios novedosos y transformativos en las relaciones de poder que aportan a la merma de las desigualdades de género, las y los informantes plantean evidencias sobre cambios en las prácticas de relacionamiento en el hogar.

Se destacan proyectos que han innovado en las estrategias para abordar la perspectiva de género con las poblaciones metas. Por ejemplo, el caso CAOBA (Auspicio Canadá en Honduras), en la realización de las ECAs, se estimulaba la integración de la familia²⁵, por ende, las mujeres debían integrarse; se entregaban recursos solamente a las personas que asistían, si el esposo no dejaba integrarse a la mujer, como familia perdían el acceso a más recursos. Este tipo de estrategias si bien generaba inicialmente incomodidades entre los productores, en la opinión de productores participantes generó cambios a nivel del establecimiento de nuevas formas de relacionamiento entre mujeres y hombres en el hogar.



"Eran serios en el tema de género, ponían a cocinar a los hombres en los procesos, eso nos ayudó mucho como hombres, al inicio no se sentían cómodos, pero al final del proceso todos salieron muy contentos y daban testimonios"; "Como hombre se está fallando en algunos temas, como el compartir en el hogar, anteriormente varios no lo veían así, pensaban que era una responsabilidad de las esposas", "Mi esposo me ayuda, si estoy cocinando y el niño llora, él lo atiende".

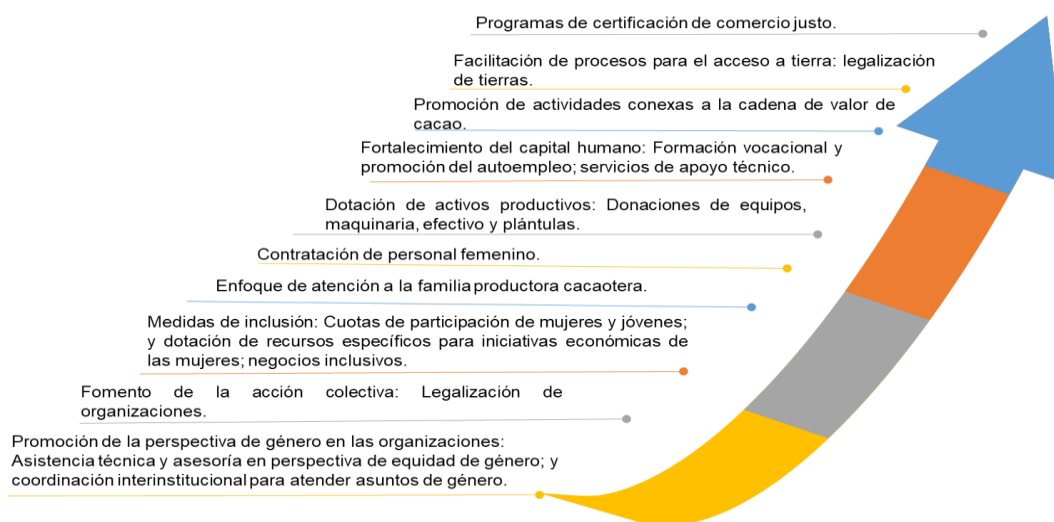
Algunas organizaciones están dando pasos en establecer proyectos productivos para la inclusión económica de las mujeres e integrarlas a las organizaciones, se mencionaron manejo de cerdos, aves de patio, emprendimientos comerciales; sin embargo, se trata de iniciativas circunscritas al hogar y que no trastocan sus condiciones de desigualdad de género, en otras palabras, no se abordan aspectos como el acceso a la tierra o la capacidad de las mujeres para negociar o reivindicar con los esposos o compañeros su derecho a la libre movilización, realizar una actividad económica fuera de la vivienda o la distribución del trabajo reproductivo de cara a su inclusión en la cadena de valor de cacao.

Otras organizaciones han estado desarrollando procesos de formación y sensibilización en el marco de la perspectiva de género, con mujeres y hombres, de la membresía como de los órganos de dirección, sin embargo, son acciones que se derivan de los programas de apoyo con riesgos de no darles seguimiento, porque no cuentan con un presupuesto propio asignado por parte de las organizaciones.

Otras acciones afirmativas identificadas que han sido implementadas desde programas de la cooperación, programas de gobiernos nacionales, empresas privadas y organizaciones de base, se tratan de normativas de participación y promoción de la inclusión económica de las mujeres (Ver en anexo 5 el detalle). Estas acciones se agrupan en las siguientes áreas de trabajo (Ilustración 16).

²⁵ Proyectos similares son referenciados por algunos informantes, por ejemplo, intervenciones que realizó el Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE), durante los años 2007-2013 en Honduras, mediante las cuales a las ECAs se invitaba a toda la familia sin distinción y "se podían ver a las mujeres hasta lactando a sus bebés".

Ilustración 16. Tipos de acciones implementadas para facilitar el acceso de las mujeres a Servicios



Fuente: Elaboración propia a partir de grupos focales y entrevistas semiestructuradas, noviembre 2022-febrero 2023.

5.5. Oportunidades y riesgos que se vislumbran en el sector cacaotero para las mujeres

5.5.1. Oportunidades

Fortalecer las plataformas multiactores nacionales y la SICACAO en su rol promotor de la igualdad de género; igualmente crear mecanismos en las estructuras para garantizar la representación de las mujeres y jóvenes para una mayor canalización de sus intereses y necesidades estratégicas.

Fortalecer los procesos de asociatividad en la creación de capacidades técnicas y normativas de afiliación inclusivas para dar oportunidades a las mujeres y promover paridad en las estructuras de liderazgo.

Algunos países han avanzado con efectividad en los procesos de articulación público-privado para mejorar la competitividad del cacao; es importante fortalecer las acciones conjuntas con instancias públicas para incidir en las inversiones que permita ampliar la cobertura de los servicios de transferencia de tecnología y la defensa los derechos de las mujeres (derechos de propiedad de la tierra y violencia basada en género).

Se han desarrollado una serie de acciones para promover la equidad de género como políticas, normativas y capacitaciones que requieren de mayor seguimiento de los avances e impactos de en todos los niveles (familias, plataformas, organizaciones, instituciones y empresas), en las familias cacaoteras es importante remarcar el involucramiento en estos procesos a los hombres.

Fortalecer la diversificación de actividades económicas para la integración de las mujeres a lo largo de toda la cadena de valor (SAF y actividades conexas) basada en estudios de potencialidades y de factibilidad que permita crear oportunidades de acuerdo a los intereses de las mujeres y jóvenes.

Fortalecer las capacitaciones sobre los derechos legales de las mujeres sobre la tierra e incidir en una mejor implementación de los programas de gubernamentales; promover mayor estímulo a la donación y herencia de tierras por parte de los agricultores varones a sus cónyuges dedicados a la producción.

Construir planes específicos para promover la participación y atracción de los jóvenes a la cadena de valor cacao, sobre la base de sus intereses prácticos y estratégicos “Empresarios Cacaoteros del Futuro”.

