

Caracterización del rol productivo de la mujer:
recomendaciones para la transversalización de la equidad de
género y la inclusión social en las cadenas de valor del
camarón en Tumaco y de la tilapia en el Huila en el marco
del proyecto GMAP Colombia.



Contenido

1.	Introducción	4
2.	La importancia de la mujer en las actividades productivas, una revisión teórica	5
2.1	La relación de la igualdad de género y el desarrollo sostenible	5
2.2	El rol de la mujer en la cadena de valor de la acuicultura	6
3.	Dos caras de la acuicultura en Colombia	8
3.1	Contexto	8
3.2	Colombia y la igualdad de género	9
3.3	Proyecto GMAP Colombia para el acceso a mercados	10
4.	El rol de la mujer en la cadena de valor del camarón en Tumaco	10
4.1	La mujer en las actividades laborales camaroneras.....	11
4.2	La educación de las mujeres camaroneras	15
4.3	El hogar de las mujeres camaroneras	16
4.4	Las percepciones dentro de la cadena de valor	17
4.5	Brechas y posibles acciones propuestas desde los actores de la cadena de valor para el fortalecimiento de la mujer camaronera	19
5.	Rol productivo de la mujer en la cadena de valor de la tilapia en el Huila	21
5.1	La mujer en las actividades laborales de la tilapia	21
5.2	La educación de las mujeres de la cadena de valor de la tilapia.....	25
5.3	El hogar de las mujeres de la cadena de valor de la tilapia	26
5.4	Las percepciones dentro de la cadena de valor	27
5.5	Brechas y posibles acciones propuestas desde los diferentes actores para el fortalecimiento de la mujer en la cadena de valor de la tilapia.....	29
5.6	Los estándares voluntarios de calidad como guías de la cadena de valor de la tilapia en el Huila	30
6.	El rol de la mujer en las cadenas de valor del camarón en Tumaco y tilapia en el Huila en contraste con el panorama internacional.	32
7.	Recomendaciones y conclusiones para la transversalización de la equidad de género y la inclusión social en las cadenas de valor del camarón en Tumaco y de la tilapia en el Huila en el marco del proyecto GMAP Colombia.....	34
7.1	Recomendaciones	34
7.1.1	Recomendaciones para el proyecto:.....	34
7.1.2	Recomendaciones para las cadenas de valor en general:	35
7.2	Conclusiones.....	36
8.	Referencias bibliográficas	38

1. Introducción

La acuicultura es un sector productivo con gran importancia y potencial a nivel mundial, juega un papel significativo y creciente en la provisión de alimentos, nutrición y generación de empleo. Es un sector que ha venido creciendo de una manera acelerada debido a que es una de las soluciones planteadas por muchos expertos para superar los desafíos en términos de seguridad alimentaria que trae consigo el crecimiento poblacional del planeta. En los últimos años, la producción de la acuicultura ha comenzado a tomar el terreno que tiene la pesca en la provisión de alimentos (FAO, 2020).

El estudio de la participación femenina dentro de la cadena de valor de la acuicultura comenzó a darse en la segunda década del 2000. En este periodo se tienen los primeros datos acerca de la participación femenina en la cadena de valor de la acuicultura en países asiáticos principalmente. Sin embargo, varios autores han identificado a la falta de información disponible desagregada por género y a la poca investigación que hay en torno a las relaciones de los actores en las cadenas de valor como la principal brecha en este campo de investigación (Godoy et al., 2016; Kruijssen et al., 2018; St. Louis & Oliveira, 2020). Esto influye directamente en el desarrollo de políticas que incluyan el aspecto del género y además impacta en el desarrollo de programas que por la omisión de este tipo de información pueden incrementar la inequidad (Kruijssen et al., 2018).

Colombia, y específicamente las regiones del Huila y Tumaco, no son ajenas a las brechas identificadas a nivel internacional. La escasez de información, así como la falta de oportunidades para la mujer están presentes en estos territorios. Teniendo en cuenta esta caracterización busca dar respuesta a la pregunta ¿Cuál es el rol productivo de la mujer en las cadenas de valor del camarón en Tumaco y de la tilapia en el Huila y cómo se puede transversalizar el enfoque de género y la inclusión social en el proyecto GMAP Colombia? La respuesta a esta pregunta será un insumo fundamental para la ejecución de proyectos, programas y políticas que busquen fomentar el empoderamiento de la mujer y la inclusión social.

Esta investigación abarca dos frentes. Por un lado, identifica los patrones de participación de las mujeres en los diferentes eslabones de las cadenas de valor para analizar su situación laboral cotidiana. Por otro lado, brinda una serie de recomendaciones para el desarrollo de acciones para la transversalización del enfoque de género y la inclusión social en el Programa para el Acceso a Mercados - GMAP Colombia con el fin de propender por el fortalecimiento del rol productivo de la mujer. El entretendido de los resultados de dichos frentes de trabajo resulta en la caracterización del rol productivo de la mujer en las cadenas de valor del camarón en Tumaco y de la tilapia en el Huila.

Metodológicamente la investigación fue realizada a través de métodos cuantitativos como cualitativos. Un primer acercamiento a la situación se abordó con la revisión bibliográfica de material académico que permitió sentar las bases conceptuales y que sirvió de guía para la elaboración de los cuestionarios utilizados en la recolección de información en las fases posteriores en las cuales se aplicaron 5 tipos de encuestas enfocadas a las unidades productivas, a las plantas de procesamiento, a las organizaciones de base asociativa y a los individuos que laboran en ellas, es decir, a las mujeres y los hombres. En la fase cualitativa se realizaron entrevistas para poder retratar la situación cotidiana de la mujer en esta cadena de valor.

Los resultados arrojan que la mujer esta presentes en todos los eslabones de la cadena de valor y que cumple diferentes roles que están influenciados, por decirlo de alguna manera, por el nivel de desarrollo de la cadena de valor, para el caso del Huila, se encuentran mujeres en cargos que requieren de educación profesional, mientras que, en Tumaco, esto no están frecuente.

En las siguientes secciones se aborda una revisión teórica en la que se identifican dos temas claves como marco conceptual que sirve para sentar las bases del análisis y dar una contextualización a nivel internacional del rol de la mujer en la cadena de valor. Posteriormente, se presentan y analizan los resultados obtenidos y finalmente, se plantean las recomendaciones y conclusiones resultado de la investigación.

2. La importancia de la mujer en las actividades productivas, una revisión teórica

En esta sección se presenta una revisión bibliográfica acerca de cómo la igualdad de género en la acuicultura contribuye al desarrollo sostenible, y la forma en la que se da la participación de la mujer en las cadenas de valor internacionales, principalmente en el Asia. Adicionalmente, presenta algunas brechas que han sido encontradas en investigaciones anteriores, relacionadas con la disponibilidad de información y el rol productivo de la mujer.

2.1 La relación de la igualdad de género y el desarrollo sostenible

La toma de conciencia de los problemas ambientales y su relación con los recursos y la preocupación por la polución marcaron el periodo entre 1960 y 1970 (Baker et al., 2005). Esto llevó al escenario internacional la discusión acerca de las formas que existían para alcanzar un desarrollo económico que mantuviera la sostenibilidad. Esta preocupación continuó estando presente en la agenda internacional, hasta que se concibió el concepto de desarrollo sostenible, que hoy en día se compone de la integración de tres pilares: crecimiento económico, inclusión social y la sostenibilidad ambiental. Este concepto fue reafirmado en la cumbre de Río +20.

En la actualidad, el término de desarrollo sostenible es inseparable de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales son una evolución de los Objetivos del Milenio (OM) de las Naciones Unidas y la guía para las acciones de los gobiernos y actores a nivel social para la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad. Los ODS incluyen los tres pilares del desarrollo sostenible en 17 objetivos.

En este contexto, la estrecha relación entre el desarrollo sostenible y la igualdad de género está establecida (Morgan et al., 2020). El ODS 5 Igualdad de género contiene 9 metas que son parte de la agenda 2030. En relación a lo anterior, se puede identificar que las metas acerca de la igualdad de género están incluidas en 11 indicadores (Morgan et al., 2020). El ODS 5 es el que tienen un mayor porcentaje de inclusión de la perspectiva de género. Los ODS 4 Educación de calidad, 1 Fin de la pobreza y 8 Trabajo decente y crecimiento económico, lo siguen términos de inclusión de este concepto (Verdiales, 2021). Esto demuestra que la igualdad de género no puede ser alcanzada con

esfuerzos aislados, existe una correlación entre la educación, el empleo y el empoderamiento que debe ser tenida en cuenta en la implementación de políticas públicas (Kim, 2017).

La relación de la igualdad de género con el desarrollo sostenible se da en dos vías: por un lado, el trabajo en los tres pilares mencionados anteriormente ayuda de forma significativa a alcanzar la igualdad, evidencia de esto se encuentra en la estrategia llevada a cabo por el gobierno local de Ansoáin, Navarra, España, en la cual la transversalización del género en todas las esferas ha sido una pieza clave para lograr resultados en este componente (Pla-Julián & Guevara, 2020). Por otro lado, varios estudios dan fe acerca de cómo las mujeres contribuyen con el crecimiento económico, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental.

2.2 El rol de la mujer en la cadena de valor de la acuicultura

En los años 90 y comienzos de la década del 2000, la participación de la mujer era analizada en la fase de la producción de la acuicultura mas no como parte de un estudio de la cadena de valor del sector. Kusakabe (2003) en su estudio acerca del involucramiento de las mujeres en la acuicultura de pequeña escala en el noreste de Tailandia, encontró que la mujer participaba de la fase de producción, sin embargo, cuando se trabajaba de la acuicultura intensiva, ésta tenía poco poder de decisión en el proceso. Además, concluyó que las opciones que tienen las mujeres están limitadas por las normas sociales que generan una expectativa acerca de su rol en la acuicultura.

Durante los últimos años de la década del 2000, la literatura comienza a mostrar resultados de la conjunción de los temas de investigación de cadenas de valor y roles de género. Es así como Lindo y Flores (2006) proponen unas pautas conceptuales y metodológicas para el análisis de género en las cadenas de valor, debido, subrayan las autoras, a que este tipo de estudios tienen vital importancia en los procesos de concepción y elaboración de políticas públicas.

Avanzando un poco más en el tiempo, en la segunda década del 2000, los tres principales conceptos que atañen a este estudio (género, acuicultura y cadenas de valor) comienzan a dar frutos en el campo de la investigación. Publicaciones en el Asia y el Pacífico, acerca del rol de la mujer en la cadena de valor de la acuicultura se vuelven cada vez más comunes y son la principal fuente de información del sector a nivel mundial (st. Louis & Oliveira, 2020).

En una revisión de literatura realizada por Louis y Oliveira (2020) que compre artículos académicos publicados en revistas indexadas en Scopus y Web of Science durante el periodo de 2009-2019, identificaron patrones generales acerca del rol de la mujer que aplican a la industria de la acuicultura en diferentes países. En su estudio encontraron que la mujer y el hombre participan de diferentes maneras en la cadena de valor. La mujer se encuentra en varias fases de la cadena: la producción, con la mayor participación de la mujer en esta área, lo administrativo, que incluye el mercado, las ventas y el manejo del negocio, y lo académico, siendo este último donde se percibe la menor participación femenina. Por lo general, en el proceso de producción, la mujer tiene menos conocimiento y no se encuentra reconocida, retomando lo identificado por Kusakabe (2003), en donde menciona que la mujer tiene poco poder de decisión. Otros hallazgos muestran que, en esta cadena, la mujer y el hombre son igual de productivos en estas actividades, además la participación de la mujer ha permitido mejorar algunos problemas socioeconómicos de las regiones e incluso tiene un impacto positivo en la seguridad alimentaria y la pobreza.

La relación del rol de la mujer en la acuicultura y su contribución a los tres pilares del desarrollo sostenible se ha podido establecer en Kenia, en donde a través de un análisis de los artículos, reportes, libros y literatura gris publicados durante el periodo del 2000 al 2020, se validó que la igualdad de género en este sector ayudará a alcanzar resultados en los ODS relacionados con la reducción de la pobreza, la nutrición y seguridad alimentaria, la igualdad de género y el desarrollo económico. Esto en gran medida logrado gracias a que el incremento en los ingresos de los hogares, ocasionado por la inclusión de la mujer en los procesos productivos, mejora la productividad y los resultados nutricionales (Awuor, 2021). Brugere & Williams (2017) señalan que “la acuicultura puede empoderar a la mujer y llevar a una mejora en la seguridad alimentaria del hogar y nutrición, sin embargo, esto no se da automáticamente” necesita ser acompañado por otras actividades para lograr dicho resultado.

