

Cadenas globales de valor y género: retos y oportunidades para las trabajadoras de las economías en desarrollo

Stephanie Barrientos¹

Enviado 20 octubre 2022 / aceptado 7 de marzo de 2023

Resumen. Los grandes minoristas y los supermercados operan a través de cadenas globales de valor (CGV) en las que se abastecen de bienes directamente a través de proveedores, muchos de ellos en el Sur global. Los supermercados y minoristas coordinan y gobiernan a sus proveedores mediante la aplicación de estrictos requisitos comerciales y estándares privados. El género desempeña un papel importante en la dinámica comercial y en la expansión de las CGV. Las CGV generan empleo e ingresos para cientos de millones de trabajadores y pequeños agricultores de economías de renta media y baja, una proporción significativa de los cuales son mujeres. Las mujeres contribuyen a mejorar la productividad y la calidad en las CGV, pero son recompensadas de forma desigual y las mejoras en su bienestar y en cuestiones relativas a la igualdad de género no siempre son claras. Este artículo se pregunta: ¿Cómo se sustentan las CGV en las relaciones de género, y cuáles son las oportunidades y los retos para las mujeres que participan en las cadenas africanas de valor agroalimentarias? El artículo avanza una perspectiva de género en el análisis de las cadenas globales de valor, centrándose en los procesos de mejora y degradación económica y social (social and economic upgrading and downgrading). Se basa en dos estudios de casos contrastados sobre exportaciones a Europa en las que las mujeres desempeñan un papel fundamental: la floricultura de África Oriental, donde predomina el trabajo asalariado, y el cacao de África Occidental, procedente principalmente de pequeños agricultores. Examina el papel de la gobernanza privada, social y pública en la promoción de una mejora económica y social más equitativa desde el punto de vista del género.

Palabras clave: Cadenas globales de valor, género, desigualdades, mejora y degradación económica y social, agricultura

[en] Global value chains and gender: opportunities and challenges for women workers in developing economies

Abstract. Large retailers and supermarkets operate through global value chains (GVC) in which they directly source goods from suppliers, many in the global south. They coordinate and govern their suppliers via the application of strict commercial requirements and private standards. Gender plays an important role in the commercial dynamics and expansion of retail GVCs. GVCs generate jobs and incomes for hundreds of millions of workers and smallholders in middle and low-income economies, a significant proportion female. Women contribute to enhancing productivity and quality in GVCs, but are unequally recompensed and outcomes for improving their well-being and gender equality are mixed. This paper asks: How are GVCs underpinned by gender relations, and what are the opportunities and challenges for women engaged in African agri-food value chains? It advances a gender perspective on global value chain analysis with a focus on processes of economic and social upgrading and downgrading. It draws on two contrasting case studies involving exports to Europe in which women play critical roles: East African floriculture where wage labour predominates, and West African cocoa sourced mainly from smallholders. It considers the roles of private, social and public governance in promoting more gender equitable economic and social upgrading.

Keywords: Global Value Chains, gender, inequalities, social and economic upgrading, agriculture

Sumario. 1. Introducción. 2. El papel cambiante de la mujer en las cadenas de valor agroalimentarias. 3. Análisis de género de las cadenas de valor mundiales. 4. La mejora y la degradación de la agroindustria africana en función del género. 5. ¿Mejora equitativa desde el punto de vista del género? 6. Observaciones finales. Referencias.

Cómo citar: Barrientos, S. (2023). Cadenas globales de valor y género: retos y oportunidades para las trabajadoras de las economías en desarrollo, en *Papeles de Europa* 36(2023), e84307

Códigos JEL: F02, J16, J34

¹ Global Development Institute, The University of Manchester, Manchester, UK

E-mail: s.barrientos@manchester.ac.uk

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4419-3097>

1. Introducción

Las cadenas globales de valor están asociadas a dinámicas de género cambiantes en la producción y el consumo. La producción global está cada vez más coordinada por empresas líderes multinacionales a través de redes de suministro de productores, procesadores y agentes que atraviesan las fronteras internacionales. Los minoristas norteamericanos y europeos se interesan por la dimensión de género de sus cadenas de suministro, y algunos reconocen el papel que desempeñan las mujeres en muchos segmentos. Al final de las redes de suministro, las mujeres realizan la mayoría de las compras como clientes, y el aumento de la participación femenina en la población activa ha incrementado su poder adquisitivo. En la producción, las mujeres constituyen a menudo una proporción significativa de los trabajadores asalariados en la transformación y en las grandes explotaciones comerciales, y cada vez se reconoce más su papel en la producción de los pequeños agricultores. La expansión de las CGV ha contribuido a la “feminización del empleo” en muchos países en desarrollo de renta baja, ofreciendo oportunidades de acceso al mercado laboral que antes no estaban al alcance de muchas mujeres. Sin embargo, la medida en que las mujeres se benefician de la participación en las CGV sigue siendo objeto de controversia entre los investigadores académicos y las organizaciones de la sociedad civil. En este artículo se desarrolla una perspectiva de género sobre las CGV y se examinan en qué medida su participación en las CGV proporciona a las mujeres trabajadoras una mejora o una degradación económica y social. Se basa en estudios de casos sobre la floricultura de África Oriental y el cacao de África Occidental. Se pregunta: *¿Cómo se sustentan las CGV en las relaciones de género y cuáles son las oportunidades y los retos para las mujeres que participan en las cadenas de valor agroalimentarias africanas?*

El artículo se divide en cinco secciones. La siguiente sección establece el escenario examinando el papel cambiante de las mujeres en las cadenas agroalimentarias de valor coordinadas por grandes minoristas y supermercados. La tercera sección define las cadenas globales de valor, la gobernanza y los conceptos de ascenso y degradación económica y social desde una perspectiva de género. En la cuarta sección se presentan dos estudios de caso en los que se examinan los retos y las oportunidades de mejora en el abastecimiento procedente de países de renta baja: (i) la floricultura de *África Oriental* y (ii) el cacao de *África Occidental*. La quinta sección analiza las implicaciones de la gobernanza y las estrategias para promover resultados más equitativos en materia de género en las CGV. La sexta sección presenta las conclusiones finales.

