

# Solidaridad



## **BRECHAS DE GÉNERO EN EL CULTIVO DE CACAO EN SAN MARTÍN, PERÚ:**

un Análisis de desigualdades e inclusión social  
junto a cooperativas ACOPAGRO y CECAT.



# Solidaridad

## Brechas de género en el cultivo de cacao en San Martín, Perú: un Análisis de desigualdades e inclusión social junto a cooperativas ACOPAGRO y CECAT.

### Coordinaciones y revisiones

Lucia Hidalgo

### Equipo de investigación

Carla Martínez Ramírez

Tania Valenzuela Tiplán

Karla Vega Alegre

Kerly Mabel Tito Santa Cruz

### Revisiones a la edición

Jesús Peña Romero

### Diagramación y diseño

Diana La Rosa Cachay

### Análisis desarrollado bajo los proyectos:

-Conservando los bosques en el Huallaga Central con una producción sostenible y climáticamente inteligente del cacao en ACOPAGRO.

-Consolidando una oferta de cacao orgánico de bajas emisiones y libre de deforestación en las organizaciones socias de la Central de cooperativas agrarias cacao aroma de Tocache (CECAT).

*Este estudio se llevó a cabo como parte de la Alianza Empresarial por la Amazonía, una plataforma impulsada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el Gobierno de Canadá y Conservación Internacional. Las opiniones expresadas aquí son del autor y no reflejan necesariamente las opiniones del Gobierno de los Estados Unidos, USAID, ni del Gobierno de Canadá.*



**Alianza  
Empresarial  
por la Amazonia**



En colaboración con  
**Canada**





# RESUMEN EJECUTIVO

En el marco de los proyectos pertenecientes a la Alianza Empresarial por la Amazonía, una plataforma financiada por USAID, el Gobierno de Canadá y Conservación Internacional; Solidaridad ha desarrollado un estudio de la cadena de valor de cacao desde un enfoque de género. Este análisis tiene como objetivo identificar las brechas de género con miras a implementar y monitorear estrategias para incluir a más mujeres, personas jóvenes y otras poblaciones vulnerables en las actividades productivas relacionadas a la producción del cacao, mejorando así las condiciones socioeconómicas e institucionales de las cooperativas.

El estudio utilizó una metodología mixta con fuentes primarias y secundarias, cuantitativas y cualitativas, estructurándose en tres niveles de análisis. A nivel micro, se consideraron las familias productoras y el equipo técnico (ET) encargado de la asistencia técnica en el campo. A nivel meso, se consideraron actores con emprendimientos comunitarios, comerciales (como cooperativas) y organizaciones de la sociedad civil (OSC). Finalmente, a nivel macro, se incluyeron actores del sector público, principalmente municipalidades.

A nivel micro, de las muestras tomadas de los proyectos con las cooperativas ACOPAGRO y CECAT, el 27.4 % de participantes son personas jóvenes y el 34.5 % son mujeres. La mayoría de la población vive en áreas urbanas o semiurbanas, y el 99.3 % de los participantes habla español como lengua materna. Las mujeres en las familias productoras realizan múltiples tareas, incluyendo labores de campo, trabajo doméstico y asistencia comunitaria, lo que refleja una carga laboral significativa en este segmento de la población. Esto último se visibiliza en las horas dedicadas a las actividades de cuidado, pues difieren según el género. Las mujeres dedican en promedio 8 horas diarias al cuidado mientras que los hombres solo 2.5 horas, pues se enfocan principalmente en la producción agrícola. Esta carga laboral desigual se conoce como la doble jornada de trabajo.

**A nivel nacional las mujeres dedican 5.5 horas diarias a actividades domésticas y los hombres 2.5 horas.**

- Fuente: INEI (2010).

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo - ENUT. <https://qr.cd.org/7UJ1>

- FAO, 2011.

El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-2011: Las mujeres en la agricultura: cerrar la brecha de género en aras del desarrollo. Roma. <https://qr.cd.org/7UJ5>

En términos de ingresos, se observan brechas significativas de género. Los hombres ganan anualmente S/ 19,236.11, mientras que las mujeres S/ 14,315.20. Además, los hombres poseen una mayor proporción de tierras y herramientas (activos de mayor valor), y tienen un acceso superior a créditos en comparación con las mujeres. El análisis también reveló desigualdades en la participación en cargos de liderazgo. Del total de participantes, 34.7 % ocupa cargos de liderazgo, pero solo 9.1 % de estos son mujeres. Las mujeres suelen desempeñar roles de secretaria, vocal y tesorera, mientras que los hombres ocupan posiciones de mayor decisión.

A nivel meso, se encontró que, de las doce OSC evaluadas, solo ocho incluyen enfoques de género e inclusión en sus declaraciones institucionales. Sin embargo, no es posible precisar la forma en la que involucran a grupos diversos en las actividades de la cadena de valor de cacao. Prueba de ello es que en el Acuerdo de Acción Colectiva Cacao Bosques y Diversidad, principal acuerdo multi-actor de carácter sectorial, falta integrar una dimensión social que permita abordar estos temas.

Aun cuando a nivel macro existen algunas políticas y planes de género e inclusión social a nivel nacional como la Política Nacional de Igualdad de Género, el Plan de Acción de Género y Cambio Climático al 2021 (por actualizar), la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030, el Plan Nacional para el Desarrollo de la Cadena de Valor de Cacao-Chocolate al 2030 y la Política Nacional de Juventud, a nivel local, las acciones con enfoque de género son escasas aunque se está trabajando con la niñez, adolescencia, adultos(as) mayores y personas con discapacidad, desde un enfoque de inclusión.

El análisis destaca la necesidad de acciones conjuntas para reducir las brechas de género y fomentar la inclusión de mujeres, personas jóvenes y otros grupos tradicionalmente marginados en la cadena de valor de cacao. El documento también sugiere la implementación de políticas que fortalezcan la participación equitativa en actividades productivas, el acceso a recursos y las posiciones de liderazgo, asegurando así un desarrollo más inclusivo y sostenible.



## GLOSARIO

<b>ACOPAGRO</b>	Cooperativa Agraria Cacaotera Acopagro Ltda
<b>ARMASAM</b>	Asociación Regional de Mujeres Autoridades de la Región San Martín
<b>CECAT</b>	Cooperativa Central Cacao Aroma De Tocache LTDA
<b>CEM</b>	Centro Emergencia Mujer
<b>CIAM</b>	Centro Integral del Adulto Mayor
<b>CONADIS</b>	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
<b>DEVIDA</b>	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin drogas
<b>DRIeIO</b>	Dirección Regional de Inclusión e Igualdad de Oportunidades
<b>ENAF</b>	Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021
<b>ER</b>	Estrategia Rural del Programa Aurora
<b>ET</b>	Equipo Técnico
<b>FID</b>	Fortalecimiento Institucional de DEVIDA
<b>INEI</b>	Instituto Nacional de Estadística e Informática
<b>JUNTOS</b>	Programa Nacional de Apoyo a los más Pobres
<b>MIDIS</b>	Ministerios de Desarrollo e Inclusión Social
<b>MIMP</b>	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
<b>MINAG</b>	Ministerio de la Agricultura
<b>ODS</b>	Objetivo de Desarrollo Sostenible
<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMAPED</b>	Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>OSC</b>	Organizaciones de la Sociedad Civil
<b>PENSIÓN 65</b>	Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65
<b>PNDIS</b>	Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social
<b>PNIG</b>	Política Nacional Para la Igualdad de Género
<b>SENAJU</b>	Secretaría Nacional de Juventudes
<b>SNC</b>	Sistema Nacional de Cuidados
<b>SENATI</b>	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional





# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
2.1 Objetivos.....	8
2.2 Metodología.....	8
<b>OBJETIVOS Y METODOLOGÍA</b>	<b>8</b>
3.1. Perfil sociodemográfico de las familias .....	12
<b>RESULTADOS DESDE LA VISIÓN DE LAS FAMILIAS CACAOTERAS</b>	<b>12</b>
3.2. Participación de las familias en la cadena de valor de cacao .....	13
3.3. Acceso y control de recursos.....	16
3.4. Roles de género .....	18
3.5. Cargos de liderazgo .....	19
3.6. Participación juvenil .....	20
3.7. Personas con discapacidad.....	22
4.1. Declaraciones institucionales de género e inclusión social .....	23
<b>RESULTADOS DESDE LA VISIÓN DE LAS ORGANIZACIONES</b>	<b>23</b>
4.2. Iniciativas institucionales y barreras para promover la participación de mujeres.....	28
4.3. Iniciativas institucionales y barreras para promover la participación de la juventud .....	30
4.4. Estrategias para la promoción de la igualdad de género e inclusión social .....	32
<b>POLÍTICAS, PLANES Y ACCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL</b>	<b>33</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>35</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>36</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>40</b>





# 1

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos 20 años, las exportaciones de cacao peruano han experimentado un notable incremento, alcanzando aproximadamente 219,481 mil dólares en valor FOB. Los principales destinos de exportación en la actualidad son Malasia, Holanda e Indonesia (SIEA, 2024). Este progreso se debe en gran medida a la colaboración entre el Estado y la Cooperación Internacional para erradicar la producción ilegal de coca, como parte de la Estrategia Nacional de Lucha Contra las Drogas iniciada en 2002. Las familias de pequeños agricultores de la amazonía peruana, que anteriormente participaban clandestinamente en la producción de coca para subsistir, se han visto beneficiadas por estos esfuerzos (UNODC, 2013).

La estrategia de erradicación de cultivos de coca incluyó la promoción de cultivos alternativos de café, cacao, palma aceitera, frutos tropicales y productos de madera, que contaban con una gran demanda interna y externa. La producción de cacao aumentó significativamente, pasando de 41.000 hectáreas sembradas en el año 2000 a 177.000 hectáreas en 2020, con una producción de hasta 158,944 toneladas (MIDAGRI, 2022). Sin embargo, este crecimiento varía según los territorios de cultivo, los modelos productivos y comerciales, y la diversidad de actores e instituciones involucrados en la cadena de valor.

En el departamento de San Martín, el cultivo del cacao se destaca por su capacidad productiva y calidad de

grano, representando el 40.0 % de la producción nacional en 2022. Esto posicionó a la región en el cuarto puesto de producción agrícola nacional, con un valor de 954.3 millones de soles (MIDAGRI, 2022). Así, el cacao es el tercer producto más vendido en San Martín, superado solo por el arroz y el café; incluso en 2022 su demanda (41.0 %) superó a la del café (31.0 %) (MIDAGRI, 2022).

A pesar del crecimiento económico alrededor de la producción de cacao en Perú, organizaciones internacionales han identificado problemas en la cadena productiva, como infraestructuras deficientes, manipulación de postcosecha inadecuada, altos costos de comercialización, falta de equipos de fermentación y secado y la necesidad de asistencia técnica para las familias agricultoras (Nolte, 2014). Aunque el Estado y la cooperación internacional han abordado progresivamente estos problemas, estos todavía persisten.

Además, la deforestación en San Martín tiene antecedentes desde 1940, con una tasa anual de 8.000 hectáreas. Los cambios urbanísticos destinados a crear conglomerados productivos provocaron la pérdida de 1,6 millones de hectáreas (UNODC, 2013). Actualmente, se están realizando esfuerzos para revertir este problema, ya que, en 2022, más de 14 millones de hectáreas estaban deforestadas (IDERSAM, 2022). Iniciativas como la regulación de la Unión Europea, que





promueve el abastecimiento de cadenas de suministro libres de deforestación, ponen mayor presión sobre los Estados productores para asegurar la no deforestación y degradación forestal a partir de la producción en cadenas de valor de exportación.

Asimismo, regulaciones como la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) de la Unión Europea, enfocada en el cumplimiento de estándares sociales y ambientales, subrayan la urgencia de abordar estas desigualdades de manera efectiva. Esta directiva complementa a la EUDR, orientada hacia prácticas sostenibles y responsables en las cadenas de suministro, y representa una oportunidad para lograr cadenas de suministro más equitativas y justas.

El debate actual sobre la inclusión social en las cadenas de valor busca garantizar mejores medios de vida para todas las personas que dependen de la producción de cadenas agrícolas de exportación. Cada vez hay más evidencia de las desigualdades en las cadenas productivas, influenciadas por el género, la edad, el origen étnico y otros factores (Armbruster et al., 2019; Coles y Mitchell, 2011). Es crucial intervenir considerando estas desigualdades para no socavar el desarrollo integral de estas cadenas.

Bajo este contexto, Solidaridad diseña intervenciones considerando las dinámicas que perpetúan las desigualdades en las cadenas en donde interviene, con miras a implementar proyectos que i) reconozcan el rol y aporte económico, social y ambiental de cada una de las personas que participan de la actividad productiva, ii) fomenten oportunidades para el desarrollo individual y comunitario, y iii) promuevan el ejercicio pleno las capacidades (según los intereses) de todos los involucrados en la cadena de valor accediendo a conocimiento, tecnología y recursos.

Este estudio busca entender las brechas de desigualdad para involucrar a todas aquellas personas que pueden contribuir con la conservación de 8,500 hectáreas de bosques en parcelas de 1,400 familias cacaoteras, socias de las cooperativas de ACOPAGRO y CECAT, mediante la producción agroforestal sostenible de cacao orgánico, de comercio justo y libre de deforestación. Estos proyectos, ubicados en la región San Martín, buscan incluir a personas jóvenes, mujeres y otros grupos vulnerables en los aspectos productivos y sociales de las cooperativas, y generar ingresos complementarios por la venta de carbono. Este documento presenta los resultados de un análisis de género con enfoque interseccional.

El primer apartado proporciona una introducción al análisis; el segundo se divide en dos secciones: los objetivos del estudio y la metodología utilizada. En el tercer apartado, se examinan las políticas, planes y acciones con enfoque de género e inclusión social a nivel nacional, regional y local. El cuarto apartado presenta los resultados desde la perspectiva de las organizaciones, ya sean actores comerciales, emprendimientos, o de la sociedad civil, presentes en los territorios de ambos proyectos. Se incluyen sus declaraciones institucionales sobre género e inclusión social, iniciativas y barreras para la participación de mujeres y personas jóvenes, y estrategias para promover la igualdad de género y la inclusión social a nivel institucional.

El quinto apartado aborda los resultados desde la perspectiva de las familias cacaoteras, en relación con su participación en la cadena de valor de cacao tanto en el espacio productivo como doméstico, el acceso y control de recursos, los roles de género y la participación en cargos de liderazgo. El sexto apartado presenta conclusiones y el último ofrece recomendaciones para las organizaciones y las familias.

## 2

# OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

## 2.1 OBJETIVOS

### 2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar las dinámicas sociales y de género, así como las limitaciones y oportunidades existentes en la cadena de valor de cacao y en los niveles micro, meso y macro vinculadas a las organizaciones de ACOPAGRO y CECAT, ubicadas en la región San Martín.