Otro ejemplo acerca de la contribución de la mujer en la acuicultura y en el desarrollo sostenible, específicamente en el pilar social, se encuentra en Bangladesh y Camboya en donde el involucramiento de la mujer en la acuicultura a pequeña escala ayudó a mejorar la productividad y el consumo de pescado en el hogar. (Kruijssen et al., 2018).

Por el lado medioambiental, Gopal et al. (2020) mencionan que las mujeres están presentes en todas las actividades de la cadena de valor de la acuicultura y que su labor ayuda en la preservación de los ecosistemas acuáticos y en el mantenimiento de las comunidades.

Ahora bien, aunque la relación de la igualdad de género en la acuicultura y el desarrollo sostenible ha quedado demostrada, el rápido crecimiento que este sector ha sostenido en los últimos años no se ha traducido de igual forma en oportunidades para las mujeres (Awuor, 2021). Bosma et al. (2019) concluyen que la persistencia de un sesgo en la percepción de las mujeres, según el caso de 6 países asiáticos, se debe, entre otros a: La poca información disponible desagregados por género, las normas culturales que implican una percepción parcial del rol de la mujer y a la débil representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Las brechas del campo de investigación del rol de la mujer en la cadena de valor de la acuicultura siguen siendo similares a las presentadas en los primeros reportes, la falta de información disponible desagregada por género y la poca investigación que hay en torno a las relaciones de los actores en las cadenas de valor son la principal brecha de acuerdo con Godoy et al. (2016), Kruijssen et al. (2018) y Louis y Oliveira (2020). La invisibilidad de la mujer en la actividad productiva es un factor que, junto con la falta de investigación, termina influyendo directamente en el desarrollo de políticas (Koralagama Dilanthi et al., 2017) que incluyan el aspecto del género y además impacta en el desarrollo de programas que por la omisión de este tipo de información pueden incrementar la inequidad (Kruijssen et al., 2018).

Para finalizar, se resalta que las economías crecen más rápido cuando hay equidad de género, debido a que es, a través de la inclusión de la mujer en las estructuras productivas, que el país podrá alcanzar un mayor crecimiento y la cadena de valor podrá avanzar en términos sociales, comprendidos como el proceso del mejoramiento de las condiciones laborales, los beneficios y derechos de las trabajadoras de la cadena de valor (Kruijssen et al., 2018).

3. Dos caras de la acuicultura en Colombia

3.1 Contexto

La acuicultura a nivel mundial es un sector que ha venido creciendo de una manera acelerada debido a que es una de las soluciones planteadas por muchos expertos para superar los desafíos en términos de seguridad alimentaria que trae consigo el crecimiento poblacional del planeta. Se estima que en el 2018 el nivel de producción fue de 82.1 millones de toneladas las cuales no sólo son utilizadas para consumo humano sino también para la elaboración de harinas y aceites. Los principales productores son los países asiáticos en los que China lleva el liderazgo (FAO, 2020). La OECD y la FAO (incluir cita) proyectan que para el 2024 la producción de la actividad de la acuicultura superará a la proveniente de la pesca como fuente mundial de alimento.

Según la FAO (2020) el consumo de pescado a nivel mundial aumentó a una tasa promedio de 3.1% durante el periodo de 1961-2017, la cual es casi el doble del crecimiento de la población en ese lapso. Para responder a tal demanda, la FAO (2020) estima que en el 2018 alrededor de 20.5 millones de personas trabajaban en el sector primario que corresponde a las actividades de producción y de engorde, de este total, las mujeres representaban un 19%.

En el caso de Colombia, el sector de la acuicultura ha seguido el mismo patrón de crecimiento que a nivel mundial. Durante el 2020 fue uno de los sectores que jalonó el crecimiento del sector agropecuario y que terminó influenciando positivamente el crecimiento nacional, esto en medio de una fuerte contracción económica ocasionada por la pandemia del COVID-19 (ONUDI, 2021a).

La acuicultura en Colombia en el 2020 generó más de 50.00 empleos directos y cerca de 161.000 empleos indirectos y tuvo un porcentaje de participación en el PIB Nacional de 0.3% (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2021a).

El departamento del Huila es el productor estrella de tilapia en el país, con una contribución del 38,8% en el 2020 (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2021b) al total de la producción nacional de productos provenientes de la acuicultura. Adicionalmente, es el primer exportador de tilapia fresca a los Estados Unidos.

Este comportamiento ha sido el resultado de una apuesta regional por mejorar la capacidad de cumplimiento de requisitos de mercado, entre los que se encuentran certificaciones de calidad voluntarios como es el caso de Best Aquaculture Standard (BAP), donde Colombia se destaca por poseer 4 estrellas lo que implica que 4 eslabones de la cadena han sido certificados bajo este sello de calidad, o del Sistema de Análisis de Peligros y de Puntos Críticos de Control (HACCP) requisito indispensable para la exportación (ONUDI, 2021a).

Los productores y procesadores del Huila ya han identificado y se encuentran explorando nuevos mercados, como es el caso de la Alianza Pacífico y Japón, lo cual permitiría que se sostenga el crecimiento de la producción que se ha venido presentando en los últimos años.

Los años dorados de la historia camaronera en Colombia inician hacia el año 1985 y se extenderá hasta mediados de la década de los años 90, cuando comienza el surgimiento de algunas

enfermedades, entre las que se encuentra la causante del síndrome de la mancha que terminó ocasionando el cierre total de las fincas camaroneras en Tumaco en 1999 (Programa de Transformación Productiva, 2014).

Hacia finales de la década del 2000 se da “La tormenta perfecta” de acuerdo con Colombia Productiva antes Programa de Transformación productiva (2014). Entre los ingredientes de dicho suceso se encontraron la sobreoferta de camarón asiático, la caída de los precios internacionales, la crisis económica mundial y la revaluación de la del peso colombiano. El resultado fue una dramática disminución de la producción (Programa de Transformación Productiva, 2014).

A partir del 2015 con iniciativas como Contrato Plan y posteriormente con intervenciones de la ONUDI y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Tumaco logró reactivar más de 400 hectáreas para la producción. En el 2020 Tumaco fue el responsable del 10% de la producción de camarón del país (ONUDI, 2021b). Actualmente, la industria camaronera de Tumaco solo accede al mercado nacional, debido a que no cuenta con plantas procesadoras habilitadas para la exportación, ni con unidades productivas acuícolas que cumplan con requisitos de clientes internacionales (ONUDI, 2021a).

Tumaco es un municipio priorizado dentro de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) los cuales fueron creados por el acuerdo de paz de la Habana firmado en 2016. Buscan la transformación y el desarrollo de los territorios que han estado marcados por la violencia, la pobreza, las economías ilícitas y una débil presencia institucional (Gobierno de Colombia, n.d.).

3.2 Colombia y la igualdad de género

Entre los esfuerzos que se han dado a nivel país por mejorar la situación de la mujer en Colombia, desde el 2002 se cuenta con la Ley 731 para la Mujer Rural que busca mejorar la calidad de vida de dichas mujeres. Sin embargo, es hasta el 2019 que se plasman estas intenciones en un Pacto por la Equidad de la Mujer Rural, el cual contiene 8 líneas de políticas. Varios sectores quedaron comprometidos por la consecución de los objetivos establecidos en dicho pacto, pero el sector de la acuicultura no fue uno de ellos (Gobierno de Colombia, 2019).

El actual gobierno también ha dado señales de compromiso por la igualdad de género que se ven reflejadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” el cual contiene un capítulo específico para abordar esta situación (Gobierno de Colombia, 2018).

Aun así, con el compromiso de los altos mandos del país, la mujer y, en especial la mujer rural, sigue careciendo de oportunidades. Esto queda demostrado con las estadísticas consignadas en el reporte de la Situación de las Mujeres Rurales en Colombia 2010-2018 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y la FAO (2021), en el que se evidencia que la pobreza multidimensional (que evalúa privaciones que afectan el desarrollo humano) en el 2018 incidió en mayor forma en los hogares con jefatura femenina, y para el caso de los hogares rurales, en aquellos con jefatura femenina, el valor del índice es más de tres veces el valor para los hogares urbanos.

Al analizar la información disponible para el departamento del Huila, en el 2020, fue el segundo a nivel nacional con una mayor variación porcentual del índice de pobreza multidimensional frente al 2019, solo fue superado por el Chocó, Nariño se ubicó en el quinto lugar de esta lista, mostrando así

que los dos territorios empeoraron en cuestiones de pobreza. Al desagregar los datos por zonas, el Huila tuvo el mayor incremento en este indicador en la zona de centros poblados y rural disperso con un valor de 11.9%, seguido por el departamento de Nariño, para este último, el comportamiento en la zona urbana fue positivo con una reducción de 3,4%.

Ante los esfuerzos del gobierno y las diversas iniciativas y organizaciones que se encuentran presentes en Colombia y que apoyan la igualdad y equidad de género, como lo son: la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU Mujeres con su sello Equipares, la iniciativa de Paridad de Género como un modelo de colaboración entre el sector público y privado, entre otras, para el caso de la acuicultura, la falta de información es una de las brechas que persiste en este campo, debido a que a nivel oficial no se encuentra mucha información de la parte productiva y mucho menos información desagregada por género, la cual es esencial para la elaboración e implementación de políticas públicas, programas y proyectos con el fin de potencializar sus resultados. El Departamento del Huila se encuentra adelantando un inventario de las unidades piscícolas presentes en su territorio, sin embargo, la información que resultará de este ejercicio es de carácter productivo y arrojará pocos datos desagregados por género, lo que demuestra que la brecha identificada a nivel internacional persiste en Colombia.

3.3 Proyecto GMAP Colombia para el acceso a mercados

Al ser GMAP un proyecto ejecutado por una agencia de las Naciones Unidas, los aspectos sociales y medioambientales cobran especial importancia. La agenda 2030 de las Naciones Unidas plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). Éstos objetivo orientan las acciones de los gobiernos y actores a nivel social para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Esta iniciativa se encuentra enmarcada en el ODS 9 Industria, innovación e infraestructura, sin embargo, se ha identificado su contribución a otros ODS como es el caso del número 5 Igualdad de género, esto se sustenta con lo expresado por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI, 2018) que reconoce que el crecimiento económico que se sustenta en la discriminación no es inclusivo ni sostenible. Es así como esta investigación cobra vital importancia durante su implementación.

4. El rol de la mujer en la cadena de valor del camarón en Tumaco

Para caracterizar el rol de la mujer en las dos cadenas de valor que son el objeto de estudio en esta investigación, se realizó la recolección de información en dos etapas. La primera fue una etapa cuantitativa, en la que se formularon 5 cuestionarios que estaban dirigidos a los principales actores de la cadena con los cuales el proyecto se relaciona, estos son las Unidades Productivas Acuícolas (UPA), las plantas de procesamiento, las asociaciones, las mujeres y los hombres que realizar las actividades productivas. Para la parte cualitativa, se elaboró un cuestionario que con preguntas base para las entrevistas semiestructuradas. Como insumo para la construcción de estas herramientas se revisaron la Guía de la ONUDI para el análisis y la transversalización del género en el ciclo de un proyecto y la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT) de donde se extrajeron los lineamientos

para la elaboración de preguntas. Es así como a continuación se presentarán los resultados por cada cadena de valor. Para ver los cuestionarios revisar los **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

Tabla 1. Actores entrevistados y encuestados

Actividad	Actor	Región	
		Huila	Tumaco
Encuestados	Unidades productivas	58	10
	Plantas de procesamiento	8	3
	Asociaciones	8	7
	Hombres	30	12
	Mujeres	33	12
Entrevistados	Mujeres	14	7
Total actores		151	51

4.1 La mujer en las actividades laborales camaroneras

Cuidadoras, todoterreno, berracas, líderes, responsables, voceras, colaboradoras, amables y carismáticas son las características que representan la concepción que tienen las mujeres de su rol dentro de la cadena de valor del camarón en Tumaco. Cuidadoras porque siempre velan por el bienestar del camarón y están pendientes de él, todoterreno, berracas y colaboradoras porque están “pa las que sea” se le miden a lo que haya que hacer en su lugar de trabajo, líderes porque guían a sus compañeros y dan ejemplo, responsables porque asumen los retos que se les presentan, voceras porque son quienes defienden sus causas y apoyan a la comunidad en su búsqueda de bienestar, amables y carismáticas en su trato con las demás personas.