2. El papel cambiante de la mujer en las cadenas de valor agroalimentarias

El avance de la globalización a partir de la década de 1970 ha provocado cambios significativos en el comercio internacional. Anteriormente, el comercio se realizaba en gran medida entre países a través de intermediarios, principalmente empresas independientes de importación y exportación. Cada vez más, el comercio fluye a través de cadenas globales de valor a través de las cuales los minoristas se abastecen directamente por medio de proveedores independientes de todo el mundo (en gran parte de países en desarrollo). Las empresas líderes coordinan su suministro global, aplicando estrictas condiciones comerciales y estándares privados a sus proveedores. Se centran en el consumidor y organizan su abastecimiento “justo a tiempo” para responder con flexibilidad a los cambios de tendencias del mercado. El aprovisionamiento global de productos con gran intensidad de mano de obra procedentes de países de renta baja permite a los minoristas centrarse en las actividades de mayor valor, como el diseño y la comercialización, al tiempo que ofrecen a los clientes precios competitivos. Se calcula que entre el 55% y el 80% del comercio mundial pasa actualmente por cadenas de valor mundiales (OCDE, OMC y UNCTAD, 2013; UNCTAD, 2013)

El auge inicial de las CGV estuvo liderado por empresas de marcas estadounidenses, como Nike y Gap, pero cada vez más otras grandes empresas han llegado a desempeñar papeles importantes (Gereffi y Korzeniewicz, 1994; Coe y Wrigley, 2009). Cadenas multinacionales de supermercados como Walmart, Carrefour, Tesco y Aldi operan en diversos países de todo el mundo. Las tiendas suelen vender una amplia variedad de artículos alimentarios y no alimentarios, como ropa, artículos de cuidado personal y artículos para el hogar. El dominio de las cadenas globales de valor es especialmente destacable en la venta minorista de alimentos; por ejemplo, los supermercados son responsables de más del 80% de los alimentos que se compran en el Reino Unido. En un principio, sólo los minoristas norteamericanos y europeos coordinaban las CGV, pero esto ha cambiado con la expansión de los minoristas en algunos países de Asia, América Latina y África (Reardon *et al.*, 2003; Humphrey, 2007; Barrientos, 2019).

El auge de las cadenas globales de valor se ha asociado a cambios significativos en las pautas de consumo y producción en función del género en la economía global. En lo que respecta a los consumidores, el aumento del empleo y de los ingresos de las mujeres significa que éstas tienen menos tiempo para las actividades domésticas, aunque a menudo siguen siendo responsables de cocinar, cuidar a los niños y realizar otras tareas domésticas. Las mujeres realizan la mayoría de las compras del hogar, y se estima que son responsables de más del 70% de las ventas de los supermercados (Barrientos 2019). Los grandes minoristas se centran en el consumidor y supervisan el perfil de género y las tendencias de compra de sus clientes. Las mujeres se han

vuelto más dependientes de la compra de prendas de vestir confeccionadas, productos de cuarta gama y bienes de consumo que ahorran tiempo, ya que compaginan el trabajo remunerado con sus funciones domésticas. La expansión del comercio minorista se ha visto impulsada por la oferta de productos precocinados y los formatos de consumo basados en la realización de todas las compras alimentarias o no en un solo lugar (*one stop shopping format*). Una tendencia similar, aunque más desigual, también se está produciendo en los países en desarrollo, donde el aumento del empleo femenino también ha incrementado el poder adquisitivo de las mujeres (WDR, 2012).

El crecimiento de la contratación de proveedores del Sur por parte de empresas líderes del Norte global ha contribuido a aumentar los niveles de empleo femenino en los sectores de la manufactura, la agricultura y los servicios vinculados a las CGV en los países en desarrollo. Es difícil obtener datos exactos sobre el empleo femenino vinculado a las CGV. Una estimación para 40 países de ingresos altos y medios sitúa la cifra en aproximadamente 453 millones de empleos, 190 millones (42%) de los cuales son femeninos (OIT, 2015). Sin embargo, esta estimación excluye a los países de renta baja, donde tiene lugar gran parte de la producción intensiva en mano de obra para las CGV. También excluye a los trabajadores precarios, incluidos los trabajadores a domicilio y los pequeños productores, muchos de los cuales son mujeres (Chen, 2014). Los datos relativos a la agricultura son especialmente difíciles de obtener debido al número de mujeres que trabajan como pequeñas agricultoras o como mano de obra familiar no remunerada, que a menudo no son reconocidas. Sin embargo, se calcula que en muchas partes del mundo, sobre todo en el África subsahariana y en el sur de Asia, las mujeres son responsables de una parte importante de la producción (Banco Mundial, 2009).

La integración en las cadenas globales de valor ofrece nuevas oportunidades de acceso al trabajo remunerado a decenas de millones de mujeres. Esto puede proporcionar ingresos o salarios independientes en países en los que el acceso de las mujeres al mercado laboral estaba limitado anteriormente. Sin embargo, existe un debate sobre hasta qué punto trabajar en las exportaciones beneficia a las mujeres (Barrientos 2019). Algunos sostienen que las mujeres sufren una grave explotación, soportan malas condiciones de empleo, inseguridad, bajos salarios y pueden enfrentarse a problemas como el acoso sexual (Elson y Pearson, 1981; Dunaway, 2014). Otros sostienen que, a pesar de los problemas, este tipo de trabajo también aporta beneficios a las mujeres y puede contribuir a su empoderamiento económico y social (Lim, 1990; Kabeer, 2000). Sin embargo, una evaluación matizada requiere un análisis de género más profundo de las cadenas globales de valor mundiales y de los papeles cambiantes de las mujeres y los hombres en la producción, la distribución y el consumo mundiales.² La siguiente sección desarrolla un análisis de género de las CGV y esboza los conceptos de mejora y degradación económica y social. Esto proporciona una base para seguir explorando las oportunidades y los retos para las mujeres que trabajan en las CGV en los países de renta baja.