Continuar fortaleciendo las decisiones informadas en la cadena de valor mediante la incidencia de la ejecución de los censos agropecuarios o ejecución de caracterizaciones de la base productiva y de Micro y Pequeña Empresa (MYPE) de procesamiento artesanal de la cadena de valor de cacao en los países que se no disponen, ejecución de estudios de evaluación de los emprendimientos en marcha, análisis económico de los aportes de las mujeres en el eslabón de producción y estudios de casos exitosos de la incorporación de género en las organizaciones privadas y públicas.

5.5.2. Riesgos

La falta de recursos para el seguimiento de las iniciativas (políticas de género, reglamentos, desarrollo de producto financieros y técnicos, otros) puede afectar la sostenibilidad de los avances de equidad de género en las organizaciones de base.

Los cambios de las exigencias de los programas de certificación, puede limitar a muchas organizaciones den continuidad de este servicio y puede afectar los avances de género.

La débil gestión empresarial pone en riesgo la sostenibilidad de algunas las organizaciones de base e iniciativas de procesamiento en las cuales tienen participación las mujeres.

La participación de las mujeres en iniciativas económicas generadoras de ingresos implica su movilización fuera del hogar, puede presentarse algunos eventos de violencia contra su integridad física y emocional .

La promoción de acciones afirmativas para promover la participación de las mujeres (productoras, promotoras, técnicas de campo) puede generar resistencia de hombres y efectos adversos de violencia.

La poca capacidad de escalar algunos negocios que están trabajando las mujeres debido las limitaciones de tecnología, formalización, financiamiento, acceso a la tierra, y mercados, puede limitar la participación de mujeres y jóvenes.

La creciente emigración plantea riesgos de atención o abandono de las plantaciones (alquiler de las tierras, venta de tierras, falta de mano de obra e incremento de costos) y puede generar una sobrecarga del trabajo para las mujeres.

VI. Principales conclusiones

Los principales hallazgos permiten revelar, que independientemente de los diversos contextos culturales y demográficos de las zonas productivas de cada país, existe desigualdad de género en la cadena de valor de cacao del SICA; sin embargo, existen avances en el reconocimiento de la participación de las mujeres, ellas aportan a la cadena con su fuerza de trabajo y capacidad intelectual, principalmente en el eslabón de producción y en el procesamiento; contribuyendo a la creación de valor y eficiencia de la cadena de valor de cacao. Las mujeres expresan gran interés en participar en actividades económicas de mayor escala en la producción, transformación y comercialización del cacao; sin embargo, enfrentan barreras de género, inversión, capacitación y formalidad.

En la región SICA es vigente la concepción del cacao como un cultivo masculino, en el eslabón de producción se estima que solo de un 6% a un 31% son productoras; este grupo de mujeres asume un rol dinámico en la gestión del cultivo, se incorporan en las actividades productivas, algunas preparan abonos orgánicos, integran a sus hijos en el manejo del cultivo y en la toma de decisiones y contratan mano de obra cuando es necesario. Se integran a las organizaciones y son activas en las capacitaciones, poniendo en práctica los conocimientos y compartiéndolos con la familia y otras productoras, se preocupan por una producción sostenible y el cuidado de los recursos naturales.

En las familias cacaoteras nucleares, la participación del hombre jefe de hogar (mayores de edad) es predominante y visible, se integran a todas las actividades productivas y centralizan la toma de decisiones de la gestión del cultivo y los ingresos que este genera, decide quien se organiza y quien va a las capacitaciones; la mujer se integra como mano de obra familiar a las actividades productivas en viveros, cosecha y postcosecha, elabora los alimentos para trabajadores y se dedica al cuidado de la familia, esta participación es marginada por estereotipos y la cultura patriarcal. En los matrimonios jóvenes existe una creciente apertura de los esposos para lograr gestión participativa de la unidad productiva.

Las mujeres tienen rol protagónico en el eslabón de procesamiento artesanal, lideran la gestión del negocio desde su creación con alta creatividad, los resultados impactan en su bienestar y las relaciones familiares; además que promueven la incorporación de otras mujeres y jóvenes como socias en las iniciativas colectivas o las integran parte de su cadena de suministro. Tienen aspiraciones para crecer y tecnificar sus empresas; en general expresan que les falta mayor conocimiento de mercados, temas de calidad y limitaciones de recursos para inversiones y la formalidad.

El liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres, es un tema que está marcando los primeros pasos en las organizaciones de base; sin embargo, los avances son lentos, pero es considerado por los actores como un avance muy significativo. Se ha logrado ciertos niveles e inclusión de las mujeres en las estructuras directivas; a pesar de que en algunos casos los cargos son considerados de menor importancia y que su desempeño muchas veces es marginado, producto de la cultura organizacional en las cuales prevalece el liderazgo masculino.

Las normativas y procedimientos inclusivos de los programas gubernamentales, de la cooperación y programas de comercio justo, están favoreciendo la integración de la mujer en los servicios y espacios de poder de las organizaciones de productores, las mujeres avanzan por

sus propios medios en fortalecer sus capacidades y se complementan con entrenamientos de liderazgo que facilitan los programas de desarrollo haciendo uso de la tecnología; es necesario prestar atención a que ciertos requerimientos como la propiedad de la tierra, normativa de afiliación, entre otros, que no están contemplando las condiciones de género de la mayoría de las mujeres, dado que estos esfuerzos están ocultando exclusiones sociales.

Para garantizar mayor sostenibilidad de las contribuciones en la reducción de las desigualdades de género en la cadena de valor de cacao del SICA, es necesario que los diversos actores de la cadena realicen “un paseo” para reforzar los conceptos que sustentan el enfoque de la perspectiva de género y la igualdad de género; y contextualizar para cada país las oportunidades y amenazas del empoderamiento de las mujeres.

VII. Plan de acción

Los hallazgos del diagnóstico permiten considerar que requiere una discusión estratégica a nivel de la CAC, SICACAO y las plataformas nacionales para definir un plan de intensificación de las medidas para la incorporación de género en la cadena de valor de cacao en la región SICA, retomando las líneas estratégicas de la ERC y los resultados del presente diagnóstico.

En este sentido es importante remarcar que todo esfuerzo encaminado a este fin, requiere de recursos económicos que permitan mejorar las capacidades, instrumentos de operacionalización e inversiones para acciones concretas, en función de fortalecer y evaluar lo que se viene realizando en términos de equidad género en los países como Honduras, Nicaragua, Guatemala y El Salvador y de aportar mayor impulso a los países que están en proceso de definición de sus estrategias o planes operativos como Panamá, Belice, Costa Rica y República Dominicana.