Imagen 1. Procesamiento del camarón en Tumaco



A nivel general la mujer se desempeña en todos los eslabones de la cadena, sin embargo, tiene una mayor participación en la fase de procesamiento con un 83% en contraste al 42% de participación en producción primaria. En cuanto al tipo de contratación, en las plantas de procesamiento la mujer es contratada principalmente para labores específicas por horas o jornales o son tercerizadas, los hombres tienen una mayor estabilidad este aspecto debido a que el 48% cuenta con contrato de trabajo a término fijo.

En cuanto a la remuneración son las plantas de procesamiento son quienes remuneran casi a la totalidad de trabajadores (99%). Por el lado de la producción primaria las cifras varían un poco más debido a que sólo el 36% de las mujeres y el 57% cuentan con remuneración, lo que deja ver que nuevamente la mujer se encuentra en una desventaja. Al respecto del salario, el 50% de las mujeres consideran que no ganan lo mismo que un hombre por la misma labor desempeñada, este hecho es confirmado por el 58% de los hombres encuestados. Como parte de la exploración cualitativa se

identificó que en algunas ocasiones esto sucede solo por el hecho de ser mujer lo cual no les parece justo porque, dice una de ellas, "hay veces que las mujeres hacemos hasta el doble de trabajo que hacen los hombres y nos pagan menos, ahí nos están discriminando".

Este salario que reciben tanto hombres como mujeres no es complementado con recursos en especie, en el caso de las mujeres, solo una de ellas respondió que recibía algo más que correspondía a la dotación, sin embargo, esto es una responsabilidad del empleador y, por lo tanto, no debería ser considerado como parte del salario. En el caso de los hombres se tuvo una respuesta similar.

Para la mayor parte de las mujeres (75%) y hombres (66%), el trabajo en la cadena de valor es su principal ingreso, sin embargo, el 17% de las mujeres y el 66% de los hombres cuentan con un segundo ingreso. La razón de esto puede ser, según algunas de las mujeres entrevistadas, es que ellas reciben el ingreso cada 90 días que es lo que dura el ciclo de producción del camarón, es por esto por lo que deben vender otros productos o trabajar en otras actividades lo que se ve reflejado en el hecho de que cerca del 40% de las mujeres tengan dos o más trabajos.

Imagen 2. Cultivo de camarón en Tumaco



Los principales cargos que realizan las mujeres en la cadena de valor están relacionados con el mantenimiento del cultivo en lo que se puede definir como multifuncional, seguido de multifuncional nuevamente, pero incluyendo actividades administrativas, solo 1 de las mujeres encuestadas es administradora o gerente. Para el caso de los hombres, el 25% de ellos afirmaron ser administradores o gerentes y el 58% multifuncionales.

Las mujeres de la cadena de valor consideran que no hay diferencia entre los roles que pueden desempeñar las mujeres y los hombres. No importa si hay cargos que demandan más fuerza física pues mencionan "yo sé que no voy a poder levantar eso 40kg, pero sé que, si lo divido, si lo voy a poder hacer" esta fue una respuesta que varias de las entrevistadas dieron, incluso una de ellas afirmó "que nos vamos a parar porque un hombre no nos venga a mover un bulto, porque no nos haga esto, nunca nos ha pasado", lo que demuestra esa berraquera y ese espíritu todoterreno con el que ellas se identifican.

Este hecho se ve reflejado en que las mujeres consideran que de los 9 tipos de cargos que se identificaron hacen parte de la actividad productiva, 6 de ellos pueden ser desempeñados tanto por hombres como mujeres. Sin embargo, para el caso del de operativo complementario (limpieza de la unidad productiva/planta de procesamiento, alimentación trabajadores, lavado de uniformes, entre otros) consideran, en su mayoría (58%), que debe ser realizado por una mujer, el cargo relacionado con actividades de construcción obtuvo un 50% de respuestas afirmando que debe ser realizado por un hombre y 50% que puede ser realizado por ambos. Estos dos cargos también llaman la atención en las respuestas que los hombres debido a que coinciden en quien las debe realizar.

La información consignada en la Tabla 2 deja ver que efectivamente aquellos cargos relacionados con el aseo y la alimentación están más focalizados en las mujeres y que, por el contrario, aquellos que requieren de fuerza física se encuentran ligados a los hombres.

Tabla 2. Cargos que deben desempeñar hombres y mujeres

Cargo	Respuestas Mujeres			Respuestas Hombres		
	Mujer	Hombre	Ambos	Mujer	Hombre	Ambos
Administrador y/o gerente	1	0	11	0	3	9
Jefe de área	0	1	11	0	5	7
Operativo área de producción/línea de procesamiento	0	3	9	2	5	5
Operativo complementario (limpieza de la unidad productiva/planta de procesamiento, alimentación trabajadores, lavado de uniformes, entre otros)	7	0	5	9	0	3
Personal administrativo	1	0	11	0	1	11
Personal de laboratorio	0	1	11	3	3	6
Operativo área de mantenimiento y almacén	1	5	6	0	8	3
Actividades de construcción	0	6	6	0	10	2
Encargado del cultivo (Multifuncional, todero)	0	3	9	0	6	6

Fuente: Cálculos propios.

De las Unidades Productivas Acuícolas encuestadas solo una tiene a una mujer en un cargo estratégico o de liderazgo, lo que corresponde al 10%. A nivel de las plantas de procesamiento, una de ellas es liderada y administrada por una mujer, lo que representa el 33%. En cuanto a otros cargos de nivel estratégico, hay 3 mujeres presentes en la junta directiva de una planta, 4 jefas de área o de departamento. En general, hay 7 hombres y 8 mujeres en los altos mandos de las plantas de procesamiento.

La situación presentada en las asociaciones presenta un patrón diferente al de las Unidades Productivas Acuícolas y las plantas de procesamiento, debido a que, en su estructura organizacional, las mujeres están presentes en varios cargos estratégicos y de responsabilidad, en total 39 mujeres ocupan este tipo de posiciones, y de destaca la presidencia de 3 organizaciones y la alta participación en las juntas directivas. Un dato importante es que, en todas las asociaciones encuestadas, hay al menos una mujer en un puesto estratégico.

Continuando con la exploración acerca de las acciones y estrategias que guían al eslabón de procesamiento, uno de sus actores tiene una política o declaración de igualdad de género formalmente establecida y ha realizado acciones para la promoción de equidad de género o igualdad entre hombres y mujeres en la actividad de la acuicultura, sin embargo, todas las plantas se muestran dispuestas a realizar acciones que promuevan la igualdad de género. Para el caso de las asociaciones, el 100% cuenta con la política de igualdad de género, pero sólo el 28,5% ha realizado acciones para su promoción.

Algunos lugares de trabajo cuentan con consideraciones que facilitan a la mujer y al hombre el desempeño de sus labores, a continuación, se listan dichas consideraciones:

Tabla 3. Consideraciones hacia los trabajadores

Consideración	Planta de procesamiento		Unidad productiva	
	Cuenta	No cuenta	Cuenta	No cuenta
Horarios flexibles	1	2	8	1
Espacios diferenciados para mujeres (baños, salas de lactancia, entre otros)	2	1	0	8
Permisos laborales para atender actividades familiares (citas médicas propias o de los hijos, reuniones escolares, entre otros) sin reposición de tiempo	3	0	9	0
Permisos laborales para atender a cursos, formaciones, entrenamientos, sin reposición de tiempo	1	2	6	3
Permisos laborales con reposición del tiempo dado para atender diferentes actividades personales	2	1	6	3
Licencia de maternidad	2	1	5	4
Facilidades para el cuidado de los hijos (guardería, apoyos económicos, entre otros.)	1	2	7	1

Llama la atención que aspectos básicos y, en algunos casos normativos, no se den en las tres plantas de procesamiento, como es la licencia de maternidad y los espacios diferenciados, esto puede deberse a que sólo el 12% de los empleados cuenta con un contrato fijo, por lo que, al ser tan pocos, es posible que no hayan visto la necesidad de tener estas consideraciones.

Imagen 3. Sitio de almacenamiento



En cuanto a la falta de espacios diferenciados en las unidades productivas puede deberse al hecho de la infraestructura presente en el lugar, debido a que, en muchos casos, sólo se cuenta con una construcción muy básica conformada por guaduas o algo similar que sostiene el techo, que por lo general es de hojalata, y está rodeado de un plástico verde o maderas, en donde se guardan los insumos necesarios para la actividad productiva. Por lo tanto, no hay baños ni para hombres ni para mujeres.

4.2 La educación de las mujeres camaroneras

Las mujeres camaroneras de Tumaco se encuentran sedientas de conocimientos técnicos. Así lo manifestaron casi todas las entrevistadas, debido a que sienten que pueden complementar sus conocimientos para desempeñarse mejor en su labor. Temas como el manejo y calibración de equipos, utilización de probióticos, HACCP, normas ISO e inocuidad, buenas prácticas de la camaronicultura en general y capacidades empresariales (Contabilidad, mercadeo, gerencia, comunicación) fueron referenciados como necesarios.

Imagen 4. Visita técnica a una unidad productiva



Distintos niveles de formación tienen las mujeres en la cadena de valor del camarón, el 50% tiene títulos de técnicas, por ejemplo en agricultura y en producción acuícola, obtenidos en el SENA, la cual es una institución de gran relevancia tanto para la cadena como para la región. Una de las entrevistadas se refirió a esta organización como “la universidad de los pobres” haciendo alusión a que su educación es de muy buena calidad y es gratuita y adiciona que en su casa todos son egresados del SENA. También hay tecnólogas, profesionales y estudios de posgrado.

En adición a lo mencionado anteriormente, el 41% de las mujeres manifestó que si han recibido capacitaciones en los últimos dos años en temas necesarios para desempeñar su actividad laboral, éstas han provenido de proyectos de cooperación, sus lugares de trabajo, de la cámara de comercio y del SENA.

Ante la pregunta acerca de si hay una igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a los servicios o a los apoyos, dos de las entrevistadas coinciden en que las mujeres son las que se limitan, en algunos casos porque "uno como mujer también se limita" dice una de ellas, otra menciona que esto se da porque desconocen dichas oportunidades, por ejemplo nadie les ha dicho que a través de la educación pueden mejorar. Continuando con esta pregunta otras respuestas obtenidas con menor frecuencia está que si hay igualdad de oportunidades, para el caso de los

créditos siempre y cuando se demuestre una capacidad de pago tienen la oportunidad de obtenerlo. En cuanto al apoyo de las convocatorias, una de ellas mencionó que en algunas ocasiones no vale la pena aplicar porque hay demasiada burocracia y al final, después del todo el largo proceso no les dan nada, otra mencionó que a veces por ser mujeres les dicen que les ayudan si les dan algo a cambio.

Continuando con la educación pero desde los lugares de trabajo, el 60% de las Unidades Productivas Acuícolas manifestaron que hay igualdad de participación, entre hombres y mujeres, en las capacitaciones técnicas que ofrece o a las que tienen acceso como organización, para el caso de las plantas de procesamiento, el 66% estuvieron de acuerdo con la respuesta anterior.

En lo relacionado con la educación o sensibilización acerca de la igualdad de género, solo 1 de las plantas ha recibido y ha dado capacitaciones a sus empleados acerca de esto, mientras que el 42,8% de las asociaciones ha brindado a sus asociados formaciones en este tema. De las mujeres encuestadas el 83% considera que este es un tema necesario para su desempeño laboral y le gustaría capacitarse en eso.