3. Análisis de género de las cadenas de valor mundiales

El enfoque de las cadenas globales de valor traza los vínculos entre las empresas en las distintas fases del suministro de bienes. Una cadena de valor “describe toda la gama de actividades necesarias para llevar un producto desde su concepción hasta el consumidor final, pasando por su diseño, sus materias primas e insumos intermedios, su comercialización, su distribución y su apoyo” (Kaplinsky y Morris, 2002). El análisis de las CGV ofrece un marco para examinar *las relaciones* entre empresas, así como las relaciones entre las empresas y los trabajadores que participan en distintos segmentos de una cadena. El “género” es un concepto *relacional* que analiza las relaciones socialmente atribuidas entre hombres y mujeres, en lugar de centrarse en las diferencias biológicamente determinadas (Folbre, 1994). Se basa en el análisis del trabajo remunerado y no remunerado, así como de la actividad económica en general y se centra en los entornos sociales y comerciales en los que operan las cadenas de valor. Dado que tanto las mujeres como los hombres desempeñan papeles fundamentales en las cadenas de valor, un análisis de género explora las formas en que se interrelacionan las relaciones comerciales y de género. Esta sección examina los conceptos clave que informan el análisis de las CGV, considerando los conceptos de gobernanza y de mejora y degradación económica y social desde una perspectiva de género. Esto proporciona un marco para analizar la intersección entre las dimensiones comercial y de género de las CGV, configurando las oportunidades y los retos para la participación de las mujeres.

Cadenas globales de valor: una perspectiva de género

La gobernanza por parte de las empresas líderes desempeña un papel clave en el análisis de las CGV para comprender cómo se articulan las relaciones entre empresas. La gobernanza se definió inicialmente como dirigidas por el productor o dirigidas por el comprador (Gereffi, 1994) y posteriormente se matizó para analizar las distintas formas de coordinación de las CGV, como la jerárquica, la cautiva, la modular, la relacional y la de brazos caídos. (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005). La gobernanza de la cadena implica que las

² Véase Barrientos (2019) *Género y trabajo en las cadenas de valor mundiales: ¿Capturing the Gains?* Cambridge University Press.

empresas líderes: (i) coordinan las actividades comerciales de los proveedores para satisfacer sus requisitos de abastecimiento; y (ii) aplican requisitos comerciales y estándares privados (técnicos, sociales y medioambientales) a las que deben ajustarse sus proveedores (Humphrey y Schmitz, 2002; Nadvi, 2008; Henson y Humphrey, 2010). Contribuciones más recientes han enfatizado el papel de los actores públicos y de la sociedad civil en la configuración de los entornos institucionales y normativos en los que operan las CGV, ampliando el concepto para incluir la gobernanza pública (por parte de los gobiernos y las instituciones públicas) y la gobernanza social (por parte de las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los sindicatos) (Alford y Phillips, 2018). En este caso, la gobernanza se define como “multipolar”, donde la regulación de las CGV depende cada vez más de la interacción de la gobernanza privada, pública y social (Ponte y Sturgeon, 2014). Desde una perspectiva de género, la incorporación de la sociedad civil y los actores públicos abre un espacio social más amplio que puede influir en las cadenas de valor más allá de los estrechos criterios comerciales. Como se examinará más adelante, la defensa y las campañas de la sociedad civil contra las empresas multinacionales en relación con el trato degradante que reciben las trabajadoras en sus cadenas de valor han influido en las estrategias de las empresas líderes. Los estándares privados suelen incluir normas sociales que especifican la no discriminación de género. Las políticas gubernamentales de los países de origen y de abastecimiento de las multinacionales también pueden influir en el trato de los trabajadores, lo que tiene implicaciones de género.

Otra vertiente del análisis de las CGV se refiere a cómo el poder de las empresas líderes facilita su adquisición de “rentas económicas”. Las empresas líderes pueden determinar una división del trabajo a lo largo de las cadenas de suministro que les permite concentrarse en actividades de mayor valor, como el diseño, la creación de marcas y el marketing, mientras subcontratan actividades de menor valor a proveedores diversificados. Esto facilita la captura de valor por parte de las empresas líderes en forma de rentas económicas adicionales por encima de los beneficios competitivos normales (Kaplinsky, 2000). El valor en las CGV puede desglosarse en creación de valor (en el punto de producción), aumento del valor (por ejemplo, a través de la creación de marcas) y captura de valor, que pueden tener lugar en distintos segmentos de la cadena alejados del punto de producción (Henderson, 2002; Kaplinsky, 2000). (Henderson, 2002; Kaplinsky y Morris, 2002). Los comercializadores que ocupan una posición dominante en mercados clave pueden presionar a los proveedores en materia de costes, normas y plazos de entrega para mejorar su captura de valor, lo que les permite vender bienes de calidad a precios competitivos. Los proveedores de las CGV se quejan desde hace tiempo de las “prácticas adquisitivas” hostiles de los compradores (OIT, 2017). Los proveedores pueden contrarrestar estas presiones reduciendo los costes laborales, lo que repercute en los trabajadores, especialmente en los que ocupan puestos más precarios (Barrientos, 2013).

También existe una importante dimensión de género en la creación, mejora y captura de valor. El análisis de género examina los mercados laborales como instituciones socioeconómicas conformadas por las normas de género imperantes y, por extensión, esto se aplica a las CGV (Elson, 1999; Barrientos, 2019). Establece una diferencia entre el trabajo productivo remunerado, tradicionalmente realizado por los hombres en un lugar de trabajo comercial, y el trabajo reproductivo no remunerado, tradicionalmente realizado en los hogares, principalmente por las mujeres (Folbre 1994). Las instituciones están arraigadas en las relaciones de género que dan forma a las normas sociales. Éstas sustentan una división del trabajo en la que se infravalora el trabajo de la mujer, y la protección de las necesidades de bienestar de la mujer se basa en la premisa de su papel subordinado al del hombre en la sociedad y en los hogares (Elson, 1999). Las relaciones de género se reflejan en las CGV, en las que los hombres suelen concentrarse en trabajos remunerados más seguros y con mejores condiciones, y las mujeres en trabajos peor remunerados y más inseguros, con condiciones y derechos deficientes (Barrientos, 2019). El uso de mano de obra femenina puede actuar como un amortiguador para los proveedores frente a las prácticas adquisitivas hostiles de los compradores y los pedidos volátiles.