En este sentido se propone un plan con líneas de acción indicativas que retoman las recomendaciones de los actores entrevistados, las demandas y oportunidades identificadas el presente diagnóstico (Tabla 4):

- 1) Definir una estrategia de operativización del lineamiento de género y relevo generacional establecida en la Estrategia Regional de Cacao y los resultados del presente diagnóstico de género en la cadena de valor.
- 2) Fortalecer la gestión de conocimiento de cara a la visibilización de la participación de la mujer en la cadena de valor y del fortalecimiento de las capacidades de la perspectiva de género de los miembros de la SICACAO.
- 3) Creación de un fondo de asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género y empoderamiento de la mujer y el desarrollo de iniciativas innovadoras con un efecto multiplicador.
- 4) Establecer un sistema de monitoreo de la operativización la línea estratégica de género y generacional de la ECR y sus vínculos con las políticas de género regional y nacionales

VIII. Referencias bibliográficas

- 19 Digital. (17 de junio de 2022). *Plan Nacional de Producción, Industria y Comercio*. Obtenido de https://www.mific.gob.ni/Portals/0/Documentos/AreaPrensa/Plan%20Nacional%20de%20Produccion%2C%20Consumo%20y%20Comercio%202022-2023_png.pdf
- AGRIPROFOCUS. (s.f.). *Género en cadenas, Caja de Herramientas Prácticas para Incorporar Género en las Cadenas de Valor*. Obtenido de https://agriprofocus.com/upload/FINAL-Caja_Herramientas.compressed1415291170.pdf
- Asamblea Nacional de Panamá. (2021). *Ley 485 Medidas para incentivar la producción, procesamiento y desarrollo del cacao en Panamá*. Obtenido de https://www.asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2020/PDF_SEG_2020/2020_P_485.pdf
- Ayuda en Acción. (2020). *Mujeres rurales en El Salvador: el trabajo invisible de las agricultoras*. <https://ayudaenaccion.org/proyectos/articulos/mujeres-rurales-el-salvador/>.
- CAC. (2021). *Estrategia Regional de Cacao*.
- Caroline, M. (1993).
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e Igualdad par el desarrollo sostenible*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- CEPAL. (2021). *La superación de brechas de género en el comercio justo*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47452/1/S2100737_es.pdf
- ChocolateDo. (2023). *Chocal, iniciativa de procesamiento de chocolate*. Obtenido de <https://www.chocolate.do/chocal>
- CNCCH. (2019). *Tercer Acuerdo Marco de Competitividad de la Cadena Agroalimentaria para el rubro Cacao 2019-2022*. Obtenido de <https://cadenacacao.hn/con-acuerdo-de-competitividad-2019-2022-familias-productoras-de-cacao-incrementaran-calidad-de-vida/>
- COMCACAO. (2023). *Plan Operativo de la COMCACAO 2023*. Managua.
- Comisión de Mujeres y Desarrollo. (2007).
- Cook Rebecca J., C. S. (2010). *Estereotipos de género*.
- Digital, 1. (2021).
- ENAC. (2016). *Estrategia Nacional de la Agrocadena de Cacao de Guatemala 2016-2025*. Obtenido de <https://www.maga.gob.gt/download/enac16-25.pdf>
- FAO. (2018). *Política para para el desarrollo de la cadena de Cacao en El Salvador*. Obtenido de <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC186234/#:~:text=El%20Objetivo%20general%20de%20la,la%20tradici%C3%B3n%20ancestral%20del%20cacao.>
- FAO. (2021). *Estrategia Nacional para el desarrollo del Cacao Fino Nicaragüense 2020 – 2023*. Obtenido de <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC206490/>
- FIDEG. (2007). *Mujer Rural: La Siempre Ausente en la Conflictiva Distribución del Derecho a la Tierra*.
- GLOW. (2022). *Empoderamiento económico de las mujeres*. .
- GRUN. (Julio de 2022). *Plan Nacional de Producción, Consumo y Comercio 2022-2023*. Obtenido de https://www.mific.gob.ni/Portals/0/Documentos/AreaPrensa/Plan%20Nacional%20de%20Produccion%2C%20Consumo%20y%20Comercio%202022-2023_png.pdf
- IAF. (2020). *Cultivando el liderazgo femenino en la producción de cacao*. Obtenido de <https://www.iaf.gov/es/content/relato/cultivating-womens-leadership-in-cacao-production/>
- IICA. (2017). *Situación del desarrollo rural territorial y priorización de territorios en Costa Rica*.
- INAM. (2000). *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*. <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/LeyMujer.pdf>.

- INDER. (s.f.). *Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial*. Obtenido de https://www.inder.go.cr/acerca_del_inder/politicas_publicas/documentos/PEDRT-2015-2030-Resumen.pdf
- INE. (2021). *Compendio estadístico con enfoque de género*. Obtenido de <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2021/11/30/2021113044613QDinUvuRa9GjopyXaTuNMXc3gd6Jq1Q1.pdf>
- INIDE. (2011). *Base de Datos - CENAGRO*. Obtenido de <https://www.inide.gob.ni/Home/dataBasesCENAGRO>
- ISDEMU. (2020). *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación de la Mujeres (LIE)*. <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf>.
- La Gaceta No. 51. (2008). *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_ley648_nic.pdf
- MAG. (2018). *Plan Nacional de Cacao 2018-2028*. Obtenido de <http://www.mag.go.cr/bibliotecavirtual/E14-11072.pdf>
- MAGA. (s.f.). Obtenido de Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación: <https://www.maga.gob.gt/download/politica-institucional-igualdad-genero.pdf>
- MAGA. (2016). *Plan estratégico Agrocadena del Cacao de Guatemala 2016-2025*. Obtenido de <https://www.maga.gob.gt/download/estrategia-ca20.pdf>
- MAGA. (2023). Obtenido de <https://www.maga.gob.gt/download/politica-institucional-igualdad-genero.pdf>
- MAGA. (2023). *Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023*. Obtenido de <https://www.maga.gob.gt/download/politica-institucional-igualdad-genero.pdf>
- MIFIC. (2022). *Plan Nacional de Producción, Consumo y Comercio (PNPCC) 2022-2023*. Obtenido de https://www.mific.gob.ni/Portals/0/Documentos/AreaPrensa/Plan%20Nacional%20de%20Produccion%2C%20Consumo%20y%20Comercio%202022-2023_png.pdf
- MININ. (2007). *Política de Género*. Obtenido de <https://www.minim.gob.ni/storage/documents/ihyx0LqEunG8YekHVodLkPgTSOThU6sCJXbCgk bj.pdf>
- MMUJER. (2018). *Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III)*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019_planeg_iii_dom.pdf
- Murguialday, C. V. (2008). *Un paso más: Evaluación del Impacto de Género. Colección Cooperación*. . Agencia Española de Cooperación al Desarrollo.
- National Women's Commission. (2002). *Política Nacional de Género*. Obtenido de <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/full%20text/americas/national%20gender%20policy%202002.pdf?vs=1905>
- NEWS. (2015). *FAO aboga por mayor acceso de las mujeres a la tierra en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2015/08/1336661>
- NEWS. (2015). <https://news.un.org/es/story/2015/08/1336661>. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2015/08/1336661>
- ONE. (2019). *Un 25% de mujeres es propietaria de tierras en RD* .
- OXFAM. (2008). *Liderazgo y participación de la mujer*. Obtenido de <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/120548/pi-women's-leadership-participation-overview-070208-es.pdf;jsessionid=321F749174E06FC4567C3F7575F47EBD?sequence=4>
- Plan Honduras y Radio Nederland Training Centre. (2003).