4.3 El hogar de las mujeres camaroneras

Los hogares de las mujeres camaroneras están conformados principalmente por sus esposos o parejas, hijos y nietos, esto hace que las actividades de preparación de alimentos, aseo, cuidado y generación de dinero para el sostenimiento de su familia estén en cabeza de la lista (por encima del 75%). Para algunas mujeres entrevistadas, sus días son muy cortos y empiezan temprano en la mañana, entre 5 y 6 a.m. con el alistamiento de sus hijos para ir al colegio y la preparación del desayuno y el almuerzo si es el caso, luego continúan con el aseo de la vivienda y posteriormente se dirigen a sus trabajados. Durante la jornada laboral, es posible que deban atender asuntos relacionados con el colegio de sus hijos, como son reuniones o recogerlos. Cuando llegan a sus hogares en la tarde o noche deben preparar la comida y alistar los alimentos que utilizarán al día siguiente. Concluyen su día hacia las 10 u 11 p.m.

El suministro o preparación de alimentos es la actividad en la que en promedio gastan más tiempo las mujeres en su hogar con 36,3 horas a la semana, a las actividades limpieza y mantenimiento que incluyen limpieza de la vivienda, unidad productiva o carro, cuidado de las mascotas y/o el jardín, llevar agua y/o combustible les dedican 34,2 horas, en lo que corresponde a mantenimiento del vestuario gastan 13,6 horas, en las actividades de compras o administración un promedio de 7 horas y en el final de la lista se encuentran las relacionadas con la construcción. Estas actividades no fueron remuneradas.

Varias entrevistadas coincidieron en que no reciben ayuda para realizar las actividades del hogar, esto se puede relacionar con que el 58% consideran que realizaron más actividades de las que les correspondía. Por el lado de los hombres el 41% respondió que hacen más de lo que les corresponde y otro porcentaje igual contestó que hacen lo que les corresponde.

Imagen 5. Hogar de una mujer camaronera



La generación de dinero para el sostenimiento de su familia es una de las principales actividades realizadas por la mujer, por tal motivo, cobra importancia examinar cuál es la destinación de ese dinero y como se toman las decisiones de gasto en el hogar. El 83% de las mujeres aportaron la mitad o más de sus ingresos para los gastos del hogar, y por lo general son ellas quienes deciden como gastarlo,

sin embargo, en cuanto a las decisiones de gasto del hogar, la mitad de ellas menciona que son tomadas en conjunto con su pareja o su familia. Adicionalmente, el ahorro y el darse “gusticos con su dinero” son actividades en las que también se invierte en dinero ganado, aunque esto es en menor medida.

La pandemia ocasionada por el COVID-19 ha afectado significativamente a las mujeres a nivel mundial, en este caso, el comportamiento también ha sido negativo, ya que el 58% de las mujeres encuestadas presentaron una disminución de sus ingresos.

Otro aspecto de la toma de decisiones es el relacionado con su vida y la de los demás, en este sentido todas las mujeres encuestadas coinciden en que ellas deciden si deben trabajar y si pueden tener amigos, el 91% de ellas decide sobre su apariencia física, el 75% sobre si puede pedir dinero prestado y el 58% acerca de las compras.

Varias de las mujeres entrevistadas manifestaron ser voceras y líderes, no obstante, consideran que, aunque su voz y sus opiniones son escuchadas en sus lugares de trabajo y en su hogar, en algunas ocasiones a nivel institucional no lo son, ya sea porque son mujeres o porque sienten que sencillamente a nadie le prestan atención, sin importar su género. A nivel de los resultados de la encuesta, el 58% de las mujeres puede expresar sus opiniones y el 33% siente que sus opiniones son tenidas en cuenta.

4.4 Las percepciones dentro de la cadena de valor

Las percepciones, prejuicios o normas sociales propias de cada cultura influyen directamente en los roles que tienen los hombres y mujeres, tanto a nivel laboral como personal. Para comprender este aspecto se realizaron preguntas tanto a hombres como a mujeres y a los líderes o representantes de las Unidades Productivas Acuícolas (UPA) y Plantas de Procesamiento, pues éstos dos últimos son los que en cierta manera tienen el poder de implementar acciones para promover la igualdad de género. En este orden de ideas, las personas estuvieron de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Tabla 4. Percepciones acerca del rol de la mujer en el hogar

Afirmación	De acuerdo	En desacuerdo	Total
------------	------------	---------------	-------

	UPA	P	H	M	UPA	P	H	M	De acuerdo	En desacuerdo
Una madre que trabaja fuera de su casa es tan buena madre como una que solo trabaja en su casa	9	3	9	12	1	0	1	0	33	2
Ambos, el hombre y la mujer deberían contribuir al ingreso del hogar	10	3	10	12	0	0	0	0	35	0
La meta principal de una mujer es casarse y tener hijos/as	5	0	5	1	5	3	5	11	11	24
Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres	6	2	6	6	4	1	4	6	20	15
Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para salir a divertirse	9	3	9	12	1	0	1	0	33	2
La cabeza del hogar debe ser el hombre	5	0	5	1	5	3	5	11	11	24

UPA: Unidad Productiva Acuicola. P: Planta de Procesamiento. H: Hombre. M: Mujer.

Si se retoman las respuestas acerca de los cargos y actividades que las mujeres desempeñan tanto en su trabajo como en su hogar en donde las mujeres realizan y gastan en promedio una mayor parte del tiempo en actividades de aseo, de preparación de alimentos y de cuidado que los hombres, se observa una relación con la percepción que se tiene acerca de que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres, donde el 57% estuvo de acuerdo con la afirmación. Así mismo, esto se puede concatenar con el hecho de que las mujeres señalaron en su mayoría, que de las actividades que se desempeñan en un cultivo o planta de procesamiento, las mujeres deberían desempeñar el rol de operativo complementario que contiene la limpieza y preparación de alimentos. Esto se contraponen a lo encontrado durante las entrevistas, donde las mujeres afirmaron que ellas pueden hacer cualquier actividad que se propongan, pero entonces surge el cuestionamiento acerca de por qué siguen reafirmando el rol de limpieza, cuidado y preparación de alimentos.

Otro aspecto para destacar es la percepción que se tiene acerca del rol de la mujer en el que su meta ya no es casarse y tener hijos, lo que puede significar que ahora ya puede tener metas profesionales, educaciones, entre otras. Si adicionamos a esto el hecho de que todos los encuestados consideran que tanto el hombre como la mujer deben contribuir al ingreso del hogar, se puede inferir que se reconoce de alguna forma la autonomía de la mujer.

En adición a la pregunta anterior, también se evaluaron aspectos relacionados con la violencia hacia las mujeres en donde se obtuvieron respuestas unánimes de las mujeres acerca de la no aceptación de la violencia contra ellas, para el caso de las respuestas brindadas por los hombres, más del 90% estuvo en desacuerdo con la violencia hacia las mujeres. No obstante, si se compara este resultado de rechazo de la violencia hacia la mujer con cifras municipales de violencia de género, se evidencia

una contraposición de información acerca de esta situación, de acuerdo con la Fundación Desarrollo y Paz (2021) en el 2020 Tumaco fue el segundo municipio de Nariño con mayor el número de casos de violencia de género.

La presencia de la violencia de género en Tumaco fue un tema de conversación durante una de las entrevistas, en donde una mujer, a raíz de una situación vivida, entra a formar parte de una red mujeres que apoyan a víctimas de violencia de género, ya sea sexual, sicológica o de otro tipo, con el fin de que estas mujeres puedan retomar su vida y hacerle frente a los retos que les han impuesto.

Tabla 5. Percepciones en torno a la violencia hacia la mujer

Afirmación	Respuestas Mujeres			Respuestas hombres		
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Está bien que un hombre golpee a su pareja			12			12
Una mujer debe tolerar si su pareja la golpea para mantener a su familia unida			12			12
Hay ocasiones en que las mujeres merecen ser golpeadas			12		1	11

Tabla 6. Percepciones de las acciones del hombre

Afirmación	Respuestas hombres		Respuestas Mujeres	
	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
Para que un hombre sea un hombre de verdad debe ser rudo		12		12
Si un hombre es insultado, debe responder con la fuerza si es necesario	2	10		12
El hombre debe ser quien tiene la última palabra en las decisiones importantes del hogar	6	6		12
Un hombre debe demostrar sus sentimientos hacia su pareja y familia	12		12	

Complementando el tema de las percepciones, se indagó acerca de si se sienten cómodas trabajando con otras mujeres, la respuesta fue un rotundo sí. Sin embargo, durante las entrevistas más del 50% de ellas mencionaron que prefieren trabajar con hombres porque las mujeres son más chismosas y porque son más competitivas.

4.5 Brechas y posibles acciones propuestas desde los actores de la cadena de valor para el fortalecimiento de la mujer camaronera

Durante las dos fases de recolección de información se indagó acerca de cómo los actores quisieran ver a la mujer camaronera en el futuro, las brechas o los retos que tienen y las posibles acciones que se pueden llevar a cabo para mejorar la situación de la mujer camaronera.

Las asociaciones juegan un papel importante dentro de la cadena de valor como propulsoras del desarrollo regional, integradoras y articuladoras de las necesidades e intereses tanto del sector productivo como social ante otros actores, esto les permite tener una visión más general de la cadena en su conjunto. Por este motivo, se les preguntó acerca de las brechas que tienen las mujeres en sus actividades laborales. La respuesta obtenida de 4 de ellas está relacionada con el trabajo en algunas labores, tres asociaciones especificaron que la dificultad tiene que ver con los trabajos pesados, como cargar bultos de alimentos, limpieza de estanques, trabajo nocturno. No obstante, si se compara esto con las respuestas de las mujeres en cuanto a la división del trabajo, se puede observar que es una brecha que está más en el imaginario de las personas que en la realidad, pues desde lo que dicen las mujeres hasta lo que se puede observar en el recorrido de un cultivo, es que la mujer carga bultos, limpia estanques, colabora en la cosecha del camarón así se deba hacer en horas de la noche y “echa pala” cuando es necesario.

Esta pregunta se realizó de manera similar durante las entrevistas a las mujeres en donde se identificaron los retos que enfrentan diariamente, se obtuvieron respuestas que impactan tanto a hombres como mujeres, como es el caso de la presencia de grupos armados en el sector. Así mismo, se identificó que algunas mujeres son menospreciadas al igual que su trabajo, sus capacidades de aprendizaje no son valoradas, y en el caso de una de ellas, su liderazgo es difícil porque sus mismas compañeras le dificultan la tarea.

Teniendo presentes estos retos y brechas se preguntó por cómo quisieran que la mujer camaronera fuera vista en el futuro, recogiendo las respuestas de todas las entrevistadas, tendrá las siguientes características:

- Será reconocida por sus colegas y las instituciones.
- Tendrá los mismos privilegios que los hombres.
- Ganará lo mismo que un hombre por el mismo trabajo.
- Será "una mujer emprendedora, empoderada, adueñada de su trabajo y orgullosa, que donde vaya se haga sentir".
- Tendrá la meta clara.
- Será parte de una organización de mujeres.

Entonces, si se parte de unas brechas y un lugar deseado al cual se quiere llegar, la siguiente pregunta es ¿Cuáles son esas acciones que se deberían implementar para que la mujer camaronera del futuro pueda existir? Las respuestas están condensadas en las siguientes acciones:

- Sensibilización acerca del rol de la mujer y de la igualdad de derechos que tiene.
- Dar la oportunidad de demostrar sus capacidades a través de participación en escenarios municipales, regionales y nacionales, al igual que en sus sitios de trabajo.
- Que los altos mandos sean equitativos con todos.
- Capacitar en temas técnicos de la acuicultura de camarón, temas administrativos y de trabajo en equipo.

- Fortalecimiento de la economía de las unidades productivas para que las mujeres puedan aplicar lo aprendido, puede ser a través de créditos.
- Asignarles tareas en las actividades diarias del cultivo.
- Sostener diálogos y dar la posibilidad de cambios de turnos.
- Alternativas para el cuidado de sus hijos mientras realizan sus labores.
- Incentivos para la educación.
- Permisos de trabajo y vacaciones pagas.
- Incentivos salariales.
- Apoyo de sus parejas.

5. Rol productivo de la mujer en la cadena de valor de la tilapia en el Huila

5.1 La mujer en las actividades laborales de la tilapia

Imagen 6. Procesamiento de tilapia en el Huila

La mujer que es parte de esta cadena se identifica con una gran variedad de atributos entre los que se encuentran la puntualidad, el orden, su capacidad de planeación y de analizar los riesgos, que son cuidadosas, previsivas, respetuosas, buenas en la cocina, ágiles, líderes, pacientes, perceptivas, comprensivas, tolerantes, comunicativas y positivas. Estas características están presentes tanto en su vida laboral como en la personal.