Ampliando aún más este análisis de género, las mujeres son las trabajadoras preferidas en determinados segmentos de la cadena de valor para llevar a cabo tareas y tipos de producción específicos. A menudo reflejan las normas de género imperantes en relación con el “trabajo de las mujeres”, como el cuidado de otras personas o el suministro de alimentos, artículos domésticos y servicios. Estas actividades reproductivas han sido tradicionalmente no remuneradas en los hogares. Se anima a las niñas a realizarlas desde una edad temprana, lo que aumenta la destreza y las habilidades de las mujeres para llevarlas a cabo (Elson y Pearson 1981). En las cadenas de valor contemporáneas, muchas de estas actividades reproductivas se han comercializado, como las prendas de vestir confeccionadas y la comida preparada o precocinada. La transferencia de estas actividades a un entorno comercial facilita la creación y la mejora de valor, produciendo bienes de calidad que atraen a los clientes. Sin embargo, el hecho de calificar ciertas habilidades o funciones como “femeninas” facilita su infravaloración y la contratación de mujeres con salarios inferiores a los de los hombres que realizan tipos de trabajo equivalentes (Barrientos 2019). Las desigualdades de género sustentan la dinámica comercial de las CGV: el reconocimiento o la remuneración insuficientes de la contribución de las mujeres a la creación y la mejora de valor facilita la captura de valor a lo largo de las cadenas globales de valor, aumentando aún más las rentas económicas adquiridas por las empresas líderes.

Así pues, la dinámica de género de las CGV refleja y refuerza las desigualdades sociales de género. Sin embargo, también existen tensiones subyacentes entre calidad y precio. En las CGV, los comercializadores orientados al consumidor se esfuerzan por vender productos de calidad a precios competitivos. Éstos varían en función de los diferentes segmentos del mercado de consumo a los que se dirigen (por ejemplo, productos nicho de alto precio y bajo volumen para clientes con rentas altas, frente a productos de bajo precio y alto volumen para clientes con rentas más bajas). En todos los segmentos de clientes, los minoristas y supermercados imponen estándares privados para garantizar la calidad. En los nichos de mercado más altos, esto incluye una amplia gama de atributos de calidad (como criterios sociales, éticos y medioambientales), pero los estándares también importan en el extremo inferior de los mercados, especialmente las normas de producto que podrían afectar a la seguridad alimentaria (Ponte y Gibbon, 2005; Nadvi, 2008). Las mujeres suelen desempeñar un papel clave en la intersección entre calidad y precio, sobre todo en las industrias de gran intensidad de mano de obra orientadas al consumidor. Esta tensión tiene importantes implicaciones para las dimensiones de género de la mejora y la degradación económicas y sociales, que se examinarán en la siguiente subsección.

Mejora y degradación económica y social en función del género

El concepto de mejora (*upgrading*) también ha desempeñado durante mucho tiempo un papel importante en el análisis de las CGV. En los primeros estudios, la atención se centraba en la mejora industrial de las empresas (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005). (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005). Más tarde, el concepto se amplió a la mejora económica para incluir la agricultura y los servicios, así como la industria manufacturera, y se extendió para incorporar la mejora social de los trabajadores y los pequeños productores (Barrientos, Gereffi, 2005). (Barrientos, Gereffi y Rossi, 2011). A nivel genérico, la *mejora económica* se define como el paso de las empresas de actividades de menor valor a actividades de mayor valor. Esto puede hacerse mediante la mejora del proceso (fabricar el mismo producto de formas diferentes); la mejora del producto (producir nuevos productos); la mejora funcional (emprender nuevas actividades dentro de la cadena); y la mejora de la cadena (pasar a nuevas cadenas de mayor valor) (Humphrey y Schmitz, 2002; Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005). La *mejora social* se define como la mejora de los ingresos y las condiciones de los trabajadores. Se ha dividido en mejoras de los niveles de producción que son fácilmente medibles (por ejemplo, a través de auditorías sociales) y mejoras de los derechos de reconocimiento de derechos, como la libertad de asociación y la no discriminación, que son menos tangibles o fáciles de medir (Elliott y Freeman, 2005; Elliott y Freeman, 2003; Barrientos, Gereffi y Rossi, 2011).

Estas definiciones pueden afinarse aún más para incluir el análisis de género de la mejora, o de su contrario, de la degradación (*downgrading*). La mejora económica debe garantizar que la creación y el aumento de valor se combinan con una captura de valor que reconozca la contribución de las mujeres con la misma remuneración para los trabajadores y empresarios de ambos sexos a lo largo de las cadenas de valor. La mejora social puede afinarse para garantizar la participación igualitaria e independiente de mujeres y hombres en las CGV con respecto a la voz, la protección social, la remuneración y los derechos. Esto implica tanto la igualdad formal en todos los niveles de la mejora, de modo que las mejoras en las condiciones y los derechos benefician a las mujeres en pie de igualdad con los hombres, como *oportunidades* equitativas de género para que las mujeres puedan ascender a un trabajo mejor y a segmentos superiores de la cadena de valor. Este marco ayuda a evaluar las oportunidades y los retos para las mujeres en relación con los hombres cuando se produce la mejora, y a evaluar si las desigualdades de género arraigadas limitan la mejora. Y a la inversa, evaluar si las mujeres se ven más perjudicadas cuando se produce una degradación económica y social.