- PNUD. (2008). *Guía recursos de género para el cambio climático (Resource Guide on Gender and Climate Change)*. México.
- PNUD. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo Sostenible del Cacao de República Dominicana 2017-2027*.
Obtenido de
<https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/DOM/Plan%20de%20Accion%20Nacional%20Desarrollo%20Sostenible%20de%20Cacao%20%20Marzo%202017.pdf>
- PNUD. (2022). *Acceso de las mujeres a la tierra y la propiedad en Panamá*. Obtenido de
<file:///C:/Users/HP/Downloads/UNDP-PA-Acceso-Mujeres-Tierra-Propiedad-Resumido.pdf>
- Ramos, C. P. (2019). Perspectivas de género sobre la producción de cacao agroforestal en Ecuador y Perú. *LEISA Revista de Agroecología*, 13-15.
- Rikolto. (2021). Obtenido de <https://latinoamerica.rikolto.org/es/project/jovenes-cacaoteros-aprenden-comparten-e-innovan>
- SCIJ. (1990). Obtenido de
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC
- SEPREM. (2009). *Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades 2008-2023*. Obtenido de
http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Derechos%20Humanos/Politica%20Promoci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20Mujeres%202008-2023.pdf
- SICA. (2013). *Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana*. Obtenido de
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Politica%20Regional%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero%20\(PRIEG\)%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Politica%20Regional%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero%20(PRIEG)%20(6).pdf)
- SICA. (2018). https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html.
- Zaragozacomerciojusto. (2022). Obtenido de <https://zaragozacomerciojusto.org/comercio-justo-igualdad-genero/>

IX. Anexos

Anexo 1. Leyes y políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades

País	Fecha	Leyes	Instrumentos de política
Costa Rica	1990	Ley No. 7142: Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (SCIJ, 1990).	Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030.
Panamá	1999	Ley N° 4 del 29 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Política Institucional del MAGA para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023.
Honduras	2000	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (INAM, 2000)	Estrategia Nacional de Agricultura Familiar en Honduras (ENAF) (2017-2030) Fuente especificada no válida..
Belice	2013	Revised National Gender Policy Fuente especificada no válida. (Política Nacional de Género Revisada)	National Agriculture and Food Policy of Belize 2015 to 2030 (Política Nacional de Agricultura y Alimentación de Belice) Fuente especificada no válida.
Nicaragua	2008	Ley No. 648: Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.	Política de Género (MININ, 2007)
Guatemala	2009	Ley 5452, Ley de Desarrollo Económico de las Mujeres. (LEYDEM) (En proceso)	Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres y plan de equidad de oportunidades 2008-2023 (SEPREM, 2009) Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023 (MAGA)
El Salvador	2011.	Decreto Legislativo No. 645: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación de la Mujeres (LIE) (ISDEMU, 2020)	Política de igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Ganadería (2017) Fuente especificada no válida..
Belice		No se cuenta con una política de fomento directa al cultivo. Desde el Ministerio de Agricultura se atiende el distrito de mayor producción como es Toledo mediante visitas y asistencia técnica, pero como parte de la atención que se da a todos los rubros.	No se cuenta con un Mesa Nacional. Ante SICACAO se integra un representante del Ministerio de Agricultura y uno de Toledo Cacao Growers Association (TCGA). Los diversos actores de la cadena funcionan mayormente de forma independiente.
República Dominicana	2018	Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III) (MMUJER, 2018)	Plan Estratégico Sectorial parte de una visión global al año 2050.
Región SICA	2013	Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana 2014-2025 (SICA, 2013)	

Fuente: Elaboración propia con Investigación de recursos de las Web Institucionales.

Anexo 2. Planes y estrategias nacionales de competitividad de cacao de la región SICA

País	Planes y Estrategias	Enfoque de Género	Plataforma Nacional Facilitadora	Actores	Observación
Nicaragua	Estrategia Nacional para el desarrollo del Cacao Fino Nicaragüense 2020 – 2023 (FAO, 2021) Plan Nacional de Producción, Consumo y Comercio (PNPCC) 2022-2023. (MIFIC, 2022) Plan de acción de la Comisión de Cacao de Nicaragua 2023 (COMCACAO, 2023)	Enfoque al fomento de la agricultura familiar y pequeña producción agrícola.	Sistema Nacional de la Producción, Consumo y Comercio (SNPCC) Comisión de Cacao de Nicaragua (COMCACAO).	SNPCC (MAG, INTA, MIFIC, MARENA, INAFOR, MEFCCA, IPSA, MARENA, INETER y familias productoras). COMCACAO FAO, IICA, UE, COSUDE, RIKOLTO, CATIE, APEN, ONUDI, Lutheran World Relief, Ritter Sport. Organizaciones de base y empresas artesanales.	El PNPCC integra las acciones y metas de la cadena de valor de cacao en las metas globales. El plan 2023 de la COMCACAO, no tiene explícito las acciones con enfoque de género; sin embargo, sus miembros ejecutan acciones.
República Dominicana	Plan Nacional de Desarrollo Sostenible del Cacao de República Dominicana 2017-2027. (PNUD, 2018)	Incorpora en el Eje 2. La calidad de vida mejora en las comunidades cacaocultoras	Comisión Nacional de Cacao.	CONACADO, IICA. FUPAROCA, Organizaciones de Base.	La Comisión Nacional de Cacao, este proceso de reestructuración y elaboración de planes, después de ser afectados con las prioridades de la pandemia Covid19.
Costa Rica	Plan Nacional de Cacao 2018-2028. (MAG, 2018)	Enfoca principios de equidad social e inclusión como valores y criterios.	Comisión Interinstitucional de la Agrocadena del Cacao. (Público, privado, academia) Unidad Mujer Productora	MAG, INA, CATIE, CITA, EARTH, UNA, PROCOMER, INDER, IICA. Cámara Nacional de Cacao Fino (CANACACAO), ACICAFOC.	La Comisión este proceso de reorganización y planes conforme las nuevas políticas de gobierno.
Guatemala	Plan estratégico Agrocadena del Cacao de Guatemala 2016-2025. (MAGA, 2016)	Enfoca principios de equidad social e inclusión. Igualmente, el fortalecimiento interno de las organizaciones	Grupo de Trabajo Nacional de Agrocadena. Grupos de Trabajo de la Agrocadena: GTA-Cacao	MAGA, CONADEA, MIPYME, AGEXPORT, CATIE, ENAC, IICA, INE, PRONACOM, RUTA, UICN, USAID, HEIFER, FUNDASISTEMAS, PROPETEN.	No se logró conocer los planes operativos, dado que los grupos de trabajos regionales estaban en