La participación de la mujer se destaca en el eslabón de procesamiento con una participación del 55%, por el contrario, en la producción primaria, sólo cuenta con una representación del 15%. En el caso de las asociaciones, la participación de la mujer alcanza el 36%.

En cuanto al tipo de contratación, en las plantas de procesamiento la mujer es contratada principalmente para labores específicas por horas o jornales o son tercerizadas, los hombres tienen una mayor estabilidad este aspecto debido a que el 57% cuenta con contrato de trabajo a término fijo.

Debido al avance que se ha logrado en las plantas de procesamiento en el cumplimiento de la normativa nacional y de los estándares voluntarios de calidad, el 100% de los empleados son remunerados, de manera similar, en las unidades productivas el 97% de los trabajadores son remunerados, sin embargo, persiste una brecha entre hombres y mujeres, pues de las mujeres que participan en esta actividad, el 90% es remunerada frente al 98% de los hombres. Si bien las asociaciones no se certifican bajo estándares, la brecha entre hombres y mujeres está ligeramente por encima del 50% en ambos casos.

En cuanto a la igualdad de la remuneración, el 87% de las mujeres consideran que ganan lo mismo que un hombre por la misma labor desempeñada, por el lado de los hombres, el 80% consideran que están en la misma situación. Durante las entrevistas, se pudo corroborar esto, la percepción es que todos ganan el salario mínimo o algo similar, por lo tanto, no sienten que haya discriminación. En entrevistas con algunos profesionales que trabajan en el sector, señalan que si bien es cierto que en el sector hay una formalización laboral extendida en las unidades productivas que se encuentran



certificadas bajo estándares voluntarios o que se están alistando para esto, es común encontrar casos donde la remuneración para las mujeres está por debajo de la de los hombres.

Imagen 7. Preparación de alimentos en una unidad productiva



El salario que reciben tanto hombres como mujeres es complementado, en algunos casos, especialmente en la producción primaria, con recursos en especie, en el caso de las mujeres como vivienda y alimentación, de las mujeres encuestadas el 12% recibe esto. Así y todo, algunas mujeres sienten que son mal remuneradas y que esto se extiende a todos en el sector.

Durante la exploración cualitativa, se pudo observar que es una figura muy común a lo largo del eslabón, cargos como los de operativo de limpieza, veterinarios, alimentadores, y algunos administrativos, tienen un modelo de trabajo de ciclos de varios días seguidos de trabajo y otros días de descanso, lo más común es encontrar ciclos que corresponden a 2 días de descanso por cada 6 días laborados, de tal forma que, cuando el trabajador vive en una región lejos de su lugar de trabajo, puede acumular varios ciclos de 6 días para poder viajar a su casa durante un periodo más prolongado. Para algunas mujeres esto supone un reto, pues deben en sus casas queda su familia con quien no pueden compartir todos los días, y en situaciones particulares, deben dejar a sus hijos con familiares y verlos cada mes.

Otro reto que presenta esta modalidad de contratación es que, debido a que en promedio el 75% de los trabajadores de una unidad productiva son hombres, es posible que las mujeres sufran de algún tipo estrés ocasionado por el hecho de estar rodeadas de hombres. En algunas unidades productivas se encontró una relación de una mujer por 30 hombres, en otros casos de 3 mujeres por 80 hombres. Si bien en la fase cuantitativa no se evidenció este tema, aunque 1 mujer expresó que no se siente respetada en su lugar de trabajo, en una de las entrevistas si se puso este tema sobre la mesa, encontrando consecuencias considerables, no sólo por el hecho de estar rodeada de hombres sino también por la relación con otras mujeres.

Para la mayor parte de las mujeres (94%) y hombres (83%), el trabajo en la cadena de valor es su principal ingreso, sin embargo, el 6% de las mujeres y el 36,6% de los hombres cuentan con un segundo ingreso. Sin embargo, el 21% de las mujeres tiene dos o más trabajos.

Los principales cargos que realizan las mujeres encuestadas en la cadena de valor están relacionados con la parte operativa del área de producción o de la línea de procesamiento (36,6%), seguido de personal administrativo con un 9%. Por el contrario, en el caso de los hombres, el 30% de los encuestados se desempeña en roles de administración o gerencia, y una proporción igual en el rol de encargado de cultivo, multifuncional o todero.

Imagen 8. Actividades administrativas en una unidad productiva



Si se contrasta la información anterior con la respuesta de las unidades productivas, se encuentra que, en la mayoría de ellas, los hombres tienen una participación muy superior a la de la mujer en roles como operativo área de mantenimiento y almacén, construcción y encargado de cultivo, multifuncional o todero. Por el lado de las mujeres, su presencia es más notoria, pero no superior, en la actividad de personal administrativo.

Las mujeres consideran que de los 9 tipos de cargos que se identificaron hacen parte de la actividad productiva, 8 de ellos pueden ser desempeñados tanto por hombres como mujeres. Sin embargo, para el caso del cargo relacionado con actividades de construcción el 81% de respuestas afirmaron que debe ser realizado por un hombre, este hecho puede estar relacionado con el uso de la fuerza. Durante las entrevistas salió a relucir el hecho de que, actividades como la alimentación y el uso del chinchorro, es mejor que sean realizadas por hombres, debido a que demandan gran esfuerzo físico, sin embargo, algunas mujeres consideran que ellas pueden realizar esa actividad, en algunos casos, con una pequeña ayuda de los hombres cargando los bultos de alimentos. En una de las entrevistas se manifestó que al avance en la tecnología seguramente permitirá que las mujeres puedan desempeñar estos roles donde el uso de la fuerza es mayor.

En cuanto a las respuestas de los hombres, coinciden en su gran mayoría con las dadas por las mujeres excepto en los cargos de encargado de cultivo y operativo área de mantenimiento y almacén.

Considerando que la percepción de los encargados de los cultivos es importante a la hora de dar oportunidades a la mujer, también se indagó desde su perspectiva cuáles cargos pueden ser desempeñados por mujeres obteniendo como resultado algo similar a lo anterior, estando en primer lugar las actividades de administración y gerencia, seguido de actividades administrativas y en menor medida en roles de construcción, operativo de almacén y encargado de cultivo.

De las Unidades Productivas encuestadas 5 de ellas son propiedad de una mujer, 9 son representadas por una mujer, y 8 lideradas o administradas por una mujer, representando en conjunto un 38% de mujeres en cargos estratégicos. A nivel de las plantas de procesamiento, 1 de ellas es liderada y propiedad de una mujer, 1 de ellas es representada y liderada por mujeres, 1 solamente representada por una mujer y 2 lideradas o administradas por mujeres, lo que representa el 62,5%.

En cuanto a otros cargos de nivel estratégico, hay 3 mujeres presentes en la junta directiva de una planta, 4 jefas de área o de departamento. En general, hay 42 hombres y 19 mujeres en los altos

mandos de las plantas de procesamiento, entre los que se destacan para el caso de la mujer la gerencia de una planta y la jefatura de área.

La situación presentada en las asociaciones tiene un patrón similar al de las unidades productivas y las plantas de procesamiento, debido a que, 3 de ellas son lideradas o gerenciadas por una mujer, y en su estructura organizacional, las mujeres están presentes en varios cargos estratégicos y de responsabilidad como lo son la presidencia y la junta directiva, en total 15 mujeres ocupan este tipo de posiciones, aunque estas sólo representan el 23% de todas las personas que ocupan este tipo de cargos.

Varias de las mujeres entrevistadas manifestaron que una de las características de la mujer que participa en la actividad productiva de la tilapia es que son líderes, no obstante, sólo el 30% consideran que sus opiniones son tenidas en cuenta, el 66,6% puede expresar sus opiniones.

Continuando con la exploración acerca de las acciones y estrategias que guían al eslabón de procesamiento, 3 de sus actores tienen una política o declaración de igualdad de género formalmente establecida, 4 han realizado acciones para la promoción de equidad de género o igualdad entre hombres y mujeres en la actividad de la acuicultura, sin embargo, 7 de las 8 plantas se muestran dispuestas a realizar acciones que promuevan la igualdad de género. Para el caso de las asociaciones, sólo una cuenta con la política de igualdad de género y sólo 2 han realizado acciones para su promoción. En cuanto a las unidades productivas, durante el grupo focal realizado, todas manifestaron su interés por involucrarse en asuntos de equidad de género.

Vale la pena resaltar que una de las plantas de procesamiento más grandes del departamento, que además posee varias unidades productivas, recientemente conformó una fundación en la que uno de sus principales propósitos es el mejoramiento de la situación de las mujeres en la cadena de valor, confirmando el deseo que tiene el sector por apoyar a la mujer.

Algunos lugares de trabajo cuentan con consideraciones que facilitan a la mujer y al hombre el desempeño de sus labores, a continuación, se listan dichas consideraciones:

Tabla 7. Consideraciones hacia los trabajadores

Consideración	Planta de procesamiento		Unidad Productiva	
	Cuenta	No cuenta	Cuenta	No cuenta
Horarios flexibles	7	1	44	14
Espacios diferenciados para mujeres (baños, salas de lactancia, entre otros)	8	0	30	28
Permisos laborales para atender actividades familiares (citas médicas propias o de los hijos, reuniones escolares, entre otros) sin reposición de tiempo	7	1	57	1
Permisos laborales para atender a cursos, formaciones, entrenamientos, sin reposición de tiempo	5	3	51	7
Permisos laborales con reposición del tiempo dado para atender diferentes actividades personales	4	4	32	26
Licencia de maternidad	4	4	31	27
Facilidades para el cuidado de los hijos (guardería, apoyos económicos, entre otros.)	4	4	14	44

Llama la atención que aspectos básicos y, en algunos casos normativos, no se den todos los lugares de trabajo, como es la licencia de maternidad, esto puede estar relacionado con el tipo de contratación. Teniendo en cuenta la modalidad de contratación en las unidades productivas, donde muchas de las mujeres deben ser internas, es de notar que el 48% no cuenta con espacios diferenciados para las mujeres como son baños o salas de lactancia. Durante uno de los recorridos por una unidad productiva se observó, que, si bien si tienen un espacio diferenciado de vivienda y baño, este lugar no cuenta con puertas, lo que puede afectar su privacidad y seguridad. Adicionalmente, una de las entrevistadas, de otra unidad productiva, manifestó que algunos hombres irrumpían en los espacios donde las mujeres tienen su ropa y elementos personales, por lo tanto, el hecho a considerar en un futuro no será solamente si cuentan o no cuentan con estos espacios, sino también la calidad y efectividad de ellos para garantizar la privacidad, dignidad y seguridad de las personas.

5.2 La educación de las mujeres de la cadena de valor de la tilapia

Debido a la robustez de la cadena de valor de la tilapia en el Huila, los roles que pueden ocupar las mujeres son más variados, como se pudo observar en la sección anterior. Por esta razón, es común encontrar desde personas cuyo nivel más alto de educación es la básica primaria, hasta aquellas con título universitario. De las personas encuestadas el 46% tienen educación secundaria y el 23% profesional.

Imagen 9. Aprendiz del SENA y su compañera de labores administrativas



La educación en temas relacionados con su actividad laboral es una actividad que permite que puedan mejorar su desempeño en sus funciones, por esto cobra vital importancia, en este orden de ideas, el 90% de las personas encuestadas manifestó que ha recibido capacitación en los últimos dos años, y en su mayoría, ha sido brindada por su lugar de trabajo, seguido de asociaciones de productores y de la cámara de comercio.

De las encuestas se pudo obtener que las mujeres desean ser capacitadas en temas empresariales como lo es la contabilidad, el mercadeo, gerencia y comunicación (75%), y en buenas prácticas de la acuicultura (72%) y por último en temas de igualdad entre hombres y mujeres (39%).

En línea con lo anterior, las entrevistas permitieron encontrar diversas necesidades de formación, es así como para algunas, especialmente aquellas que desempeñan labores de limpieza, alimentación y de apoyo administrativo, manifestaron que les gustaría conocer un poco más acerca del cuidado de los peces y otras actividades que se realizan en el campo. Por el lado de las personas que ya son profesionales, como las veterinarias e ingenieras, sus necesidades de formación están relacionadas con mejoras en su nivel profesional que les permita una mejora en su cargo dentro de la cadena.