Debemos modificar ligeramente el análisis al aplicar estos conceptos a los pequeños productores que predominan en la agricultura africana (en lugar de a los grandes productores que emplean mano de obra asalariada). En este caso, el hogar es a menudo tanto la empresa como la fuente de mano de obra, y la división entre actividad comercial remunerada y subsistencia no remunerada es difusa. En muchos países en desarrollo, las normas arraigadas y a veces la legislación concentran la propiedad de la tierra en manos de los agricultores varones, mientras que sus esposas y familiares trabajan como mano de obra familiar no remunerada. Esto hace que el papel real de las mujeres en la agricultura permanezca oculto, incluso cuando son ellas las que realizan gran parte del trabajo. Como agricultoras, las mujeres a menudo carecen de las garantías que ofrece la tenencia de la tierra para acceder a la financiación, tienen menos capacidad para conseguir contratos como proveedoras agrícolas (Quisumbing *et al.*, 2014). Cuando fallece un agricultor, su esposa suele perder el acceso a la tierra, lo que aumenta su inseguridad y su dependencia de otros familiares varones. Desde una perspectiva de género, podemos definir la mejora económica en términos de un mayor reconocimiento del papel de la mujer en la producción al pasar a actividades de mayor valor a través de la mejora de procesos, productos y funciones. La mejora social consiste en unos medios de vida más equitativos (ingresos, seguridad y tenencia de la tierra) tanto para las agricultoras como para los agricultores y los miembros de la familia.

3. La mejora y la degradación de la agroindustria africana en función del género

Los conceptos de mejora económica y social proporcionan un marco para analizar los resultados de la integración de la cadena de valor para productores y trabajadores. Sin embargo, los estudios empíricos sobre los resultados no han demostrado que exista una relación lineal entre la mejora o la degradación económica y social. Más bien puede haber resultados mixtos que pueden variar según los contextos y las diferentes categorías de trabajadores (Milberg y Winkler, 2011; Barrientos, 2019). Esta sección examina dos casos diferentes que ponen de relieve estos resultados mixtos, explorando las condiciones en las que puede producirse una mejora económica y social más equitativa desde el punto de vista del género. El primero son las cadenas de floricultura de África Oriental, que emplean principalmente mano de obra femenina asalariada, y el segundo son las cadenas de cacao y chocolate de África Occidental, que se abastecen predominantemente de pequeños agricultores de cacao en los que el papel de la mujer está menos reconocido. Los casos no son representativos de todas las CGV agroalimentarias, sino que demuestran cómo la dinámica de género de la mejora y la degradación dentro de las cadenas globales de valor puede desarrollarse de forma diferente en los distintos países y sectores.

Floricultura de África Oriental

Tanto la floricultura keniana como la ugandesa ofrecen interesantes ejemplos de oportunidades y retos para los resultados económicos y sociales que pueden darse dentro de las cadenas globales de valor. Kenia ha tenido éxito en la exportación de flores cortadas y ramos, mientras que Uganda se ha convertido en un exitoso exportador de esquejes más que de flores cortadas. Europa es un mercado importante para ambos países. Las mujeres constituyen un porcentaje significativo de los trabajadores en la producción, y tras importantes campañas sobre las malas condiciones laborales han visto mejoras positivas en sus condiciones de empleo y sus derechos. Tras un breve repaso, examinamos los procesos de mejora económica y social que se produjeron en función del género.

Kenia es ahora el tercer exportador mundial de flores después de Colombia y Ecuador, con un valor de exportación de aproximadamente 90.000 millones de dólares. La UE es su principal mercado de destino, con un 48% de la cuota de mercado en 2021.³ Sin embargo, las cifras agregadas no revelan plenamente el nivel de mejora económica dentro de la cadena de valor. Kenia ha mejorado sus productos pasando de la exportación de tallos y ramos de menor valor a la de mayor valor. La cantidad vendida directamente a los supermercados de la UE (sobre todo ramos) en lugar de a través de las subastas de flores holandesas aumentó hasta el 30% a partir de mediados de la década de 1990, y luego se estabilizó en torno a una cuarta parte de las exportaciones de la UE en 2011 (Riisgaard y Gibbon, 2014). Las empresas floricultoras keniatas también se han moderado desarrollado mejoras de proceso gracias a un mayor cumplimiento de los estándares privados internacionales.

Uganda tiene un sector florícola mucho más pequeño, que luchó por competir con Kenia. Ha tomado un camino diferente para mejorar sus productos, abandonando en parte las flores cortadas para dedicarse a la exportación de esquejes. En 2013 se situó como el decimosexto exportador de esquejes, con los Países Bajos en primer lugar con el 48% del total mundial (ITC, 2013). En el paso de las flores a los esquejes, algunos productores experimentaron una degradación económica (principalmente exportadores de propiedad africana y asiática centrados en las flores). Los que mejoraron su situación fueron principalmente productores de esquejes en operaciones integradas verticalmente de empresas gestionadas por europeos, en su mayoría multinacionales de propiedad holandesa. Un importante motor de la mejora económica fueron sus estrechos vínculos con empresas líderes europeas, que proporcionaron inversión directa, apoyo técnico y mercados seguros para los esquejes que pasan a la siguiente fase de la cadena de valor (como los Países Bajos) para su cultivo final. Estas multinacionales holandesas también facilitaron la mejora de los procesos, lo que permitió a los productores cumplir los crecientemente exigentes estándares medioambientales y sociales de la industria de las flores (Evers *et al.*, 2014).

Tanto la floricultura keniana como la ugandesa tienen altos niveles de empleo femenino. Como muestra la Tabla 1, se calcula que el 75% de los 100.000 trabajadores keniatas del sector de las flores y más del 70% de los 9.000 trabajadores ugandeses del sector son mujeres. En ambos países, estos sectores proporcionan ingresos a un número mucho mayor de dependientes y trabajadores indirectos. Sin embargo, el perfil de la cadena de valor de la horticultura y la floricultura está muy condicionado por el género. Las mujeres se concentran en la producción, sobre todo en los almacenes de empaquetado. Se las emplea aquí por su destreza y habilidad para manipular flores delicadas que se dañan con facilidad (Evers *et al.*, 2014). Su destreza es importante, por lo que se contrata a trabajadores con un nivel educativo relativamente bueno y muchas explotaciones proporcionan formación a la mano de obra (Fernandez-Stark, Bamber y Gereffi, 2011; Riisgaard y Gibbon, 2014). Gran parte de la supervisión y gestión del sector es masculina, al igual que el perfil de la propiedad. Por lo tanto, la mejora económica de los productores se ha beneficiado de las habilidades que aportan las mujeres para producir productos de alta calidad, y ha beneficiado a las mujeres en términos de provisión de empleo femenino.