País	Planes y Estrategias	Enfoque de Género	Plataforma Nacional Facilitadora	Actores	Observación
		con enfoque de género y juventud.	Norte y GTA-Cacao Sur.		proceso de organización y planificación.
Honduras	Tercer Acuerdo Marco de Competitividad de la Cadena Agroalimentaria para el rubro Cacao 2019-2022. (CNCCH, 2019)	Plantea la promoción de un modelo de producción de cacao social, económico, y ambientalmente sostenible y responsable, con equidad de género. Enfoque de la familia.	Comité Nacional de de Cacao Honduras (CNCCH). 5 comités regionales. En su reglamentación el CNCCH, puede nombrar comisiones de trabajo en los temas de interés del sector cacaotero, lo cual puede ser una oportunidad para una comisión en pro de la equidad de género.	MAG, SAG, FUNDER, Technoserve, FHIA, COSUDE, APROCACAO. Helveltas, SOCODEVI, PRONOGR O, Ayuda en Acción, Heifer Swisscontact, CATIE, ACICAFOC, Organizaciones de Base. Fundación Solidaridad, CURLA, UNAH.	El comité Nacional estaba en proceso de elaboración del nuevo acuerdo marco.
El Salvador	Política para para el desarrollo de la cadena de Cacao en El Salvador - 2018. (FAO, 2018)	Enfoque al fomento de la agricultura familiar. Establecer como principio la equidad de género: Promover la participación y goce de los beneficios en igualdad de condiciones de las personas, en la cadena de valor del cacao.	Mesa Nacional del Cacao de El Salvador, (MNC)	MAG, CENTA, Banca Estatal, INSAFOCOOP, CONAMYPE, PROESA, Academia, Gobiernos locales, Cooperación, RIKOLTO, Lutheran, Technoserve, ACICAFOC Certificadoras.	Los grupos de trabajos regionales estaban en proceso de planificación operativa 2023.
Panamá	Ley 485, que establece medidas para incentivar la producción, procesamiento y desarrollo del cacao en Panamá	Esta ley mandata la creación de un fondo para financiar las inversiones mediante créditos blandos y la disposición de asistencia técnica no	Comisión Técnica Nacional del Cacao en proceso de conformación.	ASAP, Oreba, COCABO R.L., Solaris, Darkland Foundation. Procesadoras artesanales. IICA, ACICAFOC.	En proceso de planificación el plan operativo. La COCABO tiene un rol activo y determinante en las exportaciones de cacao de Panamá y se ha

País	Planes y Estrategias	Enfoque de Género	Plataforma Nacional Facilitadora	Actores	Observación
	. (Asamblea Nacional de Panamá, 2021)	reembolsable para pequeños y medianos productores. Se carece de un enfoque de género			logrado integrar la participación de la mujer producto del programa de certificación de comercio justo.
CAC	Estrategia Regional de Cacao 2022-2032 y su Plan de Implementación 2022-2025 (CAC, 2021)	La estrategia expone que los jóvenes y las mujeres como grupos sociales con poco empoderamiento e influencia en la cadena de valor de cacao.	Plataforma SICACAO	SECAC, COSUDE, RIKOLTO. Programa RUTA.	Conforme el plan de la SICACAO se han promovido acciones de gestión de conocimientos e iniciativas de gestión de conocimiento y la dinamización de la estrategia regional.

Anexo 3. Normativas y procedimientos que reconocen y promueven la participación de la mujer en la cadena de valor de cacao

Normativas y Procedimientos	Alcance	Organizaciones Identificadas
Cuotas de participación de mujeres y jóvenes	Para la prestación de los servicios que define como metas de participación de hombres y mujeres en los programas ²⁶ .	Lutheran World Relief - Programa MOCCA, COSUDE- PROCACAO- ONUDI y PROCACHO, IICA ACICAFOC, PRAWANKA
Programas y componentes específicos para mujeres	Temas de asociatividad, emprendimientos, capacitaciones en liderazgo y equidad de género, redes de chocolateras, redes de catadoras, inversiones productivas.	FHIA, COSUDE, PROPETEN- FIA. REDMUCH.
Legalización de organizaciones	Aprobación de personas jurídicas de asociaciones de productores para su incorporación a programas con paridad de afiliación con 50% mujeres y 50% hombres.	INDER Costa Rica y MAGA en Guatemala.
Legalización de tierras	Legalizaciones mancomunadas de tierras (Costa Rica y Guatemala) Reconocimiento de arriendo de tierras para acceder a los programas estatales (Costa Rica)	Experiencias actuales de Guatemala y Costa Rica.
Enfoque de atención a la familia productora cacaotera	Métodos de transferencia como las Escuelas de Campo (ECAs) y las redes de promotores y promotoras que incentivan la participación de las mujeres. Se amplía los servicios de capacitación y asistencia técnica otros miembros de la familia de los socios de las organizaciones.	IICA, INDER, COPROAGRO, PRAWANKA. MEFCCA
Contratación de personal	-Mujeres técnicas para la transferencia tecnológica. -Técnicos y técnicas en idiomas de origen Maya y otras lenguas indígenas en la región. -Mujeres operadoras de procesadoras.	Cooperativas, PROCACAO, PRAWANKA, RIKOLTO. Empresas COLIBRI, ECOAGRICOLA Gaitán, NIBS SA
Donaciones	Dirigidas solamente a mujeres para viveros, plantaciones, procesamiento,	APROCACAHO, ONUDI, IICA, ACICAFOC, PROPETEN, FHIA.
Formación vocacional y autoempleo	Mujeres y jóvenes en técnicas productivas	RIKOLTO, PRAWANKA, FHIA, CURLA, UNAH.
Servicios de apoyo	Servicios de catación, servicios de injertados, otros. Ejecutados por mujeres.	Cooperativas, PROCACAO y emprendimientos de viveros.
Programas de certificación de comercio justo	Programas de género, declaratorias de género, participación de mujeres en los servicios y espacios de liderazgo.	RITTER SPORT, PROPETEN, FENAPROCACAO, COCABO, otros - Certificadoras
Asistencia técnica y asesoría en perspectiva de equidad de género.	Promoción de la elaboración de políticas de género y su implementación en las organizaciones de base	Programas APROCACAHO y PROCACAO, Programas del MEFCCA/Nicaragua.
Coordinación interinstitucional	Legalización de tierras Capacitaciones y sensibilización a Juntas Directivas sobre los derechos de las mujeres, violencia de género, trabajo infantil, discriminación, Atención de casos de violencia.	FENAPROCACAHO-Ministerio Público, PROCACAO-Ministerio de la Familia.
Promoción de actividades conexas a la cadena de cacao.	Mujeres emprendedoras en actividades conexas como turismo, producción de frutales, industria del cuidado y médica con subproductos de cacao.	INDER, COCABO, ONEBÄ. MEFCCA, Red Madre Cacao.
Negocios inclusivos	Política de cadena de suministro de cacao proveniente de mujeres productoras	Empresas de procesamiento artesanal y semiindustrial Colibrí, Red de Chocolateras de Suchitepéquez. ECOAGRICOLA Gaitán. Costa Rica. Emprendimiento.