Continuando con la educación pero desde los lugares de trabajo, el 69% de las Unidades Productivas manifestaron que hay igualdad de participación, entre hombres y mujeres, en las capacitaciones técnicas que ofrece o a las que tienen acceso como organización, y un 24% expresaron que dan ni asisten a ese tipo de capacitaciones. Para el caso de las plantas de procesamiento, en todas las mujeres tienen igual de oportunidad.

En lo relacionado con la educación o sensibilización acerca de la igualdad de género, solo el 37% y el 20% de las plantas y unidades productivas respectivamente, ha recibido formaciones en este aspecto, y el 50% y 24% respectivamente, ha dado capacitaciones a sus empleados acerca de esto, mientras que el 25% de las asociaciones han brindado a sus asociados formaciones en este tema.

5.3 El hogar de las mujeres de la cadena de valor de la tilapia

En esta sección es importante retomar el hecho de que, en la producción primaria, muchas de las mujeres trabajan internas en la unidad productiva, motivo por el cual, algunas expresan que no realizan actividades del hogar y otras sólo lo hacen cuando visitan a su familia. Sin embargo, dado que la mayor parte de las mujeres se concentran en el eslabón de procesamiento, esta sección cobra importancia.

Los hogares de las mujeres están conformados principalmente por sus esposos o parejas, hijos y nietos, sin embargo, en varios hogares también conviven los padres o madres. Esto hace que las actividades de preparación de alimentos, aseo, estén en cabeza de la lista (por encima del 50%)¹.

En el caso de las mujeres de la cadena de valor de la tilapia, es posible encontrar que algunas cuentan con una persona que las apoya en el tema del aseo y del cuidado de sus hijos a cambio de una remuneración, especialmente para aquellas que son profesionales. Sin embargo, en otros casos, las mujeres han recibido ayuda de vecinos y familiares para el cuidado de sus hijos, y esta ayuda pasa a ser muy relevante, cuando trabajan como internas.

Lo anterior se puede relacionar con que el 24% de las mujeres que respondieron la encuesta consideran que realizaron más actividades de las que les correspondía y el 69,7% creen que hicieron lo que les correspondía. Por el lado de los hombres el 13% respondió que hacen más de lo que les corresponde y el 73% contestó que hacen lo que les corresponde.

En cuanto al uso que las mujeres le dan a su salario, el 36% de las mujeres aportaron más de la mitad de sus ingresos para los gastos del hogar y el 21% el total de sus ingresos, y por lo general son ellas quienes deciden como gastarlo, sin embargo, en cuanto a las decisiones de gasto del hogar. Adicionalmente, el ahorro y el darse “gusticos con su dinero” son actividades en las que también se invierte en dinero ganado, aunque esto es en menor medida. En lo relacionado con otras decisiones que se toman en el hogar y que recaen sobre ellas mismas, como el hecho de si trabajan, si puede realizar cambios en su apariencia, si pueden pedir dinero prestado y si pueden tener amigos, el 85% de las mujeres expresan que tienen la libertad de tomar esas decisiones.

La remuneración por el trabajo es un aspecto que a las mujeres les permite tener independencia, esto se pudo evidenciar en dos entrevistas en donde manifestaron que gracias a que contaban con

¹ Esta pregunta de la encuesta solo fue contestada por el 48% de las encuestadas.

recursos económicos pudieron independizarse de sus esposos, que, en algunos casos, no trataban bien a sus hijos debido a que no eran hijos de ellos, y para no tener que soportar esos tratos, las mujeres con su trabajo pudieron sostener a su familia de manera independiente.

En cuanto al acceso a los servicios o convocatorias de entidades públicas y privadas, en las entrevistas las mujeres manifestaron que no se sienten discriminadas, esto es reforzado por el 100% de las mujeres encuestadas, sin embargo, una de ellas no conocía los servicios que existen, dos sienten que es más la falta de deseo o interés en realizar las cosas lo que hace que las mujeres no sean usuarias de dichos servicios. En este punto, varias mujeres mencionaron sus sueños o deseos en el corto y largo plazo, entre los que están tener una vivienda propia (que dos de ellas ven como utópico) y seguir estudiando, pero aquí nuevamente, hay desconocimiento de la oferta institucional de apoyos para dichos propósitos.

La pandemia ocasionada por el COVID-19 ha afectado significativamente a las mujeres a nivel mundial, en este caso, el comportamiento ha sido contrario, ya que el 81,8% de las mujeres encuestadas siguieron con el mismo nivel de ingresos y el 12% reportaron que disminuyeron.

5.4 Las percepciones dentro de la cadena de valor

Las percepciones, prejuicios o normas sociales propias de cada cultura influyen directamente en los roles que tienen los hombres y mujeres, tanto a nivel laboral como personal. Para comprender este aspecto se realizaron preguntas tanto a hombres como a mujeres y a los líderes o representantes de las Unidades Productivas y Plantas de Procesamiento, pues éstos dos últimos son los que en cierta manera tienen el poder de implementar acciones para promover la igualdad de género. En este orden de ideas, las personas estuvieron de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Tabla 8. Percepciones acerca del rol de la mujer en el hogar

Afirmación	De acuerdo				En desacuerdo				Total	
	UPP	P	H	M	UPP	P	H	M	De acuerdo	En desacuerdo
Una madre que trabaja fuera de su casa es tan buena madre como una que solo trabaja en su casa	58	8	28	32	0	0	2	1	126	3
Ambos, el hombre y la mujer deberían contribuir al ingreso del hogar	58	8	30	33	0	0	0	0	129	0
La meta principal de una mujer es casarse y tener hijos/as	0	0	3	1	58	8	27	32	4	125
Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres	9	2	12	12	49	6	18	21	35	94

Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para salir a divertirse	56	8	30	32	2	0	0	1	126	3
La cabeza del hogar debe ser el hombre	9	1	10	4	49	7	20	29	24	105

UPP: Unidad Productiva Piscícola. P: Planta de Procesamiento. H: Hombre. M: Mujer.

A nivel general, se observa que hay una tendencia clara en las respuestas hacia una igualdad para hombres y mujeres. Si se analizan las respuestas por grupos, aquel conformado por las plantas y las unidades productivas, sigue el mismo patrón, y esto es importante debido a que son ellos, quienes, en cierta medida, brindarán las oportunidades en términos laborales para el mejoramiento de cargos y niveles salariales. Por el lado del grupo de hombres y mujeres, difieren al grupo anterior, en el pensamiento de que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres, sin embargo, este no es un hecho que se vea corroborado a nivel laboral. No obstante, durante diálogos sostenidos con algunos profesionales de la acuicultura que se desempeñan en la región del Huila, señalan que, en algunas unidades productivas, la mujer es invisible, tanto así que cuando se hacen los conteos de personal, ellas no son tenidas en cuenta, esto sucede principalmente, cuando la mujer desempeña cargos de limpieza y alimentación.

Un aspecto para destacar es la percepción que se tiene acerca del rol de la mujer en el que su meta ya no es “casarse y tener hijos”, lo que puede significar que ahora se plantean tener metas profesionales, educación, entre otras. Si adicionamos a esto el hecho de que todos los encuestados consideran que tanto el hombre como la mujer deben contribuir al ingreso del hogar, se puede inferir que se reconoce de alguna forma la autonomía de la mujer.

En adición a la pregunta anterior, también se evaluaron aspectos relacionados con la violencia hacia las mujeres en donde se obtuvieron respuestas unánimes de las mujeres acerca de la no aceptación de la violencia contra ellas, para el caso de las respuestas brindadas por los hombres, el 100% estuvo en desacuerdo con la violencia hacia las mujeres.

Tabla 9. Percepciones acerca de la violencia hacia la mujer

Afirmación	Respuestas Mujeres			Respuestas hombres		
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Está bien que un hombre golpee a su pareja			33			30
Una mujer debe tolerar si su pareja la golpea para mantener a su familia unida			33			30
Hay ocasiones en que las mujeres merecen ser golpeadas			33			30

Tabla 10. Percepciones de las acciones del hombre

Afirmación	Respuestas hombres		Respuestas Mujeres	
	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
Para que un hombre sea un hombre de verdad debe ser rudo	1	29		33
Si un hombre es insultado, debe responder con la fuerza si es necesario	4	26		33
El hombre debe ser quien tiene la última palabra en las decisiones importantes del hogar	3	27	2	31
Un hombre debe demostrar sus sentimientos hacia su pareja y familia	28	2	32	1

Complementando el tema de las percepciones, se indagó acerca de si se sienten cómodas trabajando con otras mujeres, la respuesta fue un rotundo si, donde solo una persona dijo que no porque las mujeres son muy envidiosas, está última respuesta no es extraña debido a que en las entrevistas fue muy común este tipo de afirmaciones. El chisme, la rivalidad, la competitividad, la autoridad, la falta de ayuda o colaboración entre ellas fueron otros motivos por los cuales las mujeres no se sienten cómodas trabajando con otras mujeres.

5.5 Brechas y posibles acciones propuestas desde los diferentes actores para el fortalecimiento de la mujer en la cadena de valor de la tilapia

Durante las dos fases de recolección de información, cuantitativa y cualitativa, se indagó acerca de cómo los actores quisieran ver a la mujer en el futuro, las brechas o los retos que tienen y las posibles acciones que se pueden llevar a cabo para mejorar su situación. Es así como se pudo evidenciar que la visión de las mujeres de la región del Huila, tienen un pensamiento más individualista, donde la prioridad es el bienestar propio y el de su familia, en contraste con lo apreciado en Tumaco, donde las mujeres mencionan que buscan que la situación de la mujer mejore en general, hay una hermandad y se ven como una comunidad. Esto puede ser causado por la variedad de ocupaciones de las mujeres, la gran distancia que las separa y el entorno socioeconómico en general.

Retomando el hecho de que las asociaciones juegan un papel importante dentro de la cadena de valor, se les preguntó acerca de las brechas que tienen las mujeres en sus actividades laborales. La respuesta obtenida fue que no existen este tipo de brechas, sólo una asociación respondió positivamente pero no especificó cual es la brecha.

Para complementar lo anterior, durante las entrevistas se preguntó acerca de cómo quisieran que las mujeres fueran vistas en el futuro a lo que se obtuvo una variedad de respuestas entre las que están: Empoderada, haciendo lo mismo que los hombres o desempeñándose en cualquier cargo, siendo alimentadora en las fincas o trabajando en campo, con estabilidad económica, con casa propia, con la posibilidad de continuar con sus estudios.

Si bien las mujeres dicen que su trabajo es reconocido, en algunas ocasiones, sobre todo cuando se desempeñan en cargos administrativos o de cocina, sienten que sus compañeros creen que su trabajo no es duro solo porque no están bajo el sol todo el día o porque no están cargando cosas

pesadas, en ese orden de ideas, para 5 entrevistadas, su trabajo no es reconocido. Por ejemplo, para el caso de las señoras de la cocina y el aseo, inician su jornada laboral a las 4:00 a.m. con la preparación del desayuno, para todos los trabajadores, que pueden ser 20, 30, 40 o más, luego continúan con actividades de aseo, después viene el almuerzo, la comida y por último la arreglada de la cocina, actividad que van terminando hacia las 7:00 p.m. Este periodo de tiempo y de actividades requiere de un esfuerzo físico considerable, pues no trabajan de sol a sol, si no de noche a noche, pues antes del amanecer ya están en funcionamiento y después del atardecer pueden apagar sus motores y descansar.

Teniendo presentes estos retos y brechas y se tiene un lugar deseado al cual se quiere llegar, la siguiente pregunta es ¿Cuáles son esas acciones que se deberían implementar para que la mujer del futuro pueda existir? Las respuestas están condensadas en las siguientes acciones:

- Mostrando ejemplo de mujeres líderes en las fincas, para que haya un voz a voz acerca de las capacidades de las mujeres y el buen trabajo que realizan.
- Hacer visible a las mujeres en los cargos de liderazgo que desempeñen para que sean un ejemplo para otras mujeres.
- Fortaleciendo la comunicación institucional o gubernamental, con el fin de que las mujeres desde niñas tengan presente que en el futuro puede trabajar en este sector.
- Educación en temas relacionados con su trabajo.
- Estabilidad en su trabajo.
- Alternativas para el cuidado de sus hijos, padres u otro familiar.
- Incentivos para educación.
- Créditos para mejorar su actividad productiva.