³ Kenya Flower Council <https://kenyaflowercouncil.org/index.php/our-story/from-kenya-with-love>, (consultado en octubre de 2022).

Tabla 1. Número estimado de trabajadores de la floricultura en Kenia y Uganda

País/Producto	Asalariados	Estimaciones de la población activa femenina	Trabajadores indirectos
Flores de Kenia (a)	100,000	75%	500,000
Flores de Uganda (b)	9,000	70%	n/d

Fuentes: <https://kenyatrade.org/kenya-flower-export/> (consultado en octubre de 2022). Kwaramba y Gitta (2020).

En relación con la mejora social, tanto la floricultura de Kenia como la de Uganda han experimentado avances en la última década. Sin embargo, esto ocurrió en la década de 2000, después de que ambos países fueran objeto de campañas de la sociedad civil y los sindicatos por las malas condiciones laborales (Riisgaard y Gibbon, 2014; Barrientos, 2019). Estas campañas pusieron de relieve las malas condiciones experimentadas por la mano de obra mayoritariamente femenina, incluidos los altos niveles de inseguridad laboral, la mala remuneración y los peligros para la salud y la seguridad. La inseguridad laboral persistía, a pesar de que la producción se llevaba a cabo durante gran parte del año, porque muchos trabajadores de la floricultura tenían contratos temporales, eran despedidos y luego recontratados para evitar los derechos que corresponden a los trabajadores permanentes. Entre los problemas de salud y seguridad, los supervisores obligaban a menudo a los trabajadores a volver a entrar en los invernaderos después de la fumigación, antes de que transcurriera el tiempo previsto, poniendo en peligro su salud. También era habitual el acoso sexual por parte de los supervisores fijos masculinos a las trabajadoras temporales precarias. Como trabajadoras temporales, las mujeres tenían pocas vías de denuncia, y sus puestos de trabajo podían correr peligro si lo hacían, ya que los supervisores solían determinar quién era contratado (Barrientos 2019).

En la década de 2000, las campañas de sindicatos y ONG se dirigieron a los minoristas europeos, cuya importancia como vendedores de flores iba en aumento. Esto condujo a la introducción de códigos de prácticas laborales por parte de los supermercados, las principales empresas de flores, los organismos internacionales de la industria de las flores y los agentes de Kenia y Uganda (incluida la norma del Consejo de Flores de Kenia, MPS, Fairtrade y el Código Base de la ETI). La mayoría de los códigos se basan en los convenios fundamentales de la OIT, que incluyen el principio de no discriminación. Las campañas en las que participaron ONG centradas en la mujer condujeron a la creación de comités de género en algunas explotaciones florícolas encargados de abordar cuestiones como el acoso sexual (Oxfam/IPL, 2013; Evers *et al.*, 2014). En 2014, en Kenia, se calcula que 93 de las 177 explotaciones exportadoras de flores estaban certificadas conforme a algún estándar social o medioambiental privado, mientras que 73 cumplían ambas normas (Gibbon y Riisgaard 2014).

Los floricultores que habían ascendido económicamente dentro de la cadena de valor se resistieron inicialmente a los cambios, pero posteriormente introdujeron mejoras en las condiciones de empleo. Uno de los cambios fue el aumento de la seguridad laboral. En Kenia, por ejemplo, un estudio realizado en 2002 sobre las explotaciones de exportación de flores reveló que, en el sector de la floricultura, aproximadamente el 35% de los trabajadores tenían contratos indefinidos y el 65%, contratos temporales u ocasionales (Dolan y Sorby, 2003). Sin embargo, esta proporción variaba según la explotación, y en un estudio de 7 explotaciones bien situadas dentro de la cadena de valor se observó una proporción inversa entre trabajadores fijos y eventuales (Dolan, Opondo y Smith, 2004). Una década más tarde, otro estudio de 11 explotaciones de exportación de flores, también situadas en los niveles superiores de la cadena de valor, reveló que aproximadamente el 80% de los trabajadores tenían contratos indefinidos y el 20% contratos temporales u ocasionales (Gibbon y Riisgaard 2014). A pesar de la resistencia inicial, una vez introducidas las mejoras sociales, muchas explotaciones experimentaron beneficios comerciales, como una menor rotación de la mano de obra y una mayor rentabilidad de la formación de los trabajadores. Algunas explotaciones florícolas también aumentaron el número de mujeres en puestos de supervisión e incluso de dirección (Barrientos 2019). La estabilización del empleo se debió en parte a la estabilización de las exportaciones de flores de Kenia a Europa y a las innovaciones en las prácticas de producción, recursos humanos y gestión (Riisgaard y Gibbon 2014).⁴ Posteriormente, los trabajadores de Kenia y Uganda declararon que sus condiciones de salud y seguridad eran mejores y que sufrían menos acoso sexual (Oxfam/IPL 2013; Evers *et al.* 2014). Además, es más probable encontrar a trabajadores fijos afiliados a sindicatos que negocian con la dirección y abordan los problemas en su nombre, y los canales de denuncia mejoraron con menos riesgo para los puestos de trabajo de los trabajadores que ahora tienen contratos fijos. Ambos países experimentaron mejoras en la legislación laboral sobre igualdad de género y salarios mínimos que también beneficiaron a los trabajadores de las flores.

A pesar de los claros avances, persisten algunos problemas. Por ejemplo, el acoso sexual, que es un problema social muy arraigado, se ha reducido, pero sigue produciéndose y sigue siendo frecuente en las comunidades.

⁴ Algunos actores de la sociedad civil discuten que el empleo más estable se encuentre en todo el sector de la floricultura, pero no se dispone de datos precisos del sector (véase Riisgaard y Gibbon, 2014, nota 9). Es posible que el empleo más estable solo esté asociado a explotaciones seleccionadas que han mejorado económicamente en la cadena de valor.

(Kwaramba y Gitta, 2020). Riisgaard y Gibbon (2014) hallaron en su estudio de 11 explotaciones agrícolas que, si bien se habían producido mejoras significativas en el “salario social” (vacaciones, bajas por maternidad y enfermedad, pensiones y seguros) entre 2002 y 2011, en términos reales el salario monetario había disminuido en términos absolutos y en relación con el salario mínimo agrícola nacional. Con el aumento de los precios de los alimentos y del consumo, los ingresos de los trabajadores siguen siendo insuficientes para constituir un salario digno, y esto sigue siendo un problema importante para los trabajadores (Oxfam/IPL, 2013; Anker y Anker, 2014).