### 2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i** Identificar las cuestiones sociales y de género, así como las limitaciones y oportunidades existentes en la cadena priorizada en los siguientes niveles:
  - **Micro:** Identificar con las familias productoras y equipos técnicos de campo que les dan acompañamiento, las relaciones de género, de exclusión social de otros grupos y de poder existentes.
  - **Meso:** Conocer la perspectiva y las iniciativas emprendidas por actores clave de la comunidad local, partes interesadas comerciales y organizaciones de la sociedad civil, en estrategias interseccionales de género e inclusión social para desafiar o resistir las diferentes formas de poder en torno a cuestiones de discriminación o exclusión social por razón de género u otras existentes.
  - **Macro:** Analizar los valores, objetivos, resultados esperados y acciones de las políticas implementadas en diferentes sectores para abordar las brechas de género y las exclusiones sociales de la cadena de valor a la luz de las relaciones y roles identificados.
- ii** Identificar las oportunidades y brechas del proyecto definidos en los planes de trabajo, y realizar recomendaciones para potenciar la estrategia de intervención y mitigar riesgos en las acciones de género e inclusión a nivel micro, meso y macro.

## 2.2 METODOLOGÍA

La metodología del estudio fue mixta: cuantitativa y cualitativa, triangular y participativa. En el enfoque cuantitativo se observaron las brechas entre mujeres, hombres y personas jóvenes en la cadena de valor de cacao mediante encuestas. Desde el enfoque cualitativo se identificaron las causas profundas de estas desigualdades mediante testimonios y prácticas a través de entrevistas semiestructuradas y talleres participativos. Además, se trianguló la información con datos documentales sobre género, inclusión social, juventud y políticas públicas.

El trabajo de campo se realizó del 9 de agosto al 4 de septiembre de 2023 en la región San Martín, territorio en el que intervienen los proyectos con las cooperativas ACOPAGRO y CECAT, los cuales son ejecutados por la Alianza Empresarial por la Amazonía junto a Solidaridad. En la **Tabla 1**, se muestran las zonas de intervención de cada proyecto, cubiertas durante el trabajo de campo.



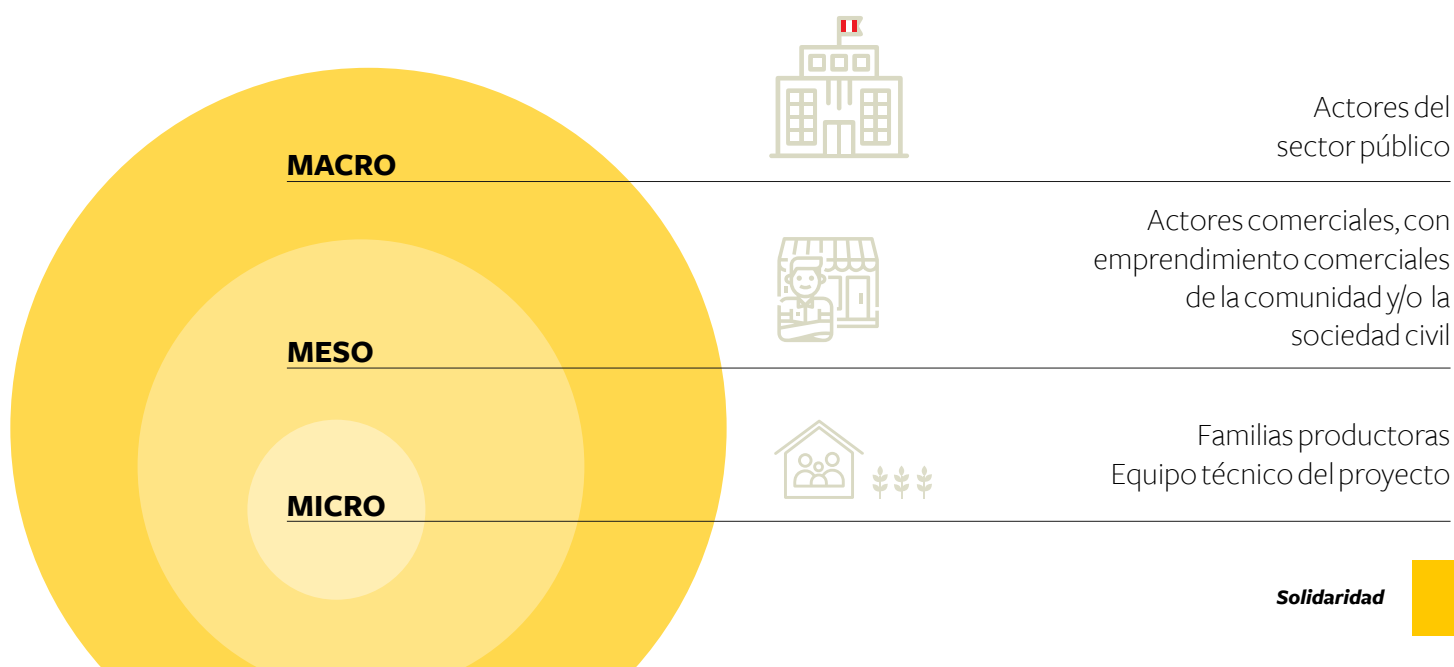


**Tabla 1. Ámbito del trabajo de campo**

Proyecto	Ámbito geográfico
Proyecto con ACOPAGRO	Zona norte (Huallaga, Bellavista y Picota)
	Zona Pachicilla
	Zona La Banda – Pajarillo
	Zona sur
	Zona Juanjuí
Proyecto con CECAT	Nueva Visión
	Nuevo Horizonte
	Nuevo Progreso
	Paraíso

El desarrollo del trabajo de campo se organizó en función de tres niveles analíticos: micro, meso y macro, con sus respectivos actores consultados, como se muestra en la **Tabla 2**.

**Tabla 2. Niveles y tipos de actores consultados**







En el nivel micro, se trabajó con dos tipos de actores: familias productoras y el equipo técnico de las cooperativas y proyectos. Se utilizaron las siguientes técnicas:



**Encuestas.** Se realizaron encuestas a familias productoras de cacao, utilizando un método de muestreo representativo, estratificado y aleatorio, con un nivel de confianza del 91.1 % y un margen de error del 8.9 %. Estas encuestas abarcaron tanto a adultos (padres y madres de 36 años en adelante) como a personas jóvenes (18 a 35 años), sin importar el género.

Se encuestaron a 164 familias, de las cuales el 34.5% eran mujeres y el 19.9% eran personas jóvenes. Además, se aplicó una breve encuesta al equipo técnico de los proyectos, conformado por hombres y mujeres. Esta herramienta, estuvo dirigida a jefes técnicos, biotécnicos y coordinadores técnicos forestales/agrícola y administrativos/asistentes sociales, con un total de 40 encuestas.



**Entrevistas semiestructuradas.** Se realizaron entrevistas a familias productoras de cacao, incorporando mujeres, hombres y personas jóvenes de zonas urbanas y rurales. Se realizaron ocho entrevistas a familias y cuatro entrevistas al equipo técnico.



**Taller Participativo de Asistencia Técnica Inclusiva (ATI).** Se realizaron dos talleres participativos dirigidos al equipo técnico de los proyectos ejecutados por Solidaridad. Estos talleres incluyeron el desarrollo de herramientas como el Árbol de Equidad de Género de la metodología Gender Action Learning System (GALS), la cual permitió al equipo técnico identificar la toma de decisiones en el hogar y la finca, así como los roles y responsabilidades de los miembros de una familia productora típica. El primer taller se realizó con ACOPAGRO y el segundo con CECAT, brindando a cada equipo la oportunidad de reflexionar sobre estas temáticas y su aplicación en el contexto de sus respectivos proyectos.

En el nivel meso se involucraron tres tipos de actores: comerciales, emprendimientos comunitarios y representantes de organizaciones de la sociedad civil (OSC). Los actores comerciales, como ECOM Trading y SUMACO, adquieren cacao de las cooperativas de ACOPAGRO y CECAT, respectivamente. Los emprendimientos comunitarios son impulsados por mujeres de las comunidades asociadas a ACOPAGRO y CECAT, con la elaboración de diferentes productos derivados del cacao para la venta.





Se entrevistó a una representante de un emprendimiento individual en ACOPAGRO y a una representante de un emprendimiento colectivo en CECAT, la Asociación de Mujeres Emprendedoras de Nuevo Progreso. Además, se incluyeron organizaciones de la sociedad civil como la Mesa Técnica Provincial de Cacao de Mariscal Cáceres, el Proyecto de USAID: Fortalecimiento Institucional de DEVIDA, Helvetas Perú y PUR Project. Con este grupo de actores se aplicaron las siguientes técnicas:



**Entrevistas semiestructuradas.** Se realizaron dos entrevistas semiestructuradas con actores comerciales, dos con emprendimientos de la comunidad y cuatro con representantes de organizaciones de la sociedad civil.

En el nivel macro, se trabajó exclusivamente con representantes del sector público, específicamente de las municipalidades distritales de las áreas de intervención de los proyectos. Se utilizó la siguiente técnica:

**Entrevistas semiestructuradas.** Se realizaron cinco entrevistas con los responsables de gestión de las municipalidades distritales, abarcando cuatro distritos dentro del área de intervención del proyecto con ACOPAGRO: Pajarillo, Huicungo, Campanilla y Pachiza, y un distrito dentro del área del proyecto con CECAT: Pólvora.



Para el análisis de la información, se realizó un análisis triangular que identificó desigualdades sociales y de género, así como oportunidades y limitaciones en los niveles micro, meso y macro de la cadena de valor de cacao. Además, el análisis permitió ajustar los lineamientos y acciones del proyecto en relación con el género, la interculturalidad, la intergeneracionalidad y la interseccionalidad, mitigando los riesgos identificados.

Los indicadores cuantitativos abarcan datos como el porcentaje de personas encuestadas según área geográfica, género, etapa de vida, nivel educativo y ocupación, además de las horas dedicadas a actividades productivas y reproductivas. También incluyen aspectos como la participación en la producción de cacao, evaluaciones sobre la implicación de género en esta actividad, ingresos anuales brutos provenientes del cacao y otras fuentes, gestión de los ingresos familiares, acceso al crédito y propiedad de tierras, entre otros **(Anexo 1)**.

Los códigos cualitativos proporcionan una perspectiva detallada sobre aspectos clave relacionados con la participación de género en la producción de cacao, tales como la participación en el espacio doméstico y productivo, roles de género, acceso y control de recursos, participación en liderazgo y políticas organizacionales. Estos datos cualitativos se obtienen mediante entrevistas semi estructuradas con miembros de familias productoras y el equipo técnico, así como mediante la revisión de documentos institucionales y gubernamentales **(Anexo 2)**.





## 3 RESULTADOS DESDE LA VISIÓN DE LAS FAMILIAS CACAOTERAS

En esta sección, se presentan los resultados del nivel micro; es decir, el análisis de género desde la visión de las familias socias de los proyectos con ACOPAGRO y CECAT. Para ello, se abordó su participación en la cadena de valor de cacao, el acceso y control de recursos, los roles de género al interior de las familias y la participación en cargos de liderazgo en ambas cooperativas. Los resultados que se presentan a continuación son representativos de ambos proyectos.

### 3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS FAMILIAS

#### 3.1.1. PERFIL DEMOGRÁFICO DE LAS FAMILIAS PRODUCTORAS

El análisis de género de los proyectos con ACOPAGRO y CECAT abarca varias provincias y distritos. Para ACOPAGRO, el estudio incluye las provincias de Mariscal Cáceres y Huallaga, así como seis distritos, donde todos los participantes se autoidentifican como mestizos y dominan el castellano. Según el censo de 2017 del INEI, en Mariscal Cáceres no hay comunidades con lenguas maternas distintas al castellano, y en Huallaga solo una persona registra el quechua como lengua materna.

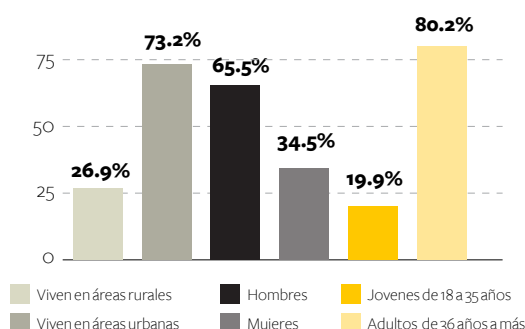
En el caso de CECAT, el análisis cubre las provincias de Tocache y Marañón, y tres distritos. Aquí, el 98.7 % de los participantes domina el castellano como lengua materna y el 1.3 % el quechua, y todos se autoidentifican como mestizos debido a la colonización y pérdida de identidad indígena. El censo de 2017 del INEI reporta comunidades nativas en Tocache y Marañón con pocas personas quechuahablantes.

En cuanto a la educación, la mayoría tiene educación básica regular, con una brecha entre hombres y mujeres, siendo más alta la escolaridad entre los hombres.

La ocupación principal del 68.6 % de los participantes es la agricultura (cacao), con una mayoría de hombres (61.2 %) y un 7.4 % de mujeres. Las mujeres están más involucradas en tareas domésticas (22.3 %). La ocupación secundaria para el 49.0 % también es la agricultura. Sólo el 9.0 % de hombres y el 9.5 % de mujeres señalan las tareas del cuidado como actividad secundaria.

El promedio de personas por hogar es de 3.3 y 0.6 hijos(as). La mayoría de las familias son nucleares (78.0 %), seguidas por extendidas (12.1 %) y unipersonales (10.0 %). Las familias nucleares con hijos(as) representan el 54.6 %, y las nucleares monoparentales, donde predominan las mujeres, ascienden al 6.5 %. Las familias extendidas con hijos(as) representan el 5.2 %, y las monoparentales extendidas están representadas sólo por mujeres (2.6 %). De las mujeres encuestadas, el 13.8 % son madres solteras.

**Figura 1. Características de los encuestados.**



Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en su informe "Perú: Brechas de Género 2020", indica que 8.3% de las mujeres rurales son analfabetas, frente a un 2.5% de los hombres rurales y en relación al nivel educativo alcanzado, las mujeres rurales mayores de 15 años tienen en promedio 8.5 años de escolaridad, mientras que los hombres tienen 9.2 años.



## 3.2. PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS EN LA CADENA DE VALOR DE CACAO

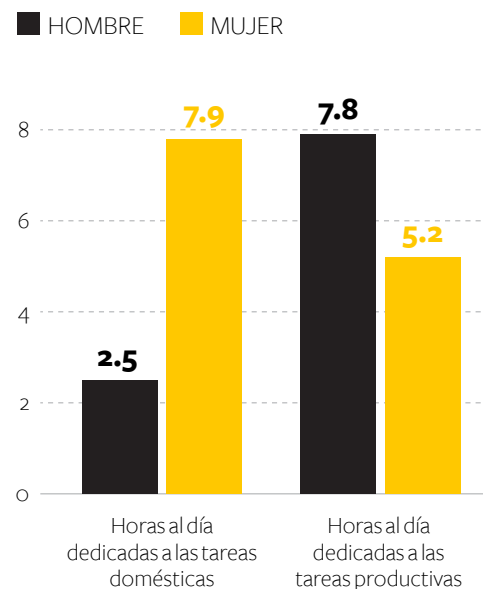
Las mujeres y hombres que integran las familias cacaoteras tienen distintos roles y carga de trabajo en dos espacios importantes de la vida cotidiana en sus comunidades: el espacio doméstico (el hogar) y el productivo (la parcela), lo que acentúa las desigualdades y brechas de oportunidades a nivel individual, familiar y comunitario. Tras reconstruir las jornadas cotidianas de las familias cacaoteras en estos dos espacios, se encontró que su participación en la cadena de valor de cacao varía según el género, el ciclo de vida (personas jóvenes o adultas), el tipo de familia, sus intereses y su acceso a recursos.