5.6 Los estándares voluntarios de calidad como guías de la cadena de valor de la tilapia en el Huila

En secciones anteriores se ha mencionado cómo muchas unidades productivas y plantas de procesamiento han estandarizado sus procesos y sus prácticas, especialmente laborales, como requisito para el cumplimiento de los estándares voluntarios de calidad. Es así como Best Aquaculture Practices (BAP) es el dominante en la región, debido entre otras cosas, a que es el más exigido por los clientes en Estados Unidos que es el principal mercado de la tilapia fresca que se exporta. Otros estándares como Global GAP, FSSC 22000, BRC y SMETA, también son solicitados por clientes en varios mercados internacionales.

BAP es un estándar muy robusto debido a que comprende 4 partes de la cadena de valor, que va desde la producción de alimento concentrado hasta las plantas de procesamiento, cada una de ellas es representada por una estrella en su logo. De tal forma que, BAP, no sólo guía las acciones de una sección de la cadena de valor, si no que sus valores y principios aplican para el conjunto.

La última versión de BAP (3.0) (2021) para fincas tiene como requerimiento general del capítulo de Derechos de los trabajadores y relaciones laborales, que todos deben llevar los registros de reclutamiento, entrenamiento, beneficios, entre otros de manera desagregada por sexos, con el fin poder evidenciar que no hay discriminaciones y garantizar la igualdad de oportunidades. En dicho capítulo hay una sección dedicada a la discriminación, disciplina, abuso y acoso, donde se establece que no debe haber diferencia entre los salarios entre ningún tipo de grupo debido a que es la capacidad para realizar el trabajo la que debe contar, adicionalmente, como condiciones mínimas establece que las unidades productivas deben cumplir con las leyes nacionales, proveer un ambiente de trabajo sano y unas condiciones de vivienda adecuadas, para esto las fincas deben tratar de superar los requerimientos mínimos debido a que deben ser cada vez más responsables en términos sociales.

Los clientes solicitan esta certificación a los comercializadores, que, a su vez, pasan este requerimiento a las plantas de procesamiento (en Colombia son las que están habilitadas para la exportación, un productor no puede exportar) y son quienes actúan como anclas y motivan, apoyan y ayudan al resto de las empresas que se encuentran debajo de ellas en la cadena para que también cumplan con este requisito.

La cadena de valor de la tilapia del Huila cuenta con las 4 estrellas de BAP lo que la hace muy competitiva en mercados internacionales como el estadounidense.

Imagen 11. Líder de los procesos de calidad



Durante una entrevista a la líder de los procesos de calidad de una de las plantas de procesamiento más grandes de la región y que posee un gran número de certificaciones, uno de los temas tratados fue cómo el cumplimiento de dichos estándares hizo que fueran un referente en el sector, no sólo en la parte productiva, sino en la parte social, debido a que cada vez más el consumidor o el cliente se preocupa por aspectos como la salud, seguridad y calidad de vida del trabajador involucrado en la producción del producto que están a punto de consumir. Esto, en conjunto con el amor hacia la región, ha impulsado el desarrollo de una serie de acciones que buscan fortalecer el entorno de la mujer, tanto es su compromiso, que recientemente han conformado una fundación de carácter nacional que propenderá por el bienestar de la región y en especial el de las mujeres que son sus principales trabajadores.

Imagen 10. Logo de BAP



6. El rol de la mujer en las cadenas de valor del camarón en Tumaco y tilapia en el Huila en contraste con el panorama internacional.

Las mujeres tanto en la cadena de valor del camarón como en la de la tilapia, participan de diferentes maneras en la parte productiva, en línea con lo expresado por Louis & Oliveira (2020), sus roles abarcan, desde la persona encargada del cultivo, en el caso de Tumaco, hasta veterinarias, líderes de calidad, y gerentes y propietarias de empresas en el Huila, teniendo una participación muy importante como operadoras de línea de procesamiento en las plantas. Esto pudo ser observado durante las visitas realizadas a dos plantas de procesamiento en el Huila. Si bien en Tumaco no se comprobó si las mujeres tienen más o menos conocimientos que los hombres, si se estableció que están sedientas de conocimiento, por lo tanto, no hay información suficiente para concluir en línea con lo encontrado por los autores.

Imagen 12. Mujeres en la línea de procesamiento de filetes de tilapia



Imagen 13. Mujeres en la línea de procesamiento de la tilapia entera



Para el caso de Tumaco en la producción primaria, la mujer tiene menos estabilidad laboral, como lo mostraron las cifras, sólo el 36% es remunerada en su actividad, y es una práctica común que

tanto mujeres como hombres tengan un segundo trabajo, acerca de esto una entrevistada menciona “hago mis actividades independientes como yogures, venta de pollos y de sábanas para uno ayudarse ... la actividad principal sería el camarón pero para como ya ayudarse por acá están las pequeñas cosas que hacemos” esto corrobora lo mencionado por Kruijssen et al. (2018) en lo relacionado con la distribución de beneficios. Adicionalmente, también hay poca participación de la mujer en cargos medios y altos, en las dos regiones estudiadas, esto tanto en las plantas de procesamiento, como en las unidades productivas y en las asociaciones (este actor sólo aplica para el Huila).

Entrando en el campo de las percepciones y las normas sociales, los resultados en las dos cadenas van en contra de lo manifestado por Kruijssen et al. (2018), pues se identificó que las mujeres cuentan con autonomía en sus decisiones para vivir su vida y, tanto los empleadores como los hombres encuestados, reconocen dicha autonomía y sus derechos. Lo anterior se puede observar en respuestas acerca del uso de su salario en el que expresa una entrevistada "me lo mecateo en cositas" y otra manifiesta acerca del dinero que “yo lo manejo y lo invierto para poderle dar más rentabilidad, es que si nos la comemos toda pues tampoco tenemos nada”.

El crecimiento sostenido de la producción y las exportaciones de tilapia en el Huila ha traído un desarrollo económico del sector, esta situación parece coincidir con lo hallado por Awuor (2021) en donde el crecimiento de la acuicultura no se ha traducido en mejores oportunidades para las mujeres, para poder concluir efectivamente en este sentido hace falta un estudio cuyo objetivo sea ese, esto puede ser una línea de investigación futura en el departamento.

Las relaciones y acciones de la cadena de valor de la tilapia en el Huila están marcadas por los estándares de calidad voluntarios, en línea con lo identificado por Jespersen et al. (2014), es así como terminan contribuyendo en el aspecto social y moviendo la cadena hacia un desarrollo más sostenible, coincidiendo con lo expresado por Islam, (2008), esto fue corroborado mediante una entrevista en la que se menciona que “los estándares internacionales todos tienen una relevancia por la parte social y los derechos humanos ... elevan la calidad de vida de los trabajadores” para el caso de BAP “este año tiene una nueva versión donde el componente, la parte social la han reforzado más... En estas nuevas versiones ya va un poco más, ya habla del salario digno, de elevar la calidad de vida de la comunidad en sí” estos estándares “hacen que uno cree políticas para hacer cumplir esto en las organizaciones”.

Finalmente, las brechas en este campo de investigación relacionadas con la escasez de información identificadas a nivel internacional por Godoy et al. (2016), Kruijssen et al. (2018) y Louis y Oliveira (2020) se pueden evidenciar en Colombia, debido a que hay pocas investigaciones acerca del rol de la mujer en la acuicultura.

7. Recomendaciones y conclusiones para la transversalización de la equidad de género y la inclusión social en las cadenas de valor del camarón en Tumaco y de la tilapia en el Huila en el marco del proyecto GMAP Colombia

7.1 Recomendaciones

A lo largo de este documento ha quedado evidenciado la diferencia, tanto en la participación en las actividades productivas como en las costumbres y aspectos culturales entre las mujeres del Huila y la de Tumaco. Esto refleja unas necesidades particulares para cada región, sin embargo, con el ánimo de fortalecer todas las intervenciones en el marco de un proyecto, las recomendaciones que se brindan a continuación pueden aplicar de manera general a los dos territorios.

Adicionalmente, otras recomendaciones son dirigidas a la cadena de valor como tal, pues su implementación se encuentra por fuera del alcance del proyecto, pero son consideradas muy importantes por lo tanto son plasmadas aquí. Para lograr el mejoramiento de la situación de la mujer en la cadena de valor de la acuicultura y que esto fortalezca y contribuya a la consecución de un desarrollo sostenible del sector, es necesario que se creen alianzas entre proyectos de cooperación, ONG, autoridades locales y regionales, gremios y demás organizaciones que puedan aportar en este sentido.

7.1.1 Recomendaciones para el proyecto:

- Debido al deseo de capacitaciones técnicas en la región de Tumaco, los proyectos deben asegurar que cuando se den dichas formaciones las invitaciones lleguen a todos los interesados y que los horarios y lugares sean aptos para aquellas mujeres que tienen obligaciones de madre.
- En relación con el punto anterior, durante los procesos de asistencia técnica los proyectos deben asegurar que el conocimiento impartido llegue a todas las personas de la organización, incluyendo las mujeres que no estén presentes pero que hagan parte de la actividad productiva. De igual manera, las observaciones, tareas y otras actividades resultantes de las visitas técnicas, deben quedar registradas en algún documento que sea de consulta de todos los interesados.
- La sensibilización en temas de igualdad y, especialmente de equidad de género, puede ser una actividad realizada por los proyectos, con el fin de que las personas que dirigen las organizaciones estén conscientes de lo que implica cada uno de dichos conceptos y puedan generar acciones efectivas para mejorar la situación de la mujer.
- En las cadenas de valor hay presencia de mujeres en cargos estratégicos que demuestran sus capacidades de liderazgo, si bien aún hay una brecha en comparación con la participación del hombre, estos casos pueden ser documentados y ser parte de una campaña de comunicación cuyo objetivo sea el reconocimiento del rol de la mujer en la cadena.

- El papel de las asociaciones es muy importante para el desarrollo del sector y para la transmisión de conocimientos e información. Es por esto que, para la búsqueda de una igualdad de género en el sector, las alianzas o la construcción de capacidad instalada en ellas servirá como catalizador de las acciones que desarrollen en el marco de los proyectos.
- En relación con lo anterior, la gestión del conocimiento en las asociaciones puede ser fortalecido con el fin de que éstas sean fuente de consulta pública de servicios, apoyos, convocatorias y otra información relevante para las mujeres, esto con el fin de que las mujeres se enteren de las oportunidades que existen y que pueden mejorar su bienestar.
- Las mujeres que se encuentran en cargos estratégicos, tanto en las plantas de procesamiento, como en las unidades productivas y en las asociaciones, pueden ser motivadoras de cambios dentro de las organizaciones aprovechando su posición dentro de la organización, es por esto por lo que los proyectos pueden buscar un apalancamiento en ellas para obtener una mayor participación de los actores en sus actividades.
- Los proyectos con enfoque de acceso a mercados a través del cumplimiento de estándares voluntarios, pueden evaluar si la construcción de políticas empresariales acerca de la equidad de género y la inclusión social da respuesta a ciertos puntos de control de los estándares con el fin de que sea un motivador para su elaboración por parte de las organizaciones.
- Los programas sociales incluidos en los programas de asistencia técnica deben incluir el componente de género y estar orientados hacia el desarrollo de actividades que generen un gana-gana entre la unidad productiva o planta de procesamiento y sus grupos de interés. Idealmente, deben reflejar la situación particular de cada unidad productiva.
- En las herramientas y publicaciones desarrolladas por los proyectos, se debe revisar la posibilidad de señalar o incluir aspectos relacionados con la igualdad y equidad de género. Por ejemplo, en un directorio de servicios institucionales se pueden señalar las iniciativas que tienen un apartado o condiciones favorables para las mujeres. Otro ejemplo de esto es un normograma, donde es importante remarcar cuáles es la normativa mínima que debe cumplir cada organización en los temas de igualdad de género, aspectos que se encuentran incluidos en decretos, resoluciones, entre otros y que pueden no ser analizados desde ese punto de vista por las unidades productivas, plantas de procesamiento y asociaciones.
- Las alianzas con otras organizaciones cuya fortaleza sea la igualdad y equidad de género es un punto que se debe realizar con el fin de implementar las acciones recomendadas anteriormente y otras que puedan surgir a lo largo de la ejecución de los proyectos.