En resumen, en el sector de la floricultura de África Oriental pueden identificarse una serie de oportunidades y retos para la mejora social. En primer lugar, las campañas de la sociedad civil y los sindicatos fueron un importante detonante del cambio, al presionar a los supermercados para que aplicaran normas sociales en el sector de la floricultura y a los cultivadores para que adoptaran un enfoque más sensible a las cuestiones de género, como la creación de comités de género y la puesta en marcha de procedimientos de reclamación más eficaces. En segundo lugar, la mejora económica facilitó la mejora social, dado que la demanda de productos de mayor calidad requiere una mano de obra más cualificada y estable, cuya retención es más probable si se ofrecen mejores condiciones de empleo. La mejora social también se ve facilitada por los cambios en las prácticas de gestión y la profesionalización de los procedimientos de recursos humanos. Sin embargo, a pesar de que los trabajadores se benefician de la mejora social en forma de mejora de la salud y la seguridad y de los derechos laborales, esto no se ha traducido necesariamente en una mejora económica más equitativa que recompense suficientemente a las mujeres trabajadoras de la cadena de las floricultura por su contribución a la creación, la mejora y la captura de valor, ni en la percepción de un salario digno.

Cacao de África Occidental

La degradación económica y social fue una característica de muchos productos agrícolas tradicionales durante un largo periodo a partir de la década de 1980, como ejemplifica el sector del cacao. Aunque se ha producido una mejora económica en los segmentos de transformación y fabricación de la cadena de valor del cacao y el chocolate, ésta ha ido acompañada de procesos de degradación económica y social en el segmento de producción del cacao. Esto se refleja en el descenso de la productividad del cacao, los bajos ingresos y la precariedad de los medios de subsistencia de los hogares y las comunidades cacaoteras. En un mercado del chocolate en crecimiento, la degradación económica y social tuvo repercusiones potencialmente graves para las empresas chocolateras, preocupadas por la viabilidad futura de sus cadenas de suministro. Esto dio lugar a un aumento de las iniciativas del sector privado para apoyar la mejora de las condiciones de vida de los cultivadores de cacao (Krauss y Barrientos, 2021). Aquí nos centramos en el cacao procedente de África Occidental para examinar estos procesos y extraer la dimensión de género.

África Occidental (sobre todo Costa de Marfil y Ghana) es responsable de casi el 70% de la producción mundial de cacao y se caracteriza por la agricultura a pequeña escala (aproximadamente 2 millones de cultivadores de cacao) (Fountain y Hutz-Adams, 2020). A diferencia de la floricultura y la horticultura, la cadena de valor del cacao y el chocolate implica a más segmentos, como los cultivadores de cacao, los comerciantes de cacao, los molineros y procesadores de cacao, los fabricantes de dulces de chocolate (además de otros fabricantes de alimentos y cosméticos) y los minoristas (representados más adelante en la Figura 1).

Como producto básico agrícola tradicional, el cacao se vio muy afectado por la liberalización económica de las políticas de ajuste estructural en la década de 1980. Esto llevó a la disolución de las juntas de comercialización del cacao en muchos países productores y a la apertura de los pequeños agricultores a los mercados mundiales.⁵ Los gobiernos también redujeron los servicios de apoyo y extensión que antes estaban a disposición de los cultivadores de cacao. Al mismo tiempo, los segmentos intermedios de la cadena de valor experimentaron una creciente concentración entre los procesadores de cacao y los fabricantes de chocolate, que pudieron mejorar económicamente consolidando una serie de funciones, bien a nivel de compra, comercio y procesamiento del cacao, bien a nivel de fabricación y comercialización de dulces de chocolate (Fold, 2002). Esto alimentó un poder de mercado asimétrico entre un gran número de pequeños agricultores fragmentados y un pequeño número de empresas oligopolistas. Los precios del cacao registraron una tendencia anual a la baja a largo plazo en términos reales del 2% entre 1950 y 2010 (LMC, 2011) que no se reflejó en los precios del chocolate. El Banco Mundial estimó que las demandas de los países en desarrollo sobre el valor añadido en el sector del cacao disminuyeron de alrededor del 60 por ciento en 1970-72 a alrededor del 28 por ciento en 1998-2000 (Banco Mundial, 2008). La disminución de los ingresos y la falta de apoyo gubernamental contribuyeron a la degradación económica de la producción de cacao, que se refleja en la baja productividad, la falta de innovación o de reposición con nuevas semillas, el uso inadecuado de fertilizantes y plaguicidas, la amenaza

⁵ Una excepción fue Ghana, que consiguió mantener su junta de comercialización de cacao COCOBOD en contra de las prescripciones del Banco Mundial, pero liberalizó la compra de cacao por parte de las empresas compradoras autorizadas.

de enfermedades y la producción de granos de baja calidad debido en parte a la insuficiente fermentación y secado (Ryan, 2011).

La degradación social estaba estrechamente vinculada a este proceso de degradación económica en el sector del cacao, con una disminución del bienestar de los hogares de los pequeños agricultores de cacao (Oxfam, 2009; Ryan, 2011). La austeridad gubernamental en el marco de las políticas de ajuste estructural también redujo la inversión en la provisión social y de infraestructuras en las localidades rurales, como carreteras, electricidad, educación, sanidad y vivienda. La degradación económica y social se ha reflejado en la salida de los jóvenes y los agricultores más jóvenes (potencialmente más productivos) del cacao, que consideran una ocupación de baja estatus y de último recurso. Buscan una vida mejor en el sector urbano, donde las ocupaciones se perciben como más modernas y con mayor potencial de ingresos (Barrientos, 2019).