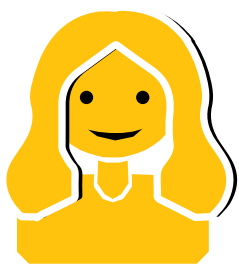
### Participación en el hogar

Los resultados arrojan que los hombres destinan menos tiempo a las actividades domésticas y de cuidado que las mujeres. Mientras que los hombres dedican en promedio 2.5 horas al día a las actividades propias del hogar, las mujeres destinan en promedio 8 horas al día; es decir, casi el triple de horas al día en comparación con los hombres (Ver Figura 2).

**Figura 2. Horas al día dedicadas a las actividades domésticas y productivas según género.**



Por un lado, la participación de los hombres en las actividades de cuidado consiste en apoyar a sus hijos(as) en los deberes escolares y llevarlos(as) a la escuela, mientras que su participación en las actividades domésticas ocurre solo en determinados contextos, como cuando sus esposas viajan o se enferman. Por otro lado, las mujeres, además de participar en las actividades vinculadas al cuidado, también tienen a su cargo actividades domésticas como cocinar, limpiar y ordenar, como se revela en el siguiente testimonio:



*Después del almuerzo ya me voy a ayudarles a despulpar y desgranar [...] en la mañana me voy antes de desayunar un ratito, siquiera uno o dos baldes, de ahí vuelvo a hacer el almuerzo hasta las 10.*

**Mujer joven**, Familia productora, Proyecto con ACOPAGRO



### Participación en la parcela

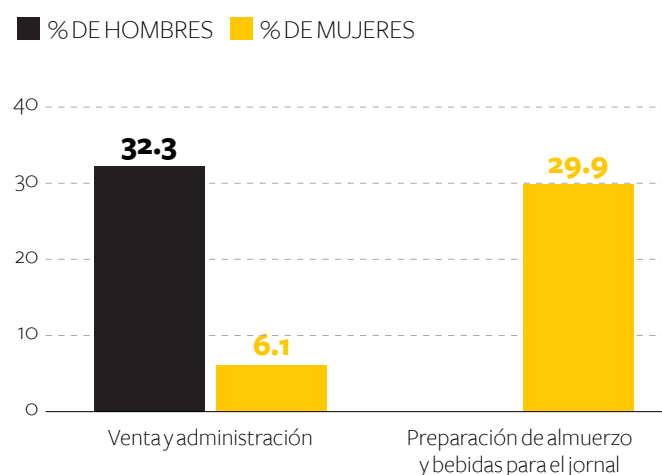
En cambio, en la parcela, son los hombres quienes tienen mayor participación, pues invierten en promedio 7.8 horas al día a las actividades productivas, mientras que las mujeres invierten solo 5.2 horas al día. Asimismo, se ha identificado que los hombres realizan en promedio 21 actividades relacionadas a la cadena de valor de cacao, mientras que las mujeres participan solo en 13. De esta manera, los hombres se dedican principalmente a la cosecha, limpieza, clasificación, venta y administración de cacao. Por su parte, las mujeres participan en la cosecha, limpieza, clasificación y preparación de alimentos y bebidas para jornaleros(as) (**Ver Tabla 3**).

**Tabla 3. Porcentaje de encuestados/as que participan en las actividades para la producción del cacao según género.**

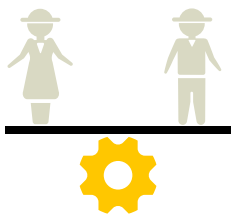
Actividades	N° de hombres	% de hombres	N° de mujeres	% de mujeres	N° total*	% de total
Siembra	104	63.4%	1	0.6%	105	64.0%
Cosecha	105	64.0%	57	34.8%	162	98.8%
Desgrane	104	63.4%	8	4.9%	112	68.3%
Fermentación	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%
Secado	1	0.6%	0	0.0%	1	0.6%
Limpieza y clasificación	105	64.0%	46	28.0%	151	92.1%
Separación	105	64.0%	44	26.8%	149	90.9%
Abonamiento	105	64.0%	23	14.0%	128	78.0%
Podas	105	64.0%	11	6.7%	116	70.7%
Control de monilia	105	64.0%	31	18.9%	136	82.9%
Control mazorquero	105	64.0%	31	18.9%	136	82.9%
Control mazorca negra	105	64.0%	31	18.9%	136	82.9%
Recolección de frutas enfermos	105	64.0%	51	31.1%	156	95.1%
Siembra de árboles	105	64.0%	0	0.0%	105	64.0%
Podas de especies forestales	105	64.0%	0	0.0%	105	64.0%
Composteras	105	64.0%	6	3.7%	111	67.7%
Muestreo de suelos para análisis de suelos	48	29.3%	0	0.0%	48	29.3%
Preparación de biofertilizantes	16	9.8%	1	0.6%	17	10.4%
Abonamiento líquido del suelo	58	35.4%	2	1.2%	60	36.6%
Producción de plántones forestales, viveros	90	54.9%	0	0.0%	90	54.9%
Venta y administración	66	40.2%	2	1.2%	68	41.5%
Venta y administración	53	32.3%	10	6.1%	63	38.4%
Preparación de almuerzo y bebidas para el jornal	0	0.0%	49	29.9%	49	29.9%
<b>Total de respuestas</b>	107	65.2%	57	34.8%	164	100.0%

A pesar de que hombres y mujeres participan en la cosecha, limpieza y clasificación, venta y administración de cacao, se evidencia una clara brecha de género: el 32.3% de los hombres realiza estas tareas, en comparación con el 6.1% de las mujeres. En contraste, la preparación de alimentos y bebidas para los trabajadores es una tarea exclusivamente femenina, con una participación del 29.9% de mujeres, mientras que ningún hombre reportó realizar esta labor. Esta disparidad en la participación de hombres y mujeres en la cadena de valor de cacao refleja una brecha agravada por la carga desigual de trabajo doméstico y de cuidado que recae en las mujeres sin reconocimiento ni remuneración (Ver Figura 3).

**Figura 3. Brecha de género en las actividades relacionadas a la producción del cacao**



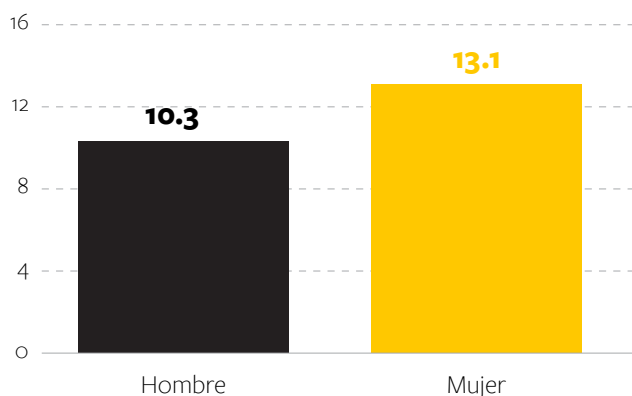




### Participación en el hogar y la parcela

En conclusión, se encontró que las mujeres tienen una mayor carga de trabajo que los **hombres**, pues estos **destinan en promedio 10.3 horas entre el hogar y la parcela, mientras que las mujeres destinan 13.1 horas al día.** En el caso de las madres solteras, esta carga aumenta, ya que no solo se ocupan del trabajo doméstico, sino que también tienen la responsabilidad de la actividad productiva del cacao. Entonces, su rutina de trabajo se asemeja a la de los hombres: asisten durante la mañana y parte de la tarde a la chacra, teniendo que contratar, cuando cuentan con recursos, a jornaleros/as, principalmente cuando se trata de una parcela con muchas hectáreas o en época de campaña (Ver Figura 4).

**Figura 4. Horas al día dedicadas en el espacio doméstico y productivo según género**



En la economía feminista, esta situación de las mujeres es conocida como la doble jornada de trabajo, en donde las actividades domésticas o reproductivas no son reconocidas ni remuneradas, por la supuesta normalización que esta tiene para las mujeres, la familia y la comunidad (Esparza Escalante, 2020).

Así, se observa que las prácticas productivas de las familias cacaoteras se entremezclan con las domésticas, principalmente para las mujeres. Aunque los hombres dedican más horas al día a las actividades productivas de cacao, la participación de las mujeres

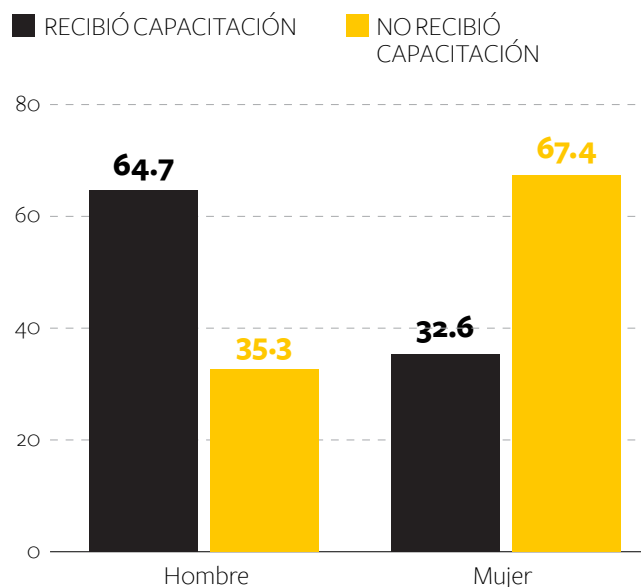
en la cadena de valor no debe pasar desapercibida. Sin embargo, en los discursos de las familias cacaoteras, la participación de las mujeres tiende a ser vista como “ayuda”, minimizando el valor de sus contribuciones.



### Asistencia técnica

La participación de las familias cacaoteras en asistencia técnica sobre temas de la cadena de valor de cacao también refleja una brecha de género, pues el 64.7 % de hombres de la comunidad ha tenido acceso a capacitación, mientras que, en el caso de las mujeres, solo el 32.6 % ha recibido capacitación. Esto se debe a los roles de cuidado que limitan el acceso de las mujeres a la formación técnica, junto con niveles educativos más bajos y otras barreras. Reducir estas desigualdades es crucial para promover una participación equitativa en la cadena de valor de cacao (Ver Figura 5).

**Figura 5. Porcentaje de personas que han recibido capacitación en algún tema según género**



Por un lado, los hombres han recibido capacitación en 16 actividades de la cadena de valor del cacao, mientras que las mujeres solo en 13. Los hombres han sido capacitados principalmente en control de plagas y enfermedades, podas, manejo de cacao orgánico y post cosecha. Por su parte, las mujeres han sido capacitadas principalmente en control de plagas y enfermedades, manejo de cacao orgánico y post cosecha. Sin embargo, solo el 3.2 % de las mujeres han recibido capacitación en el tema de podas.

En los testimonios se señaló que esta sería una actividad en la que podrían participar más activamente las

mujeres, pues algunas ya tienen experiencia: [Podar] “Lo veo como algo normal, será porque mis padres me criaron así, aprendí también muchas cosas, mi papá me enseñó, yo lo veo normal” (Mujer joven, Familia productora, Proyecto con ACOPAGRO); “algunas [mujeres] van [solo] a cosechar, pero no podan, yo sí puedo, hago todo” (Mujer mayor, Familia productora, Proyecto con ACOPAGRO). Aunque es una tarea pesada que demanda esfuerzo físico, hay mujeres que manejan la guadaña y podrían participar más en esta actividad si se les convoca para ser capacitadas.

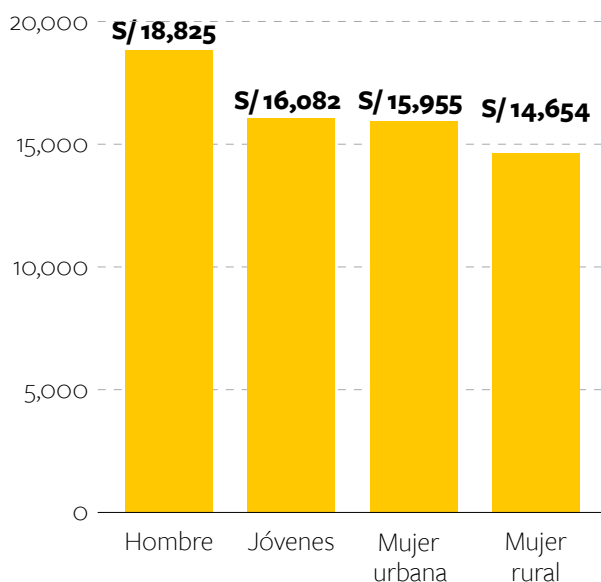
### 3.3. ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS

En esta sección se discuten las desigualdades existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres de las familias cacaoteras, las cuales se visibilizan en los ingresos que perciben por su trabajo, la tenencia de la tierra, la propiedad de activos de valor (como herramientas, animales, vehículos), la administración de los ingresos y el acceso al crédito.

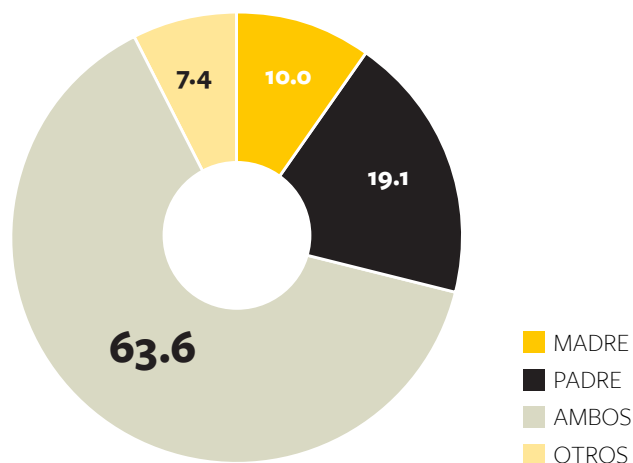
En relación con los ingresos percibidos, se encontró una brecha salarial de género. Los hombres adultos

perciben al año un ingreso promedio de S/18,825 y las mujeres adultas S/15,955. Es decir, existe una diferencia de ingresos de S/ 3,247 a favor de los primeros. Esto se debe al limitado nivel educativo de las mujeres, las escasas oportunidades de empleo en los territorios de ambos proyectos y a la falta de tiempo debido a las tareas domésticas y de cuidado. El 18.3% de los hombres señaló que contaba con secundaria completa, mientras que solo el 9.5 % de mujeres contaba con ese nivel educativo (Ver Figura 6).