7.1.2 Recomendaciones para las cadenas de valor en general:

- Para las líderes de la cadena de valor del camarón en Tumaco, se puede realizar un curso de comunicación que les permita traducir y consolidar sus pensamientos y opiniones de una manera que se pueda comunicar efectivamente a sus grupos de interés, esto debido a que ellas buscan tener una participación a nivel institucional para lo cual es necesario contar con las herramientas adecuadas de comunicación.
- El sector privado es un actor muy importante en la búsqueda de la igualdad y la equidad de género, es por esto se debe invitarlos a la construcción de una hoja de ruta para este fin.
- Se han identificado iniciativas que buscan la mejora del bienestar de los trabajadores de las cadenas, en donde se incluye a la mujer específicamente, tal es el caso de la fundación

mencionada anteriormente, y los esfuerzos iniciales de uno de los gremios en este sentido. En este orden de ideas, se recomienda acompañar estas acciones orientándolas hacia la búsqueda del valor compartido con el fin de que haya un fortalecimiento de ambos lados, del empresarial y del social.

- El sector no cuenta con actividades articuladas en torno a la mejora de la situación de la mujer en las cadenas, por lo tanto, la construcción de una política que aúne las iniciativas e intereses presentes, tanto privadas como públicas, y que oriente las acciones de la cadena se considera importante.
- Debido al desconocimiento por parte de algunas mujeres acerca de los servicios y apoyos institucionales, se pueden realizar jornadas de exposición de dicha oferta, que incluya los beneficios de las cajas de compensación, por ejemplo, para el tema de la adquisición de vivienda, préstamos educativos, formación en capacidades empresariales, entre otras.
- Es oportuno la elaboración de un modelo de negocio, para el caso de las mujeres camaroneras, que permita que tengan un flujo constante de dinero con el fin de que no deban realizar actividades paralelas para la generación de ingresos.

7.2 Conclusiones

La diferencia que hay en el desarrollo de las dos cadenas de valor en términos técnicos y económicos, se ve reflejada también en el rol que ejerce la mujer dentro de ella. En el Huila, esto ha causado que los cargos que las mujeres desempeñan requieran de mayores conocimientos y es por esto que se encuentran mujeres con niveles de educación más altos en comparación con Tumaco.

La participación de la mujer en el eslabón de procesamiento es superior en ambas cadenas, y para el caso de la producción primaria en el Huila, la presencia de la mujer es muy escasa y en algunos casos puede ser invisible. Adicionalmente, existe una brecha en términos de remuneración, especialmente en Tumaco, donde el porcentaje de mujeres que realizan labores productivas y que no son remuneradas, es superior al de los hombres.

Si bien hay una participación de mujeres en cargos estratégicos, todavía hay lugar para que haya más, y esto debe ser un trabajo que se haga en conjunto entre el sector privado y el público.

En cuanto a la división del trabajo, en Tumaco se encuentran mujeres que se pueden definir como toderas, y se encargan desde tareas administrativas hasta aquellas en que se requiere el uso de la fuerza, punto que en el Huila es poco probable que pase, debido a que una diferenciación más marcada en que los trabajos que implican levantar cosas pesadas es preferible que sean realizados por hombres, esto se pudo evidenciar en las visitas a las unidades productivas.

En relación con el punto anterior, la mayor participación de la mujer en las plantas de procesamiento es debido a su motricidad fina, que permite que los cortes realizados en los filetes de pescado sean más precisos.

En Tumaco, hay una voz de unidad en torno a la mujer camaronera, ellas se reconocen como tal, y trabajan por el mejoramiento de sus condiciones laborales y personales, tanto así, que existen varias asociaciones de sólo mujeres. En contraste, en el Huila el pensamiento de la mujer es más

individualista, y no se reconocen en conjunto como una comunidad. Estas apreciaciones son el resultado del ejercicio cualitativo en el que se debieron modificar las preguntas planteadas inicialmente cuando se visitaron las unidades productivas del Huila.

Las mujeres de Tumaco se definen como cuidadoras, todoterreno, berracas, líderes, responsables, voceras, colaboradoras, amables y carismáticas. Así mismo, las del Huila mencionan que son puntuales, ordenadas, organizadas, previsivas, respetuosas, cuidadosas, buenas en la cocina, ágiles, líderes, pacientes, perceptivas, comprensivas, tolerantes, comunicativas y positivas.

8. Referencias bibliográficas

- Awuor, F. J. (2021). The role of women in freshwater aquaculture development in Kenya. *Aquatic Ecosystem Health & Management*, 24(1), 73–81. <https://doi.org/10.14321/ae hm.024.01.11>
- Baker, S., Kousis, M., Richardson, D., & Young, S. (2005). *The Politics of Sustainable Development: Theory, Policy and Practice within the European Union* (2nd ed.). Taylor & Francis.
- Aquaculture Facility Certification. BAP Farm Standard, 3.0 1 (2021).
- Bosma, R. H., Nguyen, T. D., Calumpang, L. M., & Carandang, S. A. (2019). Gender action plans in the aquaculture value chain: what's missing? *Reviews in Aquaculture*, 11(4), 1297–1307. <https://doi.org/10.1111/raq.12293>
- Brugere, C., & Williams, M. (2017). *Profile: Women in Aquaculture*. <https://genderaquafish.org/portfolio/women-in-aquaculture/>
- Cristóbal, J., Diego, Platas-Rosado, E., Hoyos, A. A., Pérez Vásquez, A., Angélica, D., de La Cruz, A., Ysac, N., & Serrano, Á. (2019). Mapeo de la cadena de valor de la tilapia en el estado de Veracruz. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 10(5), 1167–1174.
- Doepke, M., & Tertilt, M. (2019). Does female empowerment promote economic development? *Journal of Economic Growth*, 24(4), 309–343. <https://doi.org/10.1007/s10887-019-09172-4>
- Domańska, A., Żukowska, B. A., & Zajkowski, R. (2019). Sustainable Development versus Gender Gap-Do Women Matter? *Problems of Sustainable Development*, 14(2), 129–142. <https://www.researchgate.net/publication/335835305>
- Dymén, C., Andersson, M., & Langlais, R. (2013). Gendered dimensions of climate change response in Swedish municipalities. *Local Environment*, 18(9), 1066–1078. <https://doi.org/10.1080/13549839.2012.752802>
- FAO. (2020). El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2020. In *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2020*. FAO. <https://doi.org/10.4060/ca9229es>
- Fundación Desarrollo y Paz. (2021). *Situación de los derechos humanos y el DIH en Nariño*. <https://www.fundepaz.org/observatorio-de-derechos-humanos-y-dih/#informes>
- Gobierno de Colombia. (n.d.). *Renovación territorio*. Retrieved February 17, 2022, from https://www.renovacionterritorio.gov.co/especiales/especial_PDET/
- Gobierno de Colombia. (2018). *Pacto por Colombia, pacto por la equidad*.
- Gobierno de Colombia. (2019). *Pacto por la Equidad de la Mujer Rural*.

- Godoy, C., Mojica, H., Rios, V., & Mendoza, D. (2016). *El Rol de la Mujer en la Pesca y La Acuicultura en Chile, Colombia, Paraguay y Perú*. 30.
www.fao.org/publications%0Ahttp://www.fao.org/3/a-i5774s.pdf
- Gopal, N., Hapke, H. M., Kusakabe, K., Rajaratnam, S., & Williams, M. J. (2020). Expanding the horizons for women in fisheries and aquaculture. *Gender, Technology and Development*, 24(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/09718524.2020.1736353>
- Haugen, A. S., Bremer, S., & Kaiser, M. (2017). Weaknesses in the ethical framework of aquaculture related standards. *Marine Policy*, 75, 11–18.
<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.10.011>
- Irving, S., & Helin, J. (2018). A World for Sale? An Ecofeminist Reading of Sustainable Development Discourse. *Gender, Work and Organization*, 25(3), 264–278.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12196>
- Islam, M. S. (2008). From Sea to Shrimp Processing Factories in Bangladesh. *Journal of South Asian Development*, 3(2), 211–236. <https://doi.org/10.1177/097317410800300202>
- Jespersen, K. S., Kelling, I., Ponte, S., & Kruijssen, F. (2014). What shapes food value chains? Lessons from aquaculture in Asia. *Food Policy*, 49(P1), 228–240.
<https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2014.08.004>
- Kim, E. M. (2017). Gender and the Sustainable Development Goals. *Global Social Policy*, 17(2), 239–244. <https://doi.org/10.1177/1468018117703444>
- Koralagama Dilanthi, Gupta Joyeeta, & Pouw Nicky. (2017). Inclusive development from a gender perspective in small scale fisheries. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 24, 1–6.
- Kruijssen, F., McDougall, C. L., & van Asseldonk, I. J. M. (2018). Gender and aquaculture value chains: A review of key issues and implications for research. *Aquaculture*, 493.
<https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2017.12.038>
- Kusakabe, K. (2003). Women’s Involvement in Small-Scale Aquaculture in Northeast Thailand. *Development in Practice*, 13(4), 333–345.
- Lindo, P., & Flores, S. (2006). *Pautas Conceptuales y Metodológicas Análisis de género en cadenas de valor*. 116.
<http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/643e0a029708d51d6725b02c46743a2e.pdf>
- Manandhar, M., Hawkes, S., Buse, K., Nosrati, E., & Magar, V. (2018). Gender, health and the 2030 Agenda for sustainable development. *Bulletin of the World Health Organization*, 96(9), 644–653. <https://doi.org/10.2471/BLT.18.211607>
- Marschke, M., & Wilkings, A. (2014). Is certification a viable option for small producer fish farmers in the global south? Insights from Vietnam. *Marine Policy* 197, 50, 197–206.
<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2014.06.010>

- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2021a). *Acuicultura en Colombia*.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2021b). *ACUICULTURA EN COLOMBIA*.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, & Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2021). *Situación de las Mujeres Rurales en Colombia 2010-2018*.
[https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/direcciones/Documents/Situacion de las mujeres rurales en Colombia 2010-2018.pdf](https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/direcciones/Documents/Situacion%20de%20las%20mujeres%20rurales%20en%20Colombia%202010-2018.pdf)
- Morgan, R., Dhatt, R., Kharel, C., & Muraya, K. (2020). Un enfoque parcial de la igualdad de género debilita a los ODS: es hora de una acción transversal. In *Global Health Promotion* (Vol. 27, Issue 3, pp. 205–208). SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.1177/1757975920949745>
- Niembro, A., & Civitaresi, M. (2019). La producción piscícola en Patagonia Norte: Un primer análisis a partir del enfoque de cadenas de valor. *Sección Ciencias Sociales* •, 22(1), 13–25. •
<http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/2240/pdf>
- ONUFI. (2021a). *ANÁLISIS DE MERCADOS ACUICULTURA EN COLOMBIA*.
- ONUFI. (2021b). *Análisis de la cadena de valor del camarón en Tumaco y la tilapia en el Huila*.
- Pérez Ibáñez, J. (2019). Cadenas globales de valor: una revisión bibliográfica. *Semestre Económico*, 22(51), 63–81. <https://doi.org/10.22395/seec.v22n51a4>
- Pla-Julián, I., & Guevara, S. (2020). Mainstreaming gender and sustainability jointly: a case study from a local government in Spain. *Local Environment*, 25(3), 258–271.
<https://doi.org/10.1080/13549839.2020.1732314>
- Porter, M. (1991). *Ventaja competitiva Creación y sostenibilidad de un desempeño superior* (1st ed.).
- Programa de Transformación Productiva. (2014). *Hacia la sostenibilidad y competitividad de la acuicultura colombiana*.
- Quintero, J., & Sánchez, J. (2006). La cadena de valor: Una herramienta del pensamiento estratégico The Value Chain: A Strategic Thought Tool. *Telos*, 8(3), 377–389.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318788001%0ACómo>
- Sachs, J. (2015). *La Era del Desarrollo Sostenible* (1st ed.).
- st. Louis, T. J., & Oliveira, N. M. (2020). Women’s contribution to aquaculture’s regional development: a literature review. *Journal of Applied Aquaculture*.
<https://doi.org/10.1080/10454438.2020.1842284>
- Verdiales, D. (2021). Women: a key element in sustainable development. Strategies contained in the 2030 Agenda. *Espiral Estudios Sobre Estado y Sociedad*, 28(82), 145–171.