²⁶ El programa MOCCA establece un 40% de mujeres de la meta de 6686 beneficiarios que proyecta atender en los 4 países (Nicaragua, El Salvador, Guatemala y Honduras), programas de ACICAFOC establecen la atención de 50% hombres y 50% mujeres en Panamá, Costa Rica y El Salvador), otros como ONUDI, PROPETEN.

Anexo 4. Variables básicas del diseño de las herramientas de campo

a) Variables básicas del diseño de los grupos focales virtuales con productores y productores.

¿Cómo se insertan las mujeres en los diferentes eslabones de las cadenas y roles? ¿Cuáles son los espacios de participación para mujeres a partir del crecimiento del sector productivo de la cadena de valor del cacao en específico? ¿A qué servicios de apoyo acceden a servicios de apoyo (crédito, capacitación, insumos, comercialización)? ¿Cuáles son las oportunidades y riesgos que se vislumbran en el sector para las mujeres?						
Variables	Participación mujeres	Participación hombres	Brecha identificada	Análisis de las causas subyacentes a la brecha.	Intervención sugerida por las productoras (Desde la familia, la organización u otros actores identificados.	Intervención sugerida por los productores (Desde la familia, la organización u otros actores identificados.
Labores						
culturales						
(Viveros,						
siembra, manejo,						
etc.).						
Cosecha.						
Beneficio.						
Comercialización.						
Toma de decisión						
para la siembra.						
Toma de decisión						
para la						
comercialización.						
Toma de decisión						
para el destino						
de los ingresos						
obtenidos.						
Acceso a servicios						
anono						
Asociatividad.						

b) Variables básicas para el diseño de Taller virtual con organizaciones seleccionadas:

¿Cuáles son los espacios de participación para mujeres a partir del crecimiento del sector productivo de la cadena de valor del cacao en específico?
¿Qué servicios de apoyo se proveen (crédito, capacitación, insumos, comercialización) para facilitar la participación de la mujer?
¿Cómo los procedimientos organizativos reconocen o promueven la participación de las mujeres?
¿Cuáles son las oportunidades y riesgos que se vislumbran en el sector para las mujeres?

Variables	Participación mujeres	Participación hombres	Brecha identificada.	Análisis de las causas subyacentes a la brecha.	Intervención sugerida (Desde la familia, la organización u otros actores identificados).
Contratación de personal					
Afiliación					
Acceso a mercados					
Oferta de servicios					
Toma de decisiones.					
Estructuras /órganos de dirección.					
Normas y políticas					

c) Variables básicas de las entrevistas semi estructuradas a eslabones de procesamiento y comercialización

- Política de inclusión e incentivos de género
- Percepción sobre las barreras
- Servicio que ofrecen
- Contratación de empleados
- Servicios de apoyo
- Oportunidades e intervenciones sugeridas para la inclusión de género.
- Riesgos
- Principales retos

d) Entrevistas semi estructuradas proveedores de servicios y actores facilitadores

- Percepción sobre los cambios en la equidad de género.
- Percepción sobre las barreras
- Servicio que ofrecen
- Políticas de inclusión y recursos que disponen.
- Perspectivas de la Servicios de apoyo
- Oportunidades e intervenciones sugeridas para la inclusión de género.
- Riesgos
- Principales retos

Anexo 5. Lista de Participantes

Actividad*	País	Siglas	Nombre de Participante	Cargo	Correos y Teléfono
ES	Belize	TCGA	Orlando Coc	Director Ejecutivo	cocorlando@gmail.com
GF	Guatemala	APIDIP	Glendy Mercedes Teyul Tec	Productora	502-31170022
GF	Guatemala	FICCI.RL	Dolores Cu	Productora	502-57888863
GF	Guatemala	FUNDALACHUA	Yasmira Chen Coc	Productora	502-33256653
GF	Guatemala	Red de chocolatería de Suchitepequez.	Maria José Yurrita	Productora	502-42143156
GF	Guatemala	ASOCACAO	María Fernanda Rivera	Productora	502-52035231
GF	Guatemala	ASOCACAO.	Miriam Fernández	Productora	502-31520857
GF	Guatemala	ASOCHOGUA	Valentina Chan	Productora	502-40719822
GF	Guatemala	Red de chocolatería de Suchitepequez.	Claudia Pablo	Productora	502 58225422
GF	Guatemala	APIDIP	Jerónimo Chub Xí	Productor	502- 31175548
GF	Guatemala	FICCI.RL	Hugo Reyes	Productor	502- 40410106
GF	Guatemala	FUNDALACHUA	Pedro Chen Rax	Productor	502- 33256653
GF	Guatemala	ASOCACAO	Luis Mario Ramírez	Productor	502-40207807
GF	Guatemala	ASOCACAO	Walter Gomar	Productor	502-30202201
GF	Guatemala	ASOCHOGUA	Cesar Quijivix	Productor	502-42593811
GF	Guatemala	Red de chocolatería de Suchitepequez.	Allan Hernández	Productor	502 37597996
TJD	Guatemala	APIDIP	Vicente Tec Pop	Presidente	502-30600076
TJD	Guatemala	FICCI.RL	Carmelina Quixán	Gerente	502-45014964
TJD	Guatemala	ASOCHOGUA	Hugo Rolando Mo Pana	Directivo	502-40514494
TJD	Guatemala	ASOCACAO	Jovani Portillo	Gerente	502 30200502
TJD	Guatemala	ASOCHOGUA	Miguel Gómez	Vice-presidente	502-56378298
TJD	Guatemala	Red de chocolatería de Suchitepequez.	María José Yurrita	Socia	502 42143156
ES	Guatemala	MAGA	Héctor Carrillo	Coordinador	hjcfabian@gmail.com
ES	Guatemala	CONADEA.	Dr. Pablo Jirón	Director	hjcfabian@gmail.com
ES	Guatemala	DIFOPROCO.	Humberto Tejada		hmtejada@yahoo.com
ES	Guatemala	CRIA	Hermes Enmanuel Bol	Investigador	hbolcloth@yahoo.es
ES	Guatemala	IICA	Fernando Conde	Representante Guatemala	fernando.conde@iica.int
ES	Guatemala	HEIFER	Gerson Coy	Cordinador de Programa	gerson.coy@heifer.org
ES	Guatemala	RIKOLTO	Percy Pangan	Coordinador programa	percy.pangan@rikolto.org
ES	Guatemala	PROPETEN	Werner Paz	Coordinador Técnico	rcontreras@propeten.org
ES	El Salvador		Arely Serrano	Propietaria	arelyalonzo.82@hotmail.com
ES	El Salvador		Gloria Herrera	Presidenta	gloria_prin3000@hotmail.com
ES	El Salvador		Alfredo Benavidez	Coordinador	enfosal@gmail.com
GF	El Salvador	APAO 7	Daniel Campos	Productor	50372748747
GF	El Salvador	APAO 7	Sebastián Cedillo	Productor	
GF	El Salvador	ACOPROST	Amilcar Quintanilla	Productor	50375094113
GF	El Salvador		Israel Márquez	Productor	50372137025
GF	El Salvador		Antonio Pulque	Productor	50375888828
GF	El Salvador	ACOPROST	Odilia Ascencio	Productora	50369744746
GF	El Salvador		Rosa Martínez Chávez	Productora	50377456056
GF	El Salvador	ACOPROST	Virginia Gómez Pacheco	Productora	50377860998
GF	El Salvador	ACODESMOVI	Leydi Liseth Soriano Cortes	Productora	50376831195
GF	El Salvador	APAO 7	Ericka Chávez Ramírez	Productora	50378775362
GF	El Salvador	APAO 7	Yoselin Guevara	Productora	50375704557
TJD	El Salvador	ASPROCACAO	Nelly Bardales	Presidenta	50375050132
TJD	El Salvador		Ana Rosario Martínez	Secretaria	19805521377
TJD	El Salvador	ACOPROST	Manuel Zelaya	Presidente	50371996801
TJD	El Salvador	ACOPROAN	Benjamín Díaz Martínez	Secretario	50371706555
TJD	El Salvador	APAO 7	Daniel Campos	Presidente	50372748747
TJD	El Salvador	APAO 7	Sebastián Cedillo	Técnico	
ES	El Salvador	CRS	Jairo Andrade	Director	jairo.andrade@crs.org
ES	El Salvador	CENTA	Margarita Parada	Coordinadora	margarita.alvarado@centa.gob.sv