**Figura 6. Promedio de ingresos brutos anuales según género, ciclo de vida y ámbito urbano**



**Figura 7. Porcentaje de miembros de familia que administran los ingresos del hogar provenientes del cacao**







En relación con la tenencia y propiedad de la tierra, también se encontraron brechas de género. Los resultados arrojaron que el 37.9 % de familias encuestadas respondió que la tierra está a nombre del hombre, el 26.4 % respondió que está a nombre de la mujer, el 17.2 % respondió que está a nombre de ambos, y el 8.0 % respondió que está a nombre de otro integrante de la familia.

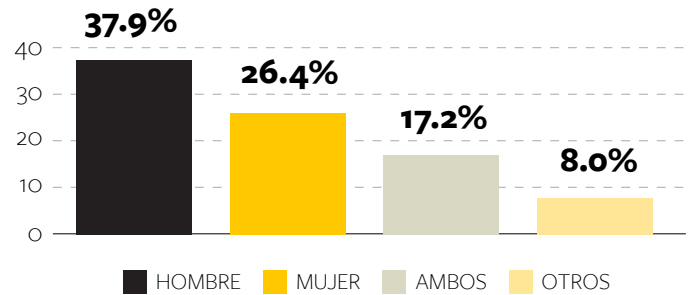
Este resultado es importante de resaltar, pues la tenencia de la tierra puede determinar el acceso de las personas a servicios que ofrecen las cooperativas, actores comerciales y programas de gobierno. Contrariamente a lo que se cree, en el contexto de la agricultura cacaotera de la región, se tiene información sobre la incursión en la administración de la chacra por parte de las mujeres, aunque la propiedad de la tierra sea en su mayoría de los hombres (Solidaridad, 2021) (Ver Figura 8).

La brecha se profundiza al consultar sobre la propiedad de las herramientas y equipos para la producción de cacao; pues **el 71.9 % está a nombre del hombre y sólo el 9.2 % es propiedad de la mujer (Ver Figura 9).**

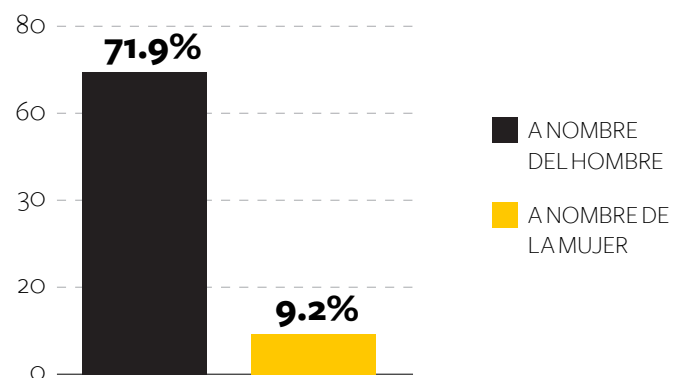
Diversos estudios señalan las barreras que se presentan con respecto a la falta o limitada propiedad de la tierra o recursos de las mujeres, pues merman sus posibilidades financieras. Así, en el documento “*Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19*” se menciona lo siguiente: “el no ser dueñas de la tierra que trabajan ni de bienes inmuebles, en la mayoría de los países, incide en su falta de acceso a créditos al no contar con las garantías tradicionales requeridas (CIM & OEA, 2020, p. 90).

Al respecto, también existe una brecha de género en el acceso al crédito. El 46.0 % de hombres y el 31.0 % señalaron no tener acceso a crédito. Por otro lado, el 40.2% de hombres refirió haber recibido algún tipo de crédito, mientras que solo 29.9 % de mujeres refirió, efectivamente, haber recibido un crédito financiero. En ese sentido, aún se cuenta con una brecha para la inclusión financiera, pues el 23.0 % de personas no cuenta con acceso a crédito. Este punto es importante, pues, según actores comerciales, este es uno de los elementos que permitiría que las familias puedan cubrir sus cuotas de producción y que el cacao sea rentable (Ver Figura 10).

**Figura 8. Porcentaje de tenencia de la tierra según género**

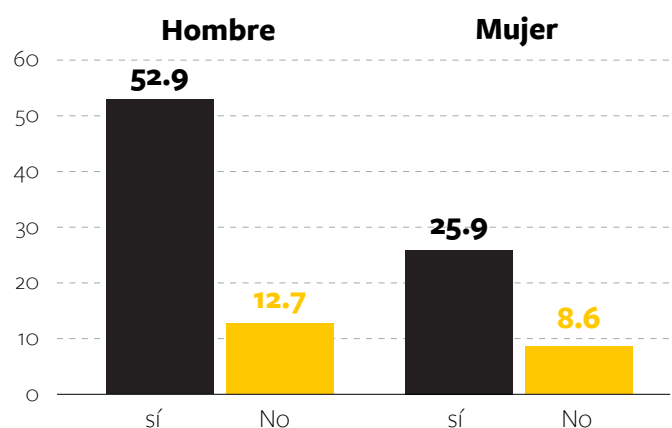


**Figura 9. Porcentaje de propiedad de herramientas y equipos según género**



En este caso la tenencia completa por género es la categoría: a mi nombre y a nombre de mi esposo/a

**Figura 10. Porcentaje de personas que tienen acceso al crédito según género**



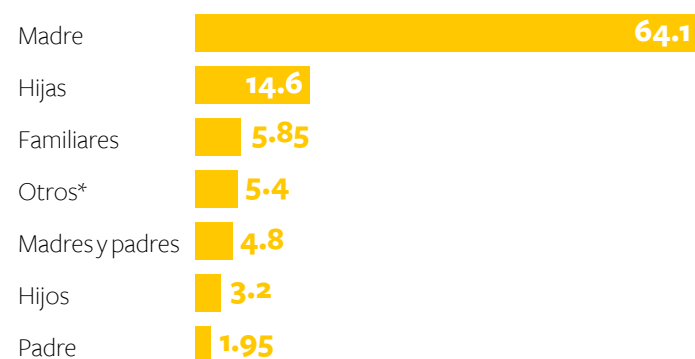
## 3.4. ROLES DE GÉNERO

Entre las familias cacaoteras es posible encontrar la reproducción y normalización de los roles tradicionales de género que ubican al hombre como proveedor y a la mujer como procreadora y cuidadora. En las siguientes líneas se analizan sus concepciones sobre lo masculino, lo femenino y la igualdad de género, así como sus valoraciones en torno a la participación de las mujeres en la cadena de valor de cacao.

Entre las mujeres, las concepciones sobre lo masculino se asocian al papel de proveedor y principal sustento del hogar y la fuerza física; la idea de lo femenino, en cambio, se asocia al papel en las tareas domésticas. Aunque las mujeres también consideran que pueden realizar tareas en el ámbito público, éstas se asocian al sistema de cuidados: profesiones de salud y educación, donde se insertan las mujeres. Del mismo modo, entre los hombres, la idea de lo masculino también se asocia a la fuerza física, en contraposición a ciertas características asignadas a lo femenino, como la delicadeza, sensibilidad, honestidad, amabilidad, comprensión, paciencia y autorrespeto.

Estas concepciones sobre lo masculino y lo femenino tienen repercusiones en la distribución de roles de género y en la participación en la cadena de valor del cacao. Así, en la época de cosecha de cacao, las mujeres (64.1%) son las principales encargadas de las tareas domésticas y de cuidado, seguidas de las hijas (14.6%) y otros familiares (5.9%), específicamente la madre del esposo. Esto significa que el 90.0% de mujeres se encargan de estas labores, asumiendo el rol tradicional que se les ha asignado, el cual aún se reproduce entre las familias cacaoteras (Ver Figura 11).

**Figura 11. Porcentaje de miembros del hogar que se encargan de las tareas del cuidado y del hogar en la campaña**



Es importante consultar a las personas sobre lo que entienden por igualdad de género porque revela las creencias y discursos sobre este tema y la necesidad de concienciar al respecto, por el desconocimiento o la desinformación entre las comunidades. Así, entre los hombres de ambos proyectos se encontraron tres posturas:

- i** Hombres que están a favor de la igualdad de género, pero consideran que ellos también tienen limitaciones por factores socioeconómicos, como reducido acceso a la educación y el empleo.
- ii** Hombres que están a favor de la igualdad de género, pero en sus discursos es posible encontrar tintes de machismo y discriminación.
- iii** Hombres que relacionan el género como el sexo biológico.

En el caso de las mujeres, la mayoría estaba familiarizada con el término “igualdad de género” y lo relacionaron con el acceso igualitario de hombres y mujeres a derechos y oportunidades como ejercer profesiones y cargos políticos. Sin embargo, no lograron reconocer que las tareas del cuidado deben ser corresponsabilidad de ambos. No obstante, en muchos casos son conscientes de que existe una distribución desigual en los roles tradicionales de género.

También señalaron que, a pesar de los avances en la promoción de la igualdad de género, aún es una tarea pendiente, tal como lo señala la siguiente productora: “antes solamente podían ser abogados los hombres, pero ahora también las mujeres. Ahora también se ven congresistas mujeres. Sí hay igualdad de género, pero todavía falta más” (Mujer productora del proyecto con ACOPAGRO).



### 3.5. CARGOS DE LIDERAZGO

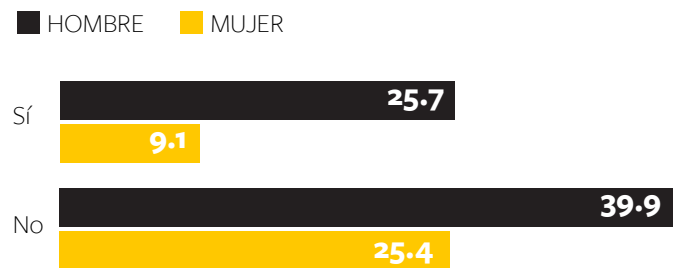
Un aspecto fundamental para enfrentar las desigualdades de género está vinculado al liderazgo femenino, pues “tiene una particular relevancia en relación con la gobernabilidad, puesto que la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones es fundamental para la democracia, el desarrollo sostenible y la recuperación de la región” (Task Force Interamericano sobre liderazgo de las mujeres, 2022, p. 6).

Los resultados arrojan que son principalmente los hombres quienes ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones vinculadas a la cadena de valor de cacao. El 25.7 % de hombres tiene un cargo en una cooperativa u organización comunal, mientras que solo el 9.1 % de mujeres tiene un cargo de liderazgo en una cooperativa, organización comunal u organización de base. En cuanto a la asistencia a las asambleas de sus organizaciones, el 17.2 % de hombres asiste, mientras que solo el 8% de mujeres también lo hace, debido a limitaciones de tiempo (Ver Figura 12).

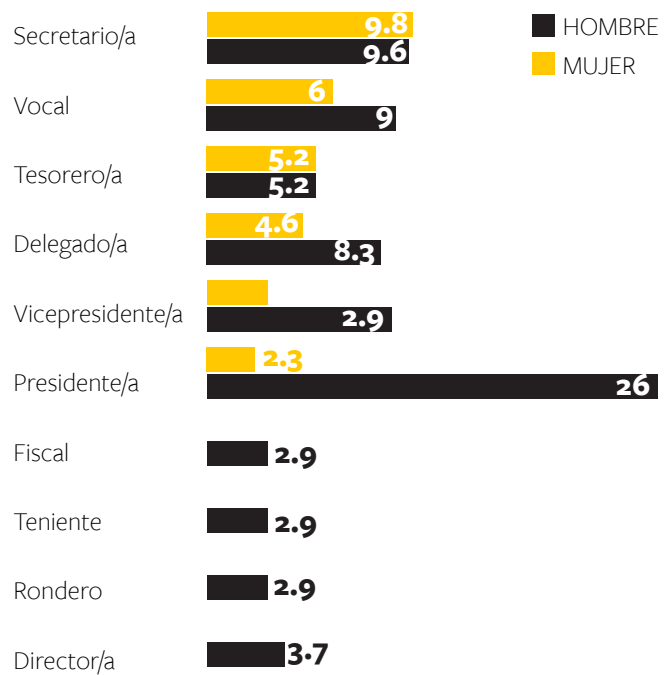
Además, al analizar los tipos de liderazgo, son los hombres quienes ocupan mayormente los cargos de decisión, mientras que las mujeres suelen tener posiciones secundarias. El 26.1% de los hombres lidera como presidente y el 3.7 % como director. En contraste, las mujeres frecuentemente desempeñan roles como delegada, tesorera, secretaria, vocal y, en menor medida, como vicepresidenta. Solo el 2.3 % de las mujeres asume el cargo de presidenta. Esto evidencia una desigualdad en el acceso a posiciones de liderazgo, limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar roles de decisión como presidentas y vicepresidentas (Ver Figura 13).

Asimismo, se identificó que los hombres destinan una mayor cantidad de horas a la semana al ejercicio de sus cargos. En ambos proyectos se han encontrado resultados similares: los hombres destinan en promedio 3.7 horas a la semana, frente a 3.2 horas en promedio que invierten las mujeres (Ver Figura 14).

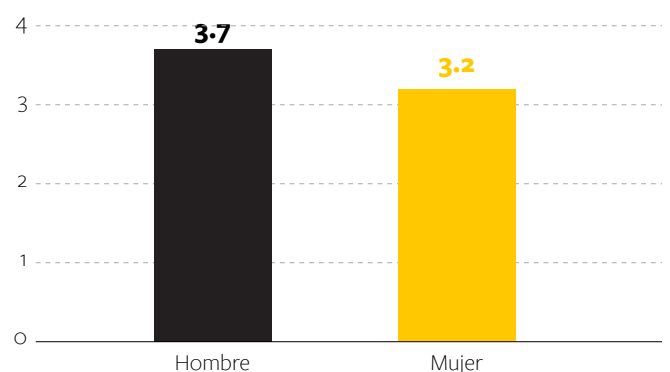
**Figura 12. Porcentajes de personas que tienen un cargo de liderazgo según género**



**Figura 13. Porcentaje de tipos de cargos de liderazgo según género**



**Figura 14. Promedio de horas dedicadas a la semana en su cargo de liderazgo según género**



Las principales dificultades señaladas por hombres y mujeres para ejercer cargos de decisión son la falta de tiempo, la edad avanzada del productor/a, problemas de salud y la falta de asistencia de socios/as a las reuniones para la toma de decisiones en sus respectivas organizaciones. Sin embargo, al explorar las barreras que enfrentan las mujeres para desempeñar cargos de liderazgo, estas revelan desigualdades de género que guardan relación con la falta de tiempo, la sobrecarga de las tareas domésticas y de cuidado, y la falta de interés.

En contraposición, resulta interesante explorar los discursos de las mujeres jóvenes, pues muestran una tendencia distinta. Algunas ya asumen cargos de liderazgo dentro de las cooperativas o en las escuelas de sus hijos/as; mientras que otras se muestran interesadas en asumirlos. Sin embargo, es necesario fortalecer sus capacidades de liderazgo, pues a pesar

del interés de algunas, aún consideran que les hace falta desarrollar algunos conocimientos y habilidades para ejercer estos cargos: mayor confianza, desarrollo organizacional, comunicación oral, conducción de personas y manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Desde la perspectiva del equipo técnico, en los últimos años se ha incentivado la participación de las mujeres en los cargos de decisión y desde esta experiencia se habría observado que se presentan mayores facilidades y flexibilidad al trabajar con ellas, pues, según mencionaron, los hombres serían más rígidos en estos cargos. A su vez, una mayor participación de las mujeres en los puestos de liderazgo y espacios de decisión podría estar generando una mayor fidelización de ellas en estas organizaciones, tal como se menciona en el siguiente testimonio:



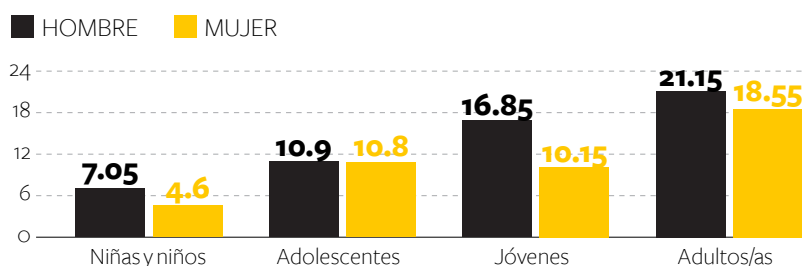
*Creemos también que una mayor participación de las mujeres en los comités ejecutivos de las cooperativas incentiva a una mayor fidelización de las mujeres de las familias productoras a la empresa.*

**Hombre**, ET, proyecto con ACOPAGRO

### 3.6. PARTICIPACIÓN JUVENIL

La cadena de valor de cacao se caracteriza por una predominancia de personas adultas, quienes representan el 39.7% de los participantes, seguidos por un 27.0% de personas jóvenes. Los adolescentes también tienen una presencia significativa, constituyendo el 21.7%, mientras que los niños y niñas solo representan el 11.7%. En ambos proyectos, y en todos los grupos de edad, se observa una mayor participación de los hombres (ver Figura 15).

**Figura 15. Porcentaje de miembros de familia que participan en la actividad productiva de cacao según género y ciclo de vida\***



\*Miembros de la familia sin incluir al encuestado.



El 24.8 % de jóvenes y el 17.4 % de adolescentes participan en la producción de cacao, principalmente en la recolección de frutos enfermos, control de plagas y cosecha. Sin embargo, la participación juvenil se distribuye de manera desigual entre hombres y mujeres. Los jóvenes hombres tienen una mayor participación en la venta y administración del cacao, representando el 32.1 %, y las mujeres jóvenes participan en menor medida, con un 14.3 %. Para la preparación de alimentos, los hombres jóvenes no participan, pero un 25.0 % de las jóvenes mujeres sí lo hacen. Los adolescentes varones tienen una participación del 8.0 %, mientras que las adolescentes mujeres contribuyen significativamente en la preparación de alimentos y bebidas para el jornal, con un 32.0 %.

En algunas áreas urbanas, se observa que muchos jóvenes, principalmente hombres, muestran una disposición limitada a trabajar en la agricultura, ofreciendo solo 6 horas de trabajo diarias por un jornal de S/50.00. Cuando no tienen hijos, prefieren descansar por la tarde o dedicarse a actividades recreativas, como el uso de redes sociales, o trabajar como mototaxistas. Como indicó uno de los participantes: “Los jóvenes ven que la chacra es pesada, se sufre, por eso algunos no ayudan a sus padres o no quieren ir a la chacra y se dedican a otras cosas” (Hombre joven, familia productora, Proyecto con ACOPAGRO).

Desde el punto de vista del equipo técnico y de las familias productoras, esta situación se atribuye a los diferentes intereses de las personas jóvenes, quienes aspiran a desarrollar carreras profesionales o emplearse en entornos urbanos. Así, señalaron que los padres desean que sus hijos persigan oportunidades fuera del sector agrícola, fomentando la búsqueda de carreras

técnicas o universitarias con la esperanza de que logren éxito en otros campos.

En cuanto a los varones jóvenes, ninguno mostró interés en asumir cargos de liderazgo a nivel comunal o en las cooperativas. Sus aspiraciones incluyen asumir cargos de liderazgo, pero en otros sectores. Uno de ellos se ve a futuro como maestro de obras de albañilería, mientras que otro joven se ve liderando su propia empresa, a pesar de haber estudiado una carrera vinculada a la agricultura. Como señala uno de los jóvenes: “yo mismo estudié ingeniería agrícola, pero no se vive de esto...mejor me estoy preparando para ser maestro para construcciones, ahí sí es rentable” (Hombre Joven, familia productora, Proyecto con ACOPAGRO).

Las principales limitaciones para la participación juvenil en la agricultura son el interés por desarrollar una carrera profesional o trabajar en la ciudad, promovido por sus padres y madres, el uso de redes sociales que los(as) mantiene distraídos(as), conductas de riesgo como el consumo de alcohol y drogas, desmotivación por el esfuerzo físico y exposición al sol que requieren las actividades agrícolas, el poco reconocimiento de este trabajo y la baja remuneración.



*Los jóvenes ven que la chacra es pesada, se sufre, por eso algunos no ayudan a sus padres o no quieren ir a la chacra y se dedican a otras cosas.*

**Hombre joven**, familia productora, Proyecto con ACOPAGRO

## 3.7. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El 17.6% de los hogares cuenta con al menos un miembro que enfrenta una discapacidad, enfermedad o pertenece al grupo de personas adultas mayores. Dentro de estas familias, el 69% de las responsabilidades de cuidado recaen en madres, hijas y suegras, lo que sugiere que estos roles se establecen desde temprana edad.

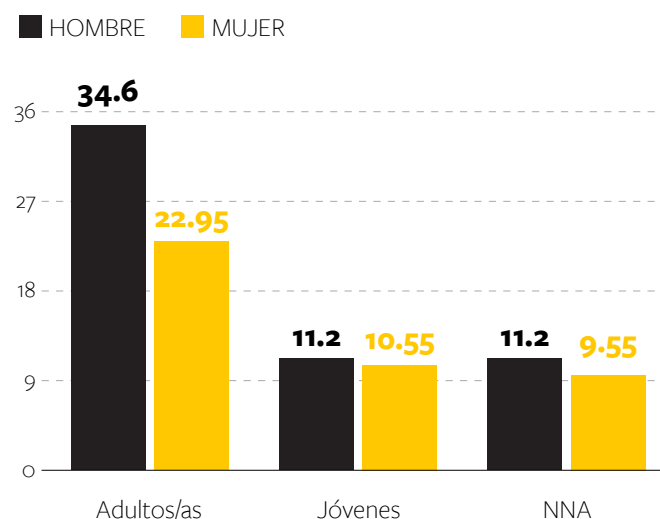
En 2022, se registraron 1,343 personas con discapacidad en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en los distritos donde se realizan los proyectos con CECAT y ACOPAGRO. Este dato subraya la importancia de implementar políticas inclusivas y de apoyo para garantizar el bienestar y la igualdad de oportunidades para este segmento de la población.

Es esencial destacar que el registro de discapacidades se segmenta según su gravedad, ya sea leve, moderada o severa. Esta distinción es significativa debido a que en ciertos contextos puede existir cierta invisibilización o falta de reconocimiento hacia esta población debido a interpretaciones, representaciones o estigmas asociados a la discapacidad. Del total, el 26.0% de los hombres se clasificó con discapacidad leve o moderada, mientras que para las mujeres este porcentaje fue del 17.2%. En contraste, el 56.8% de la población presenta discapacidad severa, lo que en algunos casos puede limitar su participación laboral.

Este panorama revela que los roles tradicionales y predominantes de masculinidad y femineidad, presentes en discursos y prácticas, actúan como barreras para fomentar relaciones de género más equitativas entre las familias dedicadas a la producción de cacao. Estas concepciones están arraigadas en espacios culturales donde se establece que las labores de cuidado deben ser asumidas principalmente por las mujeres (OIT, 2019).

Además, las propias mujeres refuerzan la noción de que la participación de los hombres en estas tareas constituye un “apoyo” durante su tiempo de descanso, como lo expresó una mujer entrevistada: “Yo me encargo de las tareas del hogar y los domingos, cuando mi esposo no trabaja en la chacra y descansa, él ayuda a mis hijos con sus deberes” (Mujer joven, familia productora, proyecto con ACOPAGRO).

**Figura 16. Distribución de población registrada en el CONADIS según género y ciclo de vida**



En este sentido, el cuidado no se percibe como una responsabilidad compartida que ambos miembros de la pareja deben asumir. Esta concepción refuerza la idea de que el hombre es el proveedor principal y que su trabajo productivo recibe mayor reconocimiento social, otorgándole un estatus más elevado en las relaciones de género tanto dentro de las familias productoras como en la comunidad en general. Como indica Lamas (2000), esto perpetúa jerarquías de poder inconscientes que se mantienen y se autorregulan para preservar la cultura androcéntrica, donde los hombres son el sujeto de referencia y las mujeres quedan invisibilizadas.

Las personas productoras entrevistadas sugieren que podrían participar más en las labores domésticas si tuvieran una mayor estabilidad laboral o una remuneración más adecuada, lo que les permitiría disponer de más tiempo libre para colaborar en casa al regresar de la chacra. También plantean la posibilidad de recibir orientación y capacitación en este ámbito. Por otro lado, las mujeres entrevistadas sugieren que los hombres podrían involucrarse más en las tareas del hogar mediante el diálogo en pareja, la terapia psicológica o la asistencia a talleres de pareja, como los que ofrece la iglesia evangélica.





## 4 RESULTADOS DESDE LA VISIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

En este apartado se describe el análisis a nivel meso; es decir, las iniciativas de género e inclusión social emprendidas por la comunidad, actores comerciales y OSC que intervienen en ambos proyectos, así como las barreras percibidas para implementar estos enfoques a nivel institucional.

En el caso del proyecto con ACOPAGRO, se contactó a dos OSC, ninguna con estrategias específicas sobre el tema. En el caso del proyecto con CECAT, se contactó a dos OSC y solo una trabajaba en estos temas. A continuación, se presentan las entidades que tienen una línea de trabajo para transversalizar el enfoque de género e inclusión social, los factores que empujan estas acciones, según lo encontrado a través de fuentes secundarias, y los testimonios de algunos(as) actores clave.

### 4.1. DECLARACIONES INSTITUCIONALES DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

Desde la Estrategia de Montevideo para implementar la Agenda Regional de Género, aprobada en 2016, en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (CEPAL & NU, 2017), más organizaciones de Latinoamérica se unieron para desarrollar un trabajo integral relacionado con el Objetivo 5. Igualdad de género de la agenda de los ODS al 2030 (ONU, s. f.). Sin embargo, algunas evidencias muestran que ciertas instituciones solo tienen declaraciones como una estrategia de imagen institucional. En la práctica, no han logrado desarrollar acciones concretas, por lo que sin una estrategia empírica y aterrizada será insuficiente superar las brechas de género (Olmos, 2021) y la desigualdad:

Objetivo 10. Reducción de las desigualdades, la cual se profundizó a raíz de la pandemia por COVID-19.

A continuación, se presenta la **Tabla 4**, que sistematiza las principales organizaciones presentes en el ámbito de intervención de los proyectos con ACOPAGRO y CECAT y sus declaraciones institucionales de género e inclusión. De las doce organizaciones, solo ocho incluyen los enfoques de género e inclusión en sus declaraciones institucionales: Alianza Bioersity & CIAT, Rikolto, APP Cacao, Helvetas Perú, USAID – DEVIDA: Fortalecimiento Institucional de DEVIDA (FID), Root Capital, ECOM Trading y SUMAQAO.

**Tabla 4. Organizaciones de la sociedad civil y empresas comerciales presentes en el ámbito de intervención**

Nº	Instituciones	Ámbito de intervención	Temática de trabajo
1.	Alianza Bioversity & CIAT	Solo se detalla Perú	Cambio climático, pérdida de la biodiversidad, degradación ambiental y desnutrición.
2	Rikolto	No se menciona en su Web	Transformación de cadenas de valor, el fortalecimiento de organizaciones de agricultores a pequeña escala y de actores de la cadena alimentaria.
3	APP Cacao	San Martín	Gremio nacional que representa a personas productoras de cacao peruano en temas de política nacional e internacional que son importantes para el sector de cacao.
4	Peru-Hub	Web inhabilitada	Centro de excelencia basado en el uso de la investigación a través de la transferencia de tecnología, promoción de cultivos alternativos y emprendimiento.
5	Mocca	Huánuco	Mocca facilita el acceso a mercados de mayor valor, asistencia técnica, investigación, material genético de calidad e impulsa modelos catalizadores de financiamiento productivo.
6	Helvetas Perú	Tocache – San Martín	Abordar las prioridades críticas de la competitividad del país, a través del diseño e implementación de políticas públicas a nivel nacional y el fortalecimiento de la dinámica de las cadenas de valor como motores de la competitividad en los territorios.