Actividad*	País	Siglas	Nombre de Participante	Cargo	Correos y Teléfono
ES	Honduras	DACHOJ	Juana Martínez	Presidenta	504 -99712063
GF	Honduras	APROSACAO	Eliseo Ramírez Cabrera	Productor	504 97012631
GF	Honduras	COPROCADER	Edilio Bautista Tinoco	Productor	504 94351335
GF	Honduras	APAGRISAC	Maritza Nering	Productora	504 99940629
GF	Honduras	REDMUCH	Ana Jency Dubón Macedo	Productora	504 97569846
GF	Honduras	COPROCADER	Xinia Barrera Amaya	Productora	504 95957784
GF	Honduras	DACHOJ	Loani Oseguera	Productora	504 31504184
GF	Honduras	ASOPROPIB	Gladis Umanzor	Productora	50489455694
GF	Honduras	COPRACAJUL	Dalila Barahona	Productora	504 99042984
GF	Honduras	APROCAGUAL	Danery Cruz	Productora	504 98676220
ES	Honduras		Luis A. Velez	CEO	gerencia@chocolatshalba.hn
	Honduras	COAGRICSA	José Javier Juárez	Presidente directivo	504 98355010
TJD					
TJD	Honduras	ASOPROPIB	Marlin Sosa	Tesorera	504 32619957
TJD	Honduras	ASOPROCC	Suyapa Díaz Orellana	Secretaria	504 97858132
TJD	Honduras	APAGRISAC	Ailín Madrid	Secretaria	504 98025423
TJD	Honduras	COPRACAJUL	Juana Martínez	Secretaria	504 99712063
ES	Honduras	RIKOLTO	Lourdes Zamora	Coordinadora	lourdes.zamora@rikolto.org
		COSUDE		Jefa de Cooperación Internacional suplente	
ES	Nicaragua		Irene Kränzlin		irene.kraenzlin@eda.admin.ch
		COSUDE		Oficial Nacional de programa	mauricio.penalba-nissen@eda.admin.ch
ES	Nicaragua		Mauricio Peñalba		
ES	Nicaragua	COOPRIOS	Luis A. González	Gerente	gerencia@coopriosdeaguaviva.com
ES	Nicaragua	MOCCA	Claudia Pineda Jarquín	Coordinadora de monitoreo.	cpineda@lwr.org
				Director	
ES	Nicaragua	Red Madre Cacao	Mario Nolasco	Ejecutivo	redmadrecacao@gmail.com
ES	Nicaragua	Coop. La Campesina	Darwin Ramos	Gerente	lacampesina@gmail.com
ES	Nicaragua	PROCACAO	Ernesto Bendaña Bonilla	Coordinador	ernestojbb@hotmail.com
ES	Nicaragua	CACAONICA	Denis Escorcía	Gerente	cacaonica.organico@yahoo.com
ES	Nicaragua	Chocolates MUSSY	Damarili Chavarría	Encargada	5058845 4891
ES	Nicaragua	PROCACAO	Amada Olivas	Articuladora	505 8702 0406
ES	Nicaragua	Ritter Sport	Elizabeth Rizo	Gerente	E.rizo@ritter-sport.com.ni
ES	Nicaragua	CONCACAO	María José Torres	COMCACAO	mtorres@apen.org.ni
		ECOM	María José Canales	Gerente regional.	maria.canales@ecomtrading.com
ES	Nicaragua				
ES	Nicaragua	PROCACAO	Ernesto Bendaña Bonilla	Coordinador	ernestojbb@hotmail.com
ES	Nicaragua	CACAONICA	Denis Escorcía	Gerente	cacaonica.organico@yahoo.com
ES	Nicaragua		Damarili Chavarría	Encargada	5058845 4891
ES	Nicaragua	PROCACAO	Amada Olivas	Articuladora	505 8702 0406
ES	Nicaragua		Juan Carlos Rivera	Gerente	E.rizo@ritter-sport.com.ni
GF	Costa Rica	CAC Matina	Guiselle Alvarado	Productora	alvaradomirandaguiselle@gmail.com
		COOPECACAO			
GF	Costa Rica	AFRO	Rayna Anglin	Productora	506 88215851
GF	Costa Rica	ASOPAC	Ligia Román	Productora	ligiaromanm@gmail.com
		Coopecacao Norte-Norte			
GF	Costa Rica		Karen Ledezma Gutiérrez	Productora	kledezma446@gmail.com
GF	Costa Rica	OSACOO	Lorena Muñoz Morera	Productora	mariamunoz301509@gmail.com
		COOPECACAO			
GF	Costa Rica	AFRO	Emilio Wright Russell	Productor	506 7181-7707
GF	Costa Rica	APAICAL	Macario Alvarado Brenes	Productor	amacario687@gmail.com
GF	Costa Rica	CARICAO	Fabio Jiménez Rivera	Productor	506 85705888
GF	Costa Rica	ASOPAC	Elías Cruz Quintanilla	Productor	elias.cruzquintanilla@gmail.com
GF	Costa Rica	OSACOO	Ángel Arias Godínez	Productor	arias4070@gmail.com
GF	Costa Rica	ASOCUENCA	Marvin Arias Retana	Productor	marvinar@hotmail.com
TJD	Costa Rica	AMECUP	Vicenta González	Presidenta	mecup.rl@gmail.com
TJD	Costa Rica	SIBAEI	María Elizondo	Presidenta	sibaelikaju05@hotmail.com
TJD	Costa Rica	ASOPAC	Maritza Solano		maritzasolano343@gmail.com
		ECOAGRICOLA			
TJD	Costa Rica	Gaitán	Elena Gaitán	Gerente	egaita1@hotmail.com
		COOPECACAO			
TJD	Costa Rica	AFRO	Edgar Campbell	Presidente	edgarcampbell@hotmail.com
TJD	Costa Rica	APPTA	Carlos Alvarado Elizondo	Presidente	calvaradoel@gmail.com