Declaración de género e inclusión	Acciones
<p>“Al considerar la igualdad de género como un derecho humano y como camino crítico hacia la consecución de sistemas alimentarios sostenibles, estamos reduciendo la desigualdad de género y reforzando el reconocimiento de hombres y mujeres vulnerables, jóvenes y grupos marginados como actores legítimos dentro de los sistemas alimentarios” (Alianza Bioversity &amp; CIAT, s. f.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer las capacidades de investigación en género de los científicos de CGIAR y socios proporcionando materiales y capacitaciones.</li> <li>• Generar oportunidades y capacidades para mujeres de las localidades que ejercen funciones de liderazgo; ayudamos a aumentar la igualdad de género y el reconocimiento en sus comunidades.</li> <li>• Desarrollar cadenas de valor para frutos nativos, priorizando las oportunidades de subsistencia para grupos vulnerables.</li> </ul>
<p>“Promover relaciones comerciales inclusivas entre CAC Pangoa y sus clientes y así lograr un impacto social y medio ambiental más efectivo y sostenible en el tiempo” (Rikolto, s. f.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de empresas con los/as jóvenes rurales del sector de cacao para estimular el aprendizaje a través del desarrollo de pasantías y eventos.</li> <li>• Dinamizar los espacios multiactor del sector cacaotero focalizándonos en la profesionalización de las organizaciones, el desarrollo de modelos sustentables e inclusivos, gestión de la calidad e información e inclusión de personas jóvenes y mujeres</li> </ul>
<p>“Representar a las organizaciones de pequeños productores de cacao, brindar servicios eficientes y promover la generación de políticas públicas favorables para el sector, con enfoque de sostenibilidad, inclusión y equidad de género” (APPCACAO, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar la equidad de género al interno de la gestión de la APPCACAO, lo que implica además el trabajo con los asociados para propiciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones de estos, así como en la gestión de recursos externos. Normar la participación de mujeres y personas jóvenes en estatutos.</li> <li>• Formación de lideresas, que puedan conformar las futuras dirigencias en las organizaciones de base.</li> </ul>
<p>No tiene una declaración de género como tal, pero sí está en sus objetivos de trabajo.</p>	<p>Integrar a emprendedores y mujeres empoderadas a las cadenas de valor (Perú Hub, s. f.).</p>
<p>No tiene una declaración de género como tal, pero sí está en sus objetivos de trabajo.</p>	<p>Entrena a 6,860 personas productoras de cacao (40 % mujeres), brindando integración en mercados de mayor valor; asistencia técnica, investigación, acceso a material genético de calidad e impulsando modelos catalizadores de financiamiento (Mocca, 2023).</p>
<p>A través de la incorporación del enfoque de género, se buscó generar condiciones para que las mujeres accedan en igualdad de oportunidades a los beneficios generados desde los proyectos financiados por el Mecanismo By, desde el Mecanismo A, contribuir a generar condiciones marco vinculados a potenciar la competitividad con criterios de equidad (Helvetas Perú, s. f.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de capacidades.</li> <li>• Empoderamiento económico.</li> <li>• Participación y representación.</li> </ul>

N°	Instituciones	Ámbito de intervención	Temática de trabajo
7	PUR Project	San Martín	PUR desarrolla proyectos dentro de las cadenas de suministro de nuestros clientes (un proceso conocido como “inserción”) para regenerar y preservar ecosistemas y apoyar a las comunidades locales de agricultores mediante el desarrollo de soluciones basadas en la naturaleza (SbN) (PUR, s.f.).
8	USAID – DEVIDA: Fortalecimiento Institucional de DEVIDA (FID)	Tocache – San Martín	Fortalecer capacidades de instituciones peruanas, especialmente en el caso de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Vida Sin Drogas (DEVIDA). La mejora de sus capacidades le permitirá a DEVIDA elevar su performance general, lo cual contribuirá en la reducción de la pobreza y en la instalación una economía lícita en diversos valles amazónicos.
9	Mesa Técnica Provincial del Cacao y Chocolate	San Martín	Espacio de participación voluntaria para facilitar el diálogo, concertación y coordinación entre organismos competentes del estado, actores privados e instituciones de la sociedad civil con la finalidad de articular esfuerzos, generar sinergias, elaborar propuestas de políticas y demandas de investigación y tecnología, promover inversión pública y privada, establecer compromisos éticos y vigilancia del uso de recursos públicos que contribuyan a mejorar la competitividad de la cadena de cacao y chocolate
10	Root Capital	Solo se detalla Perú	Proporciona crédito y capacitación a pequeñas empresas agrícolas en crecimiento de todo el mundo. Juntos, estamos construyendo un futuro más próspero, inclusivo y resistente para las comunidades rurales (Root Capital, s.f.)
11	ECOM Trading	Ucayali, San Martín y Huánuco	ECOM es un grupo líder mundial en servicios de materias primas blandas especializado en café, cacao y algodón (ECOM, 2022).
12	SUMAQAO	Tocache – San Martín	Empresa de exportación de CACAO que opera en Perú desde el 2010, y también en otros países de la región de Latinoamérica como Ecuador y República Dominicana (Minka SCS, 2023).

Declaración de género e inclusión	Acciones
No tiene una declaración de género e inclusión como tal, pero tienen medios de vida.	No aplica.
Promover la igualdad de género e interculturalidad (USAID, 2022).	Capacitación y herramientas para transversalizar los enfoques.
No tiene una declaración de género e inclusión como tal.	No aplica.
<p>Las mujeres son la columna vertebral del sector agrícola. Sin embargo, numerosas barreras -educativas, económicas y sociales les impiden acceder a recursos y oportunidades vitales. Esta desigualdad afecta a las mujeres y puede tener consecuencias perjudiciales para las economías rurales en su conjunto.</p> <p>La buena noticia es que invirtiendo en las mujeres rurales podemos aumentar la productividad agrícola, reducir la pobreza y el hambre y promover el crecimiento económico. Cerrar la brecha de género no sólo ayudaría a las mujeres a prosperar, sino también a sus familias y comunidades (Root Capital, s. f.).</p>	Root Capital trabaja en la actualidad con CECAT, apoyando en el fortalecimiento de gobernanza, han podido participar en la creación de un Comité de Mujeres. Tienen programado hacer talleres enfocados en mejorar los servicios cooperativos, para que se trabaje desde el gobierno cooperativo a la transversalización del enfoque de género.
<p>Valoramos, respetamos y empoderamos a las mujeres en cada paso de nuestra cadena de suministro, amplificando sus voces y cultivando la igualdad a largo plazo en sus comunidades. Al fomentar la innovación, capacitamos a las mujeres para que desarrollen profundos conocimientos y utilicen sus diversas habilidades para tener un impacto significativo. Para ello, invertimos en programas de igualdad de género y formamos a las agricultoras para que adopten prácticas agrícolas innovadoras (ECOM, 2022).</p>	El Proyecto MOCCA, que está asociado a ECOM Trading, tiene un componente de género donde se capacita tanto a personas productoras como a los mismos técnicos sobre el enfoque de género.
Ayudar al desarrollo de capacidades proporcionando asistencia técnica individual por parte del personal de campo, así como a través de la información intercambiada en nuestras sesiones de escuela de campo para agricultores, que abarcan temas como la diversificación de ingresos, la contabilidad, la protección del medio ambiente, la igualdad de género, la nutrición y la reforestación (Minka SCS, 2023).	Tiene un programa de inclusión con la chocolatera suiza Lindt. El objetivo del programa es seguir produciendo con el grano de cacao aromático, bajo una perspectiva sostenible desde los enfoques de conservación, equidad de género, no al trabajo forzoso, no a la esclavitud, no al trabajo infantil. En los 3 años que van trabajando han enfatizado la participación de las mujeres en los talleres y capacitaciones que se han brindado a los y las productoras de cacao.





## 4.2. INICIATIVAS INSTITUCIONALES Y BARRERAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES

El Acuerdo de Acción Colectiva Cacao, Bosques y Diversidad, firmado en 2021, es una iniciativa institucional a través de la cual diversas organizaciones de la cadena de valor de cacao en Perú se comprometen a tener una cadena libre de deforestación al 2025 y diferenciar la producción de cacao peruano en mercados internacionales.

Este acuerdo tiene un nivel de representación de 60.0 % del sector del cacao en Perú, pues está integrado 20 organizaciones, como el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), ACOPAGRO, Amazonas Trading Perú, APPCACAO, la Asociación de Exportadores (ADEX), la Cámara Peruana de Café y Cacao, Colpa de Loros, Cooperativa Agraria Allima Cacao Ltda., Kaoka, ROMEX, Alianza Bioersivity – CIAT, Alianza Cacao Perú, Climate Focus, Earth Innovation Institute, Earthworm Foundation, Lutheran World Relief, MDA – GCF TF, Rainforest Alliance, Rikolto, Solidaridad y Tropical Forest Alliance (Solidaridad, 2022).

El plan de acción de este acuerdo identifica cinco prioridades a implementarse al 2026: i) determinar el año de referencia para el monitoreo de la deforestación en cacao, ii) establecer herramientas para el monitoreo y trazabilidad del cacao libre de deforestación, iii) lanzar una plataforma de servicios para apoyar la producción libre de deforestación, iv) aplicar el desarrollo de incentivos al productor para la reconversión productiva sostenible e v) implementar estrategias comunicacionales (Solidaridad, 2023).

Sin embargo, entre estas prioridades solo destacan compromisos ambientales y de competitividad, más no se desarrollan lineamientos que atiendan las demandas y necesidades particulares de la diversidad de actores de la cadena de valor de cacao, basados en las brechas de género y de inclusión social que actualmente existen.

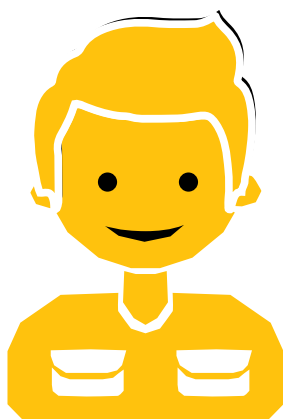
A partir de las entrevistas a actores comerciales, con emprendimiento y OSC, se encontró que, en el caso de ACOPAGRO, solo opera una iniciativa en el territorio del proyecto, la cual trabaja junto a la cooperativa mediante el proyecto MOCCA de la empresa ECOM Trading. Esta institución se encuentra laborando en la zona desde hace 4 años en la compra-venta de cacao. Aunque este proyecto tiene un año de haberse implementado, en esta fase inicial brinda talleres y/o capacitaciones a las familias productoras de cacao con un enfoque de género e inclusión. Así, han demandado una inversión logística para que el equipo técnico pueda tener una perspectiva inclusiva hacia las mujeres de las familias.

En el caso de CECAT, se menciona que se trabajan temas de asociatividad y gestión comunal en conjunto con la Dirección de Articulación Territorial de DEVIDA. Esta iniciativa, aunque no se enfoca directamente en promover la participación de las mujeres en la cadena de valor de cacao, sí interviene en el fortalecimiento de organizaciones de personas productoras en la región San Martín, específicamente en Tocache.



A esta iniciativa se le suma la de la empresa SUMAQAO, la cual tiene un programa de inclusión que se encuentra en su tercer año de ejecución con la chocolatera suiza Lindt. El objetivo del programa consiste en producir grano de cacao aromático, bajo una perspectiva sostenible. Es decir, que incorpora los enfoques de conservación, equidad de género, no al trabajo forzoso, no a la esclavitud, no al trabajo infantil, y está orientado a la mejora de los ingresos de las familias cacaoteras.

Algunas barreras que enfrentan las mujeres cacaoteras para participar más activamente en la cadena de valor de cacao son el machismo, el embarazo adolescente y la ausencia de servicios públicos de cuidado, como el Sistema Nacional de Cuidados (SNC), proyecto de ley N°2735, aún por ser aprobado en el Congreso. Esto les permitiría a las mujeres involucrarse en la actividad económica familiar en una jornada completa o de más horas. En el caso de las madres solteras, solo les queda el tránsito entre las actividades agrícolas y el cuidado. Todo ello, se observa en el siguiente testimonio:



*Las mujeres que son madres solteras rotan entre el trabajo agrícola y el cuidado de sus hijos, con la finalidad de tener ingresos y a la par estar con sus niños. Hay muchas personas jóvenes que salen embarazadas y dependen del varón. El problema del machismo en esta zona es bien alto y hace que las mujeres terminen siendo amas de casa y dependen del varón [...] No existe en la zona de Mariscal Cáceres centros especializados que puedan cuidar a los niños y les permitan a las madres incluirse en el trabajo familiar*

**Actor de OSC,** proyecto con ACOPAGRO

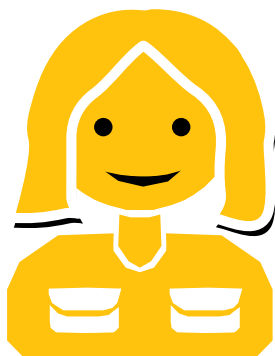
En suma, las iniciativas institucionales para promover la participación de las mujeres entre las familias aún son escasas en las zonas de ambos proyectos. Sin embargo, parecen presentarse mayores avances en la zona del proyecto con CECAT. Aun así, en las zonas de ambos proyectos existen barreras sociales que limitan el desarrollo de iniciativas para promover la participación de las mujeres en la cadena de valor de cacao. Estas barreras están relacionadas con las desigualdades de género en las familias cacaoteras, pero también parece haber un desinterés de las organizaciones por el tema, ya que las iniciativas señaladas son aún limitadas o no son claramente percibidas por las partes interesadas.



## 4.3. INICIATIVAS INSTITUCIONALES Y BARRERAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD

Las iniciativas institucionales para promover la participación de personas jóvenes en la cadena de valor de cacao en las zonas de ambos proyectos son escasas. Mientras que en la zona del proyecto con ACOPAGRO se carece de iniciativas institucionales para promover su participación, en la zona del proyecto con CECAT la única iniciativa institucional recogida también aborda la participación de personas jóvenes, pero de manera transversal a través del proyecto FID de Devida.

La representante del proyecto FID de DEVIDA considera que existe un problema de recambio generacional en las organizaciones comunales. Sin embargo, señala que luego de la intervención del proyecto, más del 10.0 % de agricultores/as jóvenes se han involucrado en las organizaciones comunales. Asimismo, agrega que existe un desafío en las estrategias para lograr incorporarlos, pues el problema también es educativo:



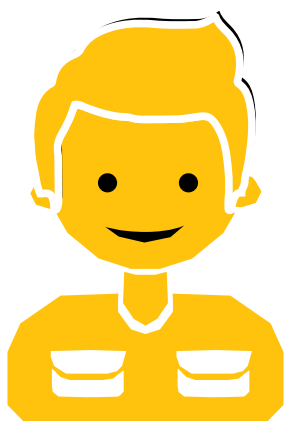
*Por ejemplo, SENATI no tiene en la selva central ninguna carrera vinculada a la agricultura y, en general, los institutos tecnológicos no están formando a las/os jóvenes que se necesitan. Entonces es imposible que se pueda tecnificar la agricultura si no hay donde aprender a hacerlo.*

**Actora de OCS**, proyecto con CECAT





Así, la ausencia de instituciones educativas del nivel técnico u otras instancias que permitan fortalecer el trabajo empírico que ya realizan los/as jóvenes en las parcelas también es una barrera para promover su participación en la cadena de valor de cacao. Esto se puede observar, en las palabras de un actor de la sociedad civil.



*No hay organizaciones que trabajen el tema agrícola con los jóvenes. El trabajo con jóvenes es nulo, no hay presencia de ninguna entidad. Sobre todo, que trabaje enfocada a la realidad de cada comunidad. No hay colegios técnicos. Se podría trabajar con colegios técnicos y reforzar el trabajo empírico que hacen los jóvenes con sus padres para que cuando salgan puedan utilizar ese aprendizaje en las labores que ya hacen, en caso de que no puedan estudiar una carrera técnica o universitaria.*

**Actor de OSC**, proyecto con ACOPAGRO

Si se mantiene la situación actual, los(as) representantes de las organizaciones consideran que en el mediano plazo (3 a 5 años), existirá un problema de recambio generacional, ya que una parte importante de agricultores son personas adultas mayores. Es decir, si las personas jóvenes dejan de participar en la producción de cacao en las chacras, probablemente muchas parcelas podrían quedar abandonadas.



Según las personas entrevistadas, otra barrera recae en la falta de interés de las personas jóvenes en la tradicional dinámica de trabajo de ocho horas. Empero, es importante problematizar esta aparente falta de aspiraciones entre las personas jóvenes de las familias cacaoteras.

Finalmente, la ausencia de iniciativas que promuevan el liderazgo de las personas jóvenes en las asociaciones de productores es otra barrera a superar, pues cuando se realizan convocatorias para formar nuevas asociaciones o fortalecer las ya existentes, mayormente se ve la presencia de personas adultas mayores; mientras que la presencia de personas jóvenes es casi nula.

## 4.4. ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

Las estrategias propuestas por los(as) actores con emprendimientos de la comunidad, actores comerciales y OSC para promover la igualdad de género y la inclusión social en el contexto institucional, se centran en tres componentes: i) educativo, ii) fortalecimiento de capacidades y iii) comunicación.

▶ **Componente educativo.** Se propusieron las siguientes estrategias:

- Intervenir con ferias escolares en convenio con los gobiernos locales. A través de ellas las personas jóvenes pueden desarrollar emprendimientos aplicados a los contextos de sus territorios. A su vez, se fomenta su interés por carreras ligadas a la agricultura.
- Reactivar el CITE cacao en la zona de Mariscal Cáceres para trabajar educación e investigación y vincularlos a la actividad agrícola de la zona.

**Componente de fortalecimiento de capacidades.** Se propusieron las siguientes estrategias:

- ▶
- Fortalecer las capacidades de las mujeres cacaoteras a través de la asistencia técnica y la provisión de recursos, como herramientas de trabajo agrícolas.
  - Conformar asociaciones de personas jóvenes capacitadas para brindar asistencia técnica a sus pares. De esta manera se evita una fuga de esta población que pueda aportar a la cadena de valor de cacao con ideas renovadas.
  - Conformar asociaciones de mujeres a través de las cuales se les pueda capacitar en otras actividades de la cadena de valor de cacao en la que tienen una menor participación, como las tareas de poda, injerto, uso de la chaleadora y post cosecha.

▶ **Componente de comunicación.** Se propusieron las siguientes estrategias:

- Reforzar los canales de comunicación para que las mujeres puedan presentar quejas y sugerencias anónimas. Asimismo, se propone elaborar boletines o cuñas radiales sobre equidad de género.

**5**

## **POLÍTICAS, PLANES Y ACCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL**

En Perú, la cadena de valor de cacao ha presentado un crecimiento favorable y sostenido desde hace más de veinte años, no sólo por la intervención del Estado, sino por el apoyo de la cooperación internacional en el marco de la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas. Por este motivo, el cultivo de cacao pasó de 41,000 hectáreas en el año 2000 a 177,000 en 2020 (MIDAGRI, 2022).

En consecuencia, la superficie cultivada de hoja de coca en los departamentos de Huánuco y San Martín disminuyó de 17,497 hectáreas en 2009 a 1,623 en 2017 (UNODC, 2018). Esto incrementó las condiciones de seguridad y paz social de estos departamentos que hoy representan el 48% de la superficie sembrada de cacao a nivel nacional (MIDAGRI, 2022). En términos económicos, estos avances se ven reflejados en la contribución del cacao en el producto bruto interno (PBI) agrícola, que pasó del 1 % en 2000 a 3,4 % en 2020 (MIDAGRI-DGAA, 2021), es decir, el grano del cacao representó el 56% del valor de las exportaciones en 2020 (SUNAT, 2021).

En este escenario, el interés en mejorar esta cadena productiva se ve evidenciado en los dispositivos normativos generados desde el Estado y sus diferentes niveles de gobierno a lo largo de los últimos veinte años, que buscan incrementar las posibilidades de mejora de la producción del cacao. Además, se busca mejorar los medios de vida de las personas que lo producen y, de la mano con promover condiciones sociales más prósperas. En algunos casos, se observa el esfuerzo por incluir el enfoque de género e inclusión social. Así, en el nivel macro es importante conocer las políticas, planes y acciones que giran alrededor del tema, tanto a nivel nacional —del ente rector de las políticas de género, inclusión social y juventud, y sectorial (agrícola y ambiental)— como regional y local.

Actualmente, Perú cuenta con la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (PNDIS) al 2030, cuyo ente rector es el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). La política plantea lineamientos, estrategias y servicios para lograr el desarrollo e inclusión social de las personas vulnerables, desde la infancia hasta la vejez, desde una comprensión multidimensional de la pobreza, no solo desde indicadores económicos, sino también desde distintas necesidades como salud, educación, vivienda, conectividad vial, inclusión económica, justicia, entre otros. Asimismo, cuenta con una Política Nacional Para la Igualdad de Género (PNIG), de carácter multisectorial, cuyo ente rector es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.

Además, SENAJU cuenta con la Política Nacional de Juventud (PNJ), la cual orienta “las acciones e intervenciones públicas en materia de juventud para promover su desarrollo integral y su efectiva participación en la sociedad. Asimismo, establece los objetivos prioritarios y lineamientos orientadores de la intervención pública a los múltiples problemas que presentan las personas jóvenes” (SENAJU, 2019).

En el sector ambiental, se cuenta con el Plan de Acción en Género y Cambio Climático al 2021, con el fin de desarrollar e implementar políticas públicas que consideren los impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres. Paralelamente, la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021 (ENAF) es un dispositivo que busca guiar y organizar la intervención estatal para que haya más resultados positivos para las familias agricultoras.

En el sector agrícola, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MINAGRI) cuenta con el Plan Nacional para el Desarrollo de la Cadena de Valor de Cacao-Chocolate





al 2030. Este tiene como principal objetivo impulsar las economías de los departamentos donde se produce el cacao y se encuentra alineado con la Política Nacional Agraria 2021-2030. En particular, la construcción de este dispositivo normativo es importante porque identifica vacíos propios de la producción del cacao, así como sus potencialidades.

Sin embargo, a nivel regional y local, el aterrizaje de estas políticas en planes, proyectos y acciones con enfoque de género e inclusión social en el sector agrícola es limitado. El Gobierno Regional de San Martín cuenta con el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, alineado a la política de desarrollo regional de búsqueda de competitividad, inclusión social y sostenibilidad ambiental, el cual busca mejorar las cadenas productivas de café, cacao y otros cultivos.

También destaca la Asociación Regional de Mujeres Autoridades de la Región San Martín (ARMASAM), donde participan lideresas de distintos niveles del gobierno regional. Esta asociación busca promover programas y servicios para reducir las brechas de género y defender los derechos de las mujeres. En 2022, se creó la Red Regional de Mujeres Emprendedoras y Empresarias de la Región San Martín, que fomenta la autonomía económica y la participación de las mujeres en las cadenas productivas (El Peruano, 2022). Además, la Dirección Regional de Inclusión e Igualdad de Oportunidades (DRIeIO) está implementando

proyectos y planes con enfoque de género e inclusión social para personas jóvenes y mujeres de la región (Gobierno Regional San Martín, 2023).

A nivel local, los gobiernos de las áreas de los proyectos tienen capacidades limitadas para trabajar temas de género e inclusión social debido a que no cuentan con un área o persona responsable de velar por estos temas. Estos son atendidos de manera general desde la Gerencia de Desarrollo Social o la Gerencia de Desarrollo Económico, pero no cuentan con un plan específico para abordarlos localmente. Sin embargo, cuentan con algunas instancias territoriales que implementan la PNDIS, como el Centro Integral del Adulto Mayor (CIAM), la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED), la Asistencia Económica para casos de Orfandad, Pensión 65, el Programa Juntos y la PNIG, a través de la Estrategia Rural del Programa Aurora (ER) y el Centro de Emergencia Mujer (CEM), que pertenecen al MIMP.

De esta manera, a nivel local, las acciones de género se enfocan principalmente en la sensibilización contra la violencia intrafamiliar y la derivación de casos de violencia contra la mujer a la DEMUNA y el MIMP. Por otro lado, las acciones de inclusión social están orientadas a la identificación y registro de personas con discapacidad (Municipalidad Distrital de Campanilla y de Pachiza) y a la promoción del deporte para la juventud (Municipalidad Distrital de Pajarillo).



## 6 CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del análisis revelan una clara disparidad de género en las responsabilidades y oportunidades dentro de las familias dedicadas a la producción de cacao:

- ▶ **Disparidad en las tareas del hogar.** Existe una marcada diferencia en el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las labores domésticas, con hombres dedicando solo 2.5 horas al día en comparación con las 8 horas que destinan las mujeres. Esta desigualdad refleja la persistencia de roles de género tradicionales, donde las mujeres son vistas principalmente como cuidadoras.
- ▶ **Desigualdad en los ingresos y acceso a recursos.** Los hombres obtienen en promedio mayores ingresos anuales por la actividad de cacao, con una diferencia de S/4,920.91 a su favor. Además, tienen una mayor tenencia de tierras y acceso a crédito en comparación con las mujeres, quienes enfrentan desafíos significativos para acceder a estos recursos, pues sólo el 20.8 % cuenta con acceso a crédito.
- ▶ **Baja representación femenina en liderazgo.** Aunque las mujeres constituyen una parte significativa de la fuerza laboral en la producción de cacao, su presencia en roles de liderazgo es mínima, representando solo el 7.8 % en comparación con el 36.4 % de los hombres. La falta de tiempo se identifica como una de las principales barreras para su participación en estos roles.
- ▶ **Estereotipos de género arraigados.** Se observa una clara asociación entre lo masculino, el rol de proveedor y sostén principal del hogar, y la fuerza física. Por el contrario, lo femenino está estrechamente ligado a las tareas domésticas, lo que refleja la persistencia de normas de género arraigadas en la sociedad.
- ▶ **Falta de participación juvenil en la actividad productiva.** La baja participación de jóvenes en la parcela de cacao se atribuye a la falta de atracción hacia esta actividad y a la influencia de las familias, que los motivan a seguir carreras alternativas. Esta situación podría perpetuar las desigualdades de género y limitar las oportunidades de desarrollo para las generaciones futuras.





## 7 RECOMENDACIONES PARA INTERVENCIONES TÉCNICAS CON ENFOQUE TRANSVERSAL

- ▶ **Fortalecimiento de capacidades inclusivas.** Incluir a mujeres y personas jóvenes en programas de capacitación para fortalecer sus conocimientos en producción, alineados con sus intereses y necesidades específicas. Esto no solo ampliará su participación en la actividad productiva, sino también contribuirá a su empoderamiento económico.
- ▶ **Acceso equitativo a recursos clave.** Facilitar el acceso de las mujeres a recursos fundamentales como tierras, créditos, insumos agrícolas, conocimientos y tecnologías. Proporcionarles acceso a semillas de calidad y otros recursos necesarios puede potenciar su participación en la cadena de valor de cacao y promover su inclusión financiera.
- ▶ **Promoción de igualdad de género.** Impartir charlas y talleres sobre roles de género, igualdad de género e inclusión económica dirigidos tanto a hombres como a mujeres de las familias productoras. Estas actividades pueden fomentar una división más equitativa del trabajo y de las responsabilidades del hogar, adaptadas al contexto y territorio específico.
- ▶ **Colaboración interinstitucional.** Establecer vínculos estrechos con las municipalidades distritales para elaborar un plan de acción conjunto. Este plan debería priorizar la inclusión de personas jóvenes y con discapacidad como parte de la política integral de desarrollo social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). Estos compromisos pueden enmarcarse en el Acuerdo de Acción Colectiva Cacao Bosques y Diversidad.
- ▶ **Participación activa de las personas jóvenes.** Involucrar a las personas jóvenes en actividades relacionadas con el monitoreo, la digitalización, el control de registros y la trazabilidad. Esta participación no solo puede brindarles oportunidades de desarrollo personal y profesional, sino que también contribuirá a la mejora de los procesos productivos en la misma cadena.





- ▶ **Promoción de liderazgo femenino y juvenil.** Fomentar la implementación de cuotas de paridad de género en las juntas directivas de las organizaciones relacionadas con la producción de cacao. Esta medida puede contribuir a una representación más equitativa de mujeres en puestos de toma de decisiones y liderazgo.
- ▶ **Programas de capacitación adaptados.** Desarrollar programas de formación específicos para mujeres, teniendo en cuenta sus intereses, las brechas educativas y la falta de experiencia en cargos de liderazgo. Estos programas pueden proporcionarles las habilidades y herramientas necesarias para asumir roles de liderazgo de manera efectiva.
- ▶ **Creación de espacios seguros y especializados.** Establecer espacios seguros y especializados para el cuidado de niños y niñas, especialmente durante las actividades productivas. Las cooperativas pueden desempeñar un papel crucial como aliadas estratégicas en la creación y mantenimiento de estos espacios de cuidado.
- ▶ **Sensibilización a equipos técnicos y gerenciales de las cooperativas.** Es fundamental impartir conocimientos y facilitar el acceso a servicios derivados para promover la inclusión de mujeres, personas jóvenes y otros grupos vulnerables. Esto incluye la implementación de talleres de sensibilización sobre igualdad de género y diversidad, capacitaciones específicas para entender las necesidades y desafíos de estos grupos, y la creación de programas de mentoría que fomenten su participación activa en las actividades de las cooperativas. Además, se deben establecer políticas internas que garanticen un entorno inclusivo y equitativo, promoviendo la representación y liderazgo de estos grupos en los niveles gerenciales y decisorios de las cooperativas.

# BIBLIOGRAFÍA

Alianza Bioersity & CIAT. (s. f.). Género e inclusión. Recuperado 16 de octubre de 2023, de <https://alliancebioersityciat.org/es/research-themes/genero-e-inclusion>

APPCACAO. (2020). *Plan Estratégico 2020-2030 APPCACAO*. [https://drive.google.com/file/d/1azqgY\\_Ukt8qLbySbZN8zZKvzzHQwQJvC/view?usp=sharing&usp=embed\\_facebook](https://drive.google.com/file/d/1azqgY_Ukt8qLbySbZN8zZKvzzHQwQJvC/view?usp=sharing&usp=embed_facebook)

Armbruster, S., Solomon, J., Blare, T., & Donovan, J. (2019). *Women's time use and implications for participation in cacao value chains: Evidence from VRAEM, Peru*.

Catalá-Miñana, A., Marisol, L., & Amparo, O. (2013). *Consumo de alcohol en hombres penados por violencia contra la pareja: Factores individuales y contextuales*. 25(1), 19-28.

CEPAL, & NU. (2017). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>

Chavez, W. (2022). *Factores de producción de cacao que influyen en el ingreso familiar del Centro Poblado Ñunya Temple, provincia de Utcubamba, 2020* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2932>

Chavez, W., Morante Dávila, M. A., Cueva Vega, E., Cruz Caro, O., Chavez Espinoza, O., Chavez Espinoza, W., Morante Dávila, M. A., Cueva Vega, E., Cruz Caro, O., & Chavez Espinoza, O. (2022). Factores que influyen en el ingreso de las familias agricultoras en Amazonas Perú. *Comuni@cción*, 13(4), 291-300. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.773>

CIM, & OEA. (2020). *Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19. Cuaderno Jurídico y Político*, 6(16), 127-130. <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v6i16.11139>

Coles, C., & Mitchell, J. (Eds.). (2011). *Gender and agricultural value chains: A review of current knowledge and practice and their policy implications*. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.289016>

CONADIS. (2022). *Observatorio Nacional de la Discapacidad* [dataset].