Actividad*	País	Siglas	Nombre de Participante	Cargo	Correos y Teléfono
TJD	Costa Rica	CAC Matina	Miguel Ángel Castillo	Fiscal	cacmatina@gmail.com
TJD	Costa Rica	OSACOO	Alexander Solorzano	Junta directiva	osacoop@gmail.com
ES	Costa Rica		Geovani Palavisini	Gerente - propietario	info@colibrichocolate.com
ES	Costa Rica	EARTH	Gabriel Mora Muñoz	Clúster Agroindustria	gmora@earth.ac.cr
ES	Costa Rica	CITA-UCR	Ana Lucía Mayorga	Investigadora del CITA	analucia.mayorga@ucr.ac.cr
ES	Costa Rica	NIBS SA	Albert Sánchez Gamboa	Gerente General	albert@aracacao.com
GF	Costa Rica	ASOCUENCA	Marvin Arias Retana	Fiscal directiva	marvinar@hotmail.com
ES	Panamá	COCABO	Maira Santos	Presidenta	ansnc24@gmail.com
ES	Panamá	MIDA	Luis Carlos López Guerra	Delegado de oficina regional del MAG	llopez@mida.gob.pa
ES	Panamá	ACICAFOC	Ana Mendoza Marolo	Técnica	astaff@acicafoc.org
ES	Panamá	UNNOBA	Ofelio Pineda	Presidente	ofeliopinedag@gmail.com
ES	Panamá	ASAFRI	Daniel Pineda	Presidente	
ES	Panamá	OREBÄ	Esmeralda Blandford	Presidente	blanforesmeralda@gmail.com
ES	Panamá	Meivis Ortis	Meivis Ortis	Propietaria Gerente	507-6592-7626
ES	Panamá	Coop. Solary	Eligio Castillo	Presidente	507-6709-0410
ES	Panamá	Asociación Victoriano	Felipe Abrego	Presidente	507-66666210
ES	Panamá	Cecilia Morales	Cecilia Morales	Propietaria Gerente	507-6446-0956
ES	República Dominicana	CONACADO	Isidoro de la Rosas	Presidente	isidoro@conacado.com
ES	República Dominicana	COOPCANOR, INC.	Melvin Vargas	Gerente Ejecutivo	mvargascoopcanor@gmail.com
ES	República Dominicana	CONACAO	Víctor Hidalgo Zapata	Coordinador general	
ES	República Dominicana	FUPAROCA	Margarita Almánzar	Gestora Administrativa y Asistencia Social	mmac@fuparoca.org
ES	República Dominicana	MAG	Carolin Ferreiras	Encargada de comercialización	carolinmfv@gmail.com
ES	República Dominicana	MAG	Enelví Brito Sosa	Coordinador de proyectos	britososae@gmail.com
ES	República Dominicana	MAG	Ramona Martínez	Presidenta	829-3198235
ES	República Dominicana	Alcaldía	José Ortega	Alcalde	829-8444994
ES	Centroamérica	SECAC	Oswaldo Segura	Especialista en Comercio y Competitividad	oswaldo.segura@cac.int
ES	Centroamérica	SECAC	Melissa Ugalde	Especialista de Género	melissa.ugalde@cac.int
ES	Centroamérica	RIKOLTO	Ninoska Hurtado	Coordinadora de programa	ninoska.hurtado@rikolto.org

Nota: * GP: Grupo Focal, ES: Entrevistas Semiestructurada, TJD: Taller con Juntas Directivas.

Anexo 6. Tipos de servicios y recursos ofertados a la cadena y tipos de actores que destacan

Tipos de servicios y recursos	Organización de producción ²⁷	Empresas acopiador	Certificadoras	Instancias del Estado	Academia	Otros
1. Representación gremial: • Gestión de proyectos. • Incidencia en políticas públicas.	X				X	
2. Asistencia técnica y capacitaciones: • Manejo tecnológico de productivo. • Trazabilidad. • Estandarización de procesos y técnicas de manejo (viveros, siembra y mantenimiento de cacaotales, fermentación, secado).	X	X	X	X		
3. Crédito: • Crédito en efectivo fue poco mencionado y no se identificó demanda de este servicio. • Crédito en especie (plántulas, herramientas)	X					
4. Acopio y comercialización de cacao: • Cacao fermentado. • Cacao en baba • Cacao seco • Venta a exportador. • Exportaciones directas.	X	X				
5. Servicios de maquilado: • Servicios de transformación a productores y procesadores nacionales (CENTA, El Salvador) en su mayoría mujeres chocolateras. • Empresas semiindustriales (Costa Rica)				X		X
5. Certificaciones • Programas de certificación. • Programa de apoyo a la cadena cubren la mayor parte de los costos de las certificaciones			X			
7. Investigación: • Análisis de laboratorio (uso óptimo de microorganismos). • Publicación de resultados en Revistas Científicas en Europa. • Monografías y artículos de estudiantes jóvenes. • Desarrollo de productos de cacao. • Estudios de mercado.				X	X	X
8. Donaciones: • Insumos orgánicos y químico para la rehabilitación con clones internacionales en sistemas policlonales (Ritter Sport) • Equipos y maquinaria para la transformación artesanal y semi-artesanal del cacao. • Material para viveros. • Plántulas	X	X				
9. Acceso a la tierra • Reforma agraria. • Concesión de uso de la tierra para plantaciones de cacao. • Titulación mancomunada.		X		X		X

Fuente: Elaboración propia a partir de Grupos Focales y Entrevistas Semi estructuradas, noviembre 2022-febrero 2023.

²⁷ La mayoría con apoyo de programas de la cooperación y del Estado.

Anexo 7: Número de productoras y productores cacaoteros de la región SICA

Países	No. Productoras	Mujeres %	No. Productores	Hombres %	Unidades de Producción	Fuente
Belice	69	8%	796	92%	865	Presentación Belice, Encuentro SICACAO 2023.
República Dominicana	7,695	18%	35,056	82%	42,751	Entrevista Dirección de Cacao/MAG. Investigación Monilia (Brito, 2021)
Nicaragua	2,600	20%	10,400	80%	13,000	19 Digital y Entrevistas.
Honduras	674	25%	2,694	75%	3,368	Estimaciones en el plan nacional de cacao 2023.
El Salvador	527	25%	1580	75%	2,106	Presentación EL Salvador, Encuentro SICACAO 2023.
Guatemala	2,752	30%	6,420	70%	9,172	Plan estratégico Agrocadena del Cacao de Guatemala 2016-2025.
Panamá	694	30%	1,620	70%	2,314	MAGA-Dirección de Agricultura -Planificación 2022/2023
Costa Rica	438	31%	976	69%	1,414	Censo Nacional de Cacao 2021
Total, Región SICA	15,449		59,541		74,990	
Porcentaje	21		79		100	