Córdova-Ávalos, V., Sánchez-Hernández, M., & Estrella-Chulín, N. (2001). *Factores que afectan la producción de cacao (Theobroma cacao L.) en el ejecido Francisco I. Madero del plan Chontalpa, Tabasco, México*. <https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1398/1/211-167-A.pdf>

ECOM. (2022). *Equality, diversity & inclusion policy*. [https://www.ecomtrading.com/media/5dtc1jpo/equality\\_diversity\\_and\\_inclusion\\_policy.pdf](https://www.ecomtrading.com/media/5dtc1jpo/equality_diversity_and_inclusion_policy.pdf)

El Peruano. (2002). Ley N° 27802 Ley del Consejo Nacional de la Juventud.

El Peruano. (2015a). *Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021*.

El Peruano. (2015b, noviembre 23). Ley N° 30364, *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. <http://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/ley-30364.pdf>

El Peruano. (2022a). *Plan Nacional para el Desarrollo de la Cadena de Valor de Cacao-Chocolate al 2030*.

El Peruano. (2022b). *Creación de la Red Regional de Mujeres Emprendedoras y Empresarias de la Región San Martín*.

FAO. (2014). *Los Jóvenes y la Agricultura: Desafíos clave y soluciones concretas*. FAO. <https://www.fao.org/documents/card/es/c/dee1103e-712e-49ed/>

Fraser, N. (2017). *Estados Unidos. Nancy Fraser: El feminismo del 99 % y la era Trump. La Izquierda Diario - Red internacional*. <https://www.laizquierdadiario.com/Nancy-Fraser-el-feminismo-del-99-y-la-era-Trump>

García, Y. C., & Aller, M. C. F. (2016). *Género y desarrollo humano: Estudio de las relaciones de género y su incidencia en el desarrollo humano de las mujeres en contextos urbanos y rurales*. Universidad Politécnica de Madrid.

Gobierno Regional San Martín. (2023). *Impulsan el empoderamiento económico de las mujeres de la región*. <https://www.gob.pe/institucion/regionsanmartin/noticias/815558-impulsan-el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-de-la-region>

Harper, M., Belt, J., & Roy, R. (2015). *Commercial and Inclusive Value Chains: Doing Good and Doing Well*.

Helvetas Perú. (s. f.). *Programa SeCompetitivo—Fase II. Helvetas*. Recuperado 17 de octubre de 2023, de <https://www.helvetas.org/es/peru/lo-que-hacemos/como-trabajamos/nuestros-proyectos/america-latina/peru/peru-secompetitivo>

IDERSAM. (2022). *Infraestructura de datos espaciales de la región San Martín*.

INEI. (2018a). *Directorio de Comunidades Nativas y Campesinas 2017*. INEI.

INEI. (2018b). *Tipos de Hogar y Ciclos de Vida, 2017*.

INEI. (2022). *Perú. Indicadores de gestión municipal 2022*. INEI. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1902/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1902/libro.pdf)

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia*. Madrid: *Horas y Horas*. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>

- Lamas, M. (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Lívano, A. (2019). *Diagnóstico de género de la provincia de Huancavelica*. [https://www.eclosio.org/wp-content/uploads/2019/04/ITV-GGE\\_Diagnostico\\_Genero\\_Huancavelica-2018-1.pdf](https://www.eclosio.org/wp-content/uploads/2019/04/ITV-GGE_Diagnostico_Genero_Huancavelica-2018-1.pdf)
- Llopis Giménez, C., Rodríguez García, M. I., & Hernández Mancha, I. (2014). *Relación entre el consumo abusivo de alcohol y la violencia ejercida por el hombre contra su pareja en la unidad de valoración integral de violencia de género (UVIVG) de Sevilla. Cuadernos de Medicina Forense*, 20(4), 151-169. <https://doi.org/10.4321/S1135-76062014000300002>
- Lozano, J. D. (2020). *Triple presencia femenina en torno a los trabajos: Mujeres de sectores populares, participación política y sostenibilidad de la vida*. *Revista Tempo e Argumento*, 12(29). <https://www.redalyc.org/journal/3381/338163000010/html/>
- MIDAGRI. (2022). Boletín Enero—Mayo 2022. Dirección de Estadística Agraria.
- MINAG. (2007). *Análisis-Causa-Raíz-de-la-Cadena-Productiva-de-Cac.pdf*. <https://gestionparticipativa.pe.iica.int/getattachment/e727a6a4-f9d1-4de0-99f2-d0d968cacc9d/Analisis-Causa-Raiz-de-la-Cadena-Productiva-de-Cac.aspx>
- Minka SCS. (2023). *Suma qao—Our cocoa from Peru*. <https://www.minkascs.ch/peru>
- Mocca. (2023, agosto 15). *Inicio—MOCCA Maximizando Oportunidades en Café y Cacao en la Américas*. <https://mocca.org/>
- Montealegre. (2020). *Aportes y críticas feministas sobre la incorporación de las mujeres y el enfoque de género en el desarrollo*. Trabajo social (Universidad Nacional de Colombia), 22, 107-124.
- Nolte, G. (2014). *Cocoa Update and Outlook*.
- OIT. (2014, febrero 14). *La agricultura y el empleo juvenil: El eslabón perdido* [Reportaje]. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mision-and-objectives/features/WCMS\\_235659/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mision-and-objectives/features/WCMS_235659/lang-es/index.htm)
- OIT. (2019). *Panorama Laboral Temático 5. Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_715183/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang-es/index.htm)
- Olmos, X. (2021). *La superación de brechas de género en el comercio justo. El caso de pequeños productores de América Latina*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ca29d797-9084-4f9d-8a2b-5bd41adeea2b/content>
- ONU. (s. f.). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. Desarrollo Sostenible. Recuperado 17 de octubre de 2023, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- ONU Mujeres. (2021). *Invertir en Cuidados y Corresponsabilidad*. *Los cuidados y su rol en la sociedad*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-01/Invertir%20en%20Cuidados%20y%20Corresponsabilidad%20-%20Los%20cuidados%20y%20su%20rol%20en%20la%20sociedad.pdf>
- Perú Hub. (s. f.). *¿Quiénes somos? – Perú Hub*. Recuperado 17 de octubre de 2023, de <https://peruhub.org/quienes-somos/>
- PUR. (s. f.). *PUR - Global Leaders in Nature-Based Impact Projects*. PUR. Recuperado 17 de octubre de 2023, de <https://www.pur.co/>
- Rikolto. (s. f.). *Cacao peruano para chocolatería fina*. Recuperado 16 de octubre de 2023, de <https://latinoamerica.rikolto.org/es/project/cacao-peruano-para-chocolateria-fina>
- Rios, L. (2022). *¿Qué es la interseccionalidad? ¿Y si hablamos de igualdad?* <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>
- Root Capital. (s. f.). *What We Do*. Recuperado 16 de noviembre de 2023, de <https://rootcapital.org/what-we-do/>
- SENAJU. (2002). Ley N° 27802 Ley del Consejo Nacional de la Juventud.
- SENAJU. (2019). *Política Nacional de Juventud*. SENAJU. <https://juventud.gob.pe/politica-nacional-de-juventud/>
- Solidaridad. (2021). *Estudo de Género na Cadeia Produtiva do Cacau Assentamento Tuerê, Novo Repartimento, Pará, Brasil*.
- Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres. (2022). *Un llamado a la acción para impulsar el liderazgo de las mujeres y la democracia paritaria en las Américas*. CEPAL.
- Trivelli, C. (2016). *Carolina Trivelli: La inclusión financiera le da a la mujer rural más autonomía y le permite planificar mejor su futuro | FAO en Perú | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura*. <https://www.fao.org/peru/noticias/detail-events/es/c/447688/>
- UNODC. (2013). *San Martín: Análisis económico del Impacto del desarrollo alternativo, en relación a la deforestación y la actividad cocatera*.
- USAID. (2022). *Evaluación de desempeño de las intervenciones con DEVIDA: Fortalecimiento institucional de DEVIDA (2018—2023)—FID*. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00ZNB9.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00ZNB9.pdf)
- Velazco, J., & Fuertes Medina, P. (2017, mayo 29). *LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA AGRICULTURA FAMILIAR PERUANA: DESAFIOS DE COMPETITIVIDAD Y POLÍTICA PÚBLICA*.
- Villareal, F. (2017). *Inclusión financiera de pequeños productores rurales (CEPAL)*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cf33be13-7f5e-403f-8fc5-1622975a36ee/content>





# ANEXOS

## ANEXO 1. Matriz de indicadores cuantitativos

Indicador	Fuente de verificación
Porcentaje de encuestados por ámbito territorial	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de encuestados según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de encuestados según ciclo de vida y género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje del nivel de estudio según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de actividad laboral principal según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de actividad laboral secundaria según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de tipos de hogar de las familias productoras según género	Encuesta a familias productoras
Horas al día dedicadas a las actividades reproductivas y productivas según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de encuestados que participan en las actividades para producción del cacao según género	Encuesta a familias productoras
Calificación brindada por el ET a la participación de la mujer en la producción de cacao según género	Encuesta a equipo técnico
Calificación brindada por el ET a la participación de los hombres en la producción de cacao según género	Encuesta a equipo técnico
Calificación brindada por el ET a la participación de personas jóvenes en la producción de cacao según género	Encuesta a equipo técnico
Calificación brindada por el ET a la participación de toda la familia en la producción de cacao según género	Encuesta a equipo técnico
Porcentaje de miembros de familia que participan en la actividad productiva de cacao según género y ciclo de vida	Encuesta a familias productoras

Indicador	Fuente de verificación
Porcentaje de actividades productivas de cacao en las que participan personas adultas miembros de la familia según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de actividades productivas de cacao en las que participan personas jóvenes miembros de la familia según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de actividades productivas de cacao en las que participan adolescentes miembros de la familia según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de actividades productivas de cacao en las que participan niños y niñas miembros de la familia según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de personas que han recibido capacitación en algún tema según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de personas que se encuentran interesadas en otras capacitaciones según género	Encuesta a familias productoras
Escala de percepción del ET sobre trabajar bajo el enfoque familiar	Encuesta a equipo técnico
Escala de percepción del ET sobre la potencial participación de la familia en su conjunto en la ATI	Encuesta a equipo técnico
Promedio de ingresos brutos anuales por el cacao según género, ciclo de vida y ámbito urbano – rural	Encuesta a familias productoras
Promedio de ingresos brutos anuales por otras actividades distintas al cacao según género, ciclo de vida y ámbito urbano – rural	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de miembros de familia que administran los ingresos del hogar provenientes del cacao	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de miembros de familia que administran los ingresos del hogar provenientes de actividades diferentes al cacao	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de tenencia de la tierra según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de propiedad de herramientas, equipos, mobiliarios, etc., según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de personas que tienen acceso al crédito según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de personas que han recibido crédito según género	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de miembros del hogar que se encargan de las tareas del cuidado y del hogar en la campaña	Encuesta a familias productoras

Indicador	Fuente de verificación
Porcentaje de personas que tienen algún miembro en su hogar que necesita cuidados	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de miembros del hogar que son responsables del integrante de la familia que necesita cuidados	Encuesta a familias productoras
Frecuencia del ET sobre su percepción de trabajar el tema de igualdad de género e inclusión social	Encuesta a equipo técnico
Porcentajes de personas que tienen un cargo de liderazgo	Encuesta a familias productoras
Porcentaje de tipos de liderazgo según género	Encuesta a familias productoras
Porcentajes de tipo de organizaciones en las que el encuestado tiene un cargo de liderazgo	Encuesta a familias productoras

## ANEXO 2. Matriz de categorías y códigos cualitativos

Categoría	Código	Fuente de verificación
Participación en el espacio reproductivo	Actividades cotidianas del hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora.</li> <li>Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora.</li> </ul>
	Actividades recreativas y de descanso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora.</li> <li>Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora.</li> </ul>
Participación en el espacio productivo	Actividades cotidianas en la chacra	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora.</li> <li>Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora.</li> <li>Entrevista semiestructurada a ET.</li> </ul>
	Doble jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora.</li> <li>Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora.</li> <li>Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>



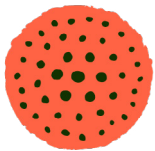
	Exclusión de las mujeres en la cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Desinterés de las personas jóvenes en la cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Capacitación a mujeres y personas jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
Acceso y control de los recursos	Administración de los ingresos monetarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Administración de los equipos, herramientas, entre otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
Roles de género	La feminidad tradicional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	La masculinidad tradicional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Tareas del cuidado y del hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Tareas comunitarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>

Categoría	Código	Fuente de verificación
Participación en cargos de liderazgo	Liderazgo femenino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> </ul>
	Tipos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> </ul>
	Barreras para promover los cargos de liderazgo – mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Barreras para promover cargos de liderazgo – juventudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a hombre de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a mujer de familia productora</li> <li>• Entrevista semiestructurada a ET</li> </ul>
	Declaraciones institucionales de género e inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores de la sociedad civil</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores comerciales</li> </ul>
Iniciativas institucionales para promover la participación de mujeres	Acciones con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores con emprendimiento en la comunidad</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores comerciales</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores de la sociedad civil</li> </ul>
	Barreras para promover la participación de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores con emprendimiento en la comunidad</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores comerciales</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores de la sociedad civil</li> </ul>

Categoría	Código	Fuente de verificación
Iniciativas institucionales para promover la participación de personas jóvenes	Acciones con enfoque inclusivo de juventudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores con emprendimiento en la comunidad</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores comerciales</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores de la sociedad civil</li> </ul>
	Barreras para promover la participación de la juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores con emprendimiento en la comunidad</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores comerciales</li> <li>• Entrevista semiestructurada a actores de la sociedad civil</li> </ul>
Políticas y planes a nivel nacional	Políticas y planes con enfoque de género	Documentos estatales
	Políticas y planes de inclusión social	Documentos estatales
	Políticas y planes de juventud	Documentos estatales
Planes y acciones a nivel regional	Planes y acciones con enfoque de género	Documentos estatales
	Planes y acciones con enfoque de inclusión social	Documentos estatales
	Planes y acciones de juventud	Documentos estatales
Acciones a nivel regional	Planes y acciones con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores del sector público - GL</li> <li>• Documentos estatales</li> </ul>
	Planes y acciones con enfoque de inclusión social y juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores del sector público - GL</li> <li>• Documentos estatales</li> </ul>
	Barreras para implementar acciones con enfoque de género e inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores del sector público - GL</li> <li>• Documentos estatales</li> </ul>
	Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista semiestructurada a actores del sector público - GL</li> <li>• Documentos estatales</li> </ul>



**Análisis desarrollado gracias a:**



**Alianza  
Empresarial  
por la Amazonia**



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



En colaboración con

**Canada**

**CONSERVACIÓN  
INTERNACIONAL**



Perú

**Solidaridad**



**ACOPAGRO**  
COOPERATIVA AGRARIA