La degradación económica y social del cacao se ha producido al mismo tiempo que los cambios en las pautas de consumo de chocolate. La expansión de los consumidores de renta media en las economías emergentes, sobre todo India y China, impulsó una creciente demanda de chocolate.⁶ El consiguiente desequilibrio entre oferta y demanda de cacao presionó al alza los precios a partir de la década de 2000. Sin embargo, esto fue insuficiente para superar la arraigada degradación económica y social de la producción. La preocupación se intensificó en 2011, cuando Amajaro estimó que, según las tendencias imperantes, la demanda de cacao superaría a la oferta, con un déficit de aproximadamente 0,8 millones de toneladas para 2020 (Fairtrade, 2011). Esta predicción conmocionó al sector. Las empresas chocolateras empezaron a preocuparse cada vez más por los riesgos para la viabilidad futura del suministro de cacao en sus cadenas de valor. Introdujeron muchas iniciativas para apoyar y promover la productividad y la calidad entre los pequeños productores de cacao, así como para mejorar los medios de subsistencia del cacao, y se volvieron más sensibles a la dimensión de género (Barrientos, 2019; Krauss y Barrientos, 2021).

El cacao suele presentarse como un “cultivo masculino”, pero a menudo se pasa por alto la dimensión de género de la producción de cacao. Se estima que las mujeres constituyen un 25% de los propietarios de explotaciones reconocidas en África Occidental. Pero también desempeñan un papel oculto pero crucial en la producción de cacao (Barrientos 2019). Como agricultoras reconocidas, las mujeres se enfrentan a muchos problemas en la producción, con una menor tenencia de la tierra, menos acceso a los insumos (fertilizantes, crédito) e ingresos más bajos. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, las mujeres pueden ser agricultoras muy competentes. En Ghana, por ejemplo, un estudio no halló diferencias significativas en la productividad de la tierra entre agricultores y agricultoras, y las mujeres hacían un uso más eficiente de la mano de obra contratada (Vigneri y Holmes, 2009). Las pequeñas explotaciones dependen también en gran medida de que las mujeres trabajen como mano de obra familiar no remunerada, y se calcula que las mujeres realizan el 45% de la mano de obra en el cacao (Greene y Robles, 2014). (Greene y Robles, 2014).

La división entre actividad reproductiva (doméstica) y productiva (de mercado) suele ser difusa en la agricultura a pequeña escala. Sin embargo, los estudios han revelado que las mujeres participan en diversas fases de la producción. Así lo demuestra el ejemplo de Ghana, que figura en el cuadro 2. Los árboles jóvenes se cultivan junto con productos de subsistencia y otros cultivos atendidos principalmente por mujeres. El secado y la fermentación suelen tener lugar fuera del hogar o en instalaciones cercanas a la aldea y en ellos participan tanto mujeres como hombres. Como muestra la Tabla 2, las actividades de las mujeres se concentraban especialmente en la plantación y el cuidado de las plantas jóvenes, la fermentación y el secado del cacao.

En la industria del chocolate se reconoce que el cuidado temprano de las plantas y las actividades posteriores a la cosecha son fundamentales para mejorar la productividad y la calidad. Los cuidados tempranos de las plantas (sobre todo la poda de las plantas jóvenes) aumentan el rendimiento posterior por árbol. Las actividades posteriores a la cosecha (secado y fermentación) son fundamentales para el sabor final del cacao en grano necesario para producir chocolate de calidad. Los agricultores varones suelen acortar el proceso reduciendo el tiempo dedicado a las actividades posteriores a la cosecha con el fin de vender los granos rápidamente, lo que va en detrimento de la calidad. Sin embargo, los profesionales reconocen ahora que las mujeres pueden ser más cuidadosas y conscientes de la importancia de cuidar el cultivo para obtener mejores resultados (Barrientos 2019).

Tabla 2. Roles de género en la producción de cacao de Ghana

Actividad	Hombres	Mujeres
Preparación de la cosecha y de la tierra	Algunos hombres	Algunas mujeres
Desbrozar	Algunos hombres	Algunas mujeres
Fumigar	Mayormente hombres	Pocas mujeres

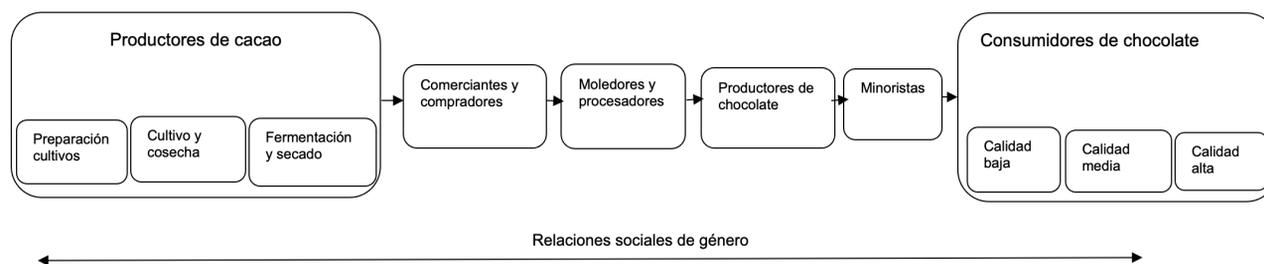
⁶ Por ejemplo, el consumo mundial de confitería de chocolate en las 19 principales naciones consumidoras creció a un ritmo medio anual del 1,3% durante el periodo 2000-2008, sin embargo en India creció a más del 10% en el mismo periodo (fuente de la industria).

Podar	Mayormente hombres	Pocas mujeres
Cosecha del grano	Mayormente hombres	Pocas mujeres
Fermentación	Todos/as	Todos/as
Secado del grano	Todos/as	Todos/as

Fuente: Agyare-Kwabi, (2009) a partir de información basada en los informes de actividades de los grupos de discusión.

Para los fabricantes y transformadores de chocolate, se trata de actividades esenciales para satisfacer los gustos cambiantes dentro de unos mercados de consumo más segmentados, que a su vez están diferenciados por sexos. Las mujeres son importantes compradoras de chocolate y, como consumidoras, prefieren el chocolate de mayor calidad. En la figura 2 se muestra la dimensión de género del valor del cacao y el chocolate. En el extremo consumidor de la cadena se destacan los segmentos de calidad media y alta del mercado para indicar las preferencias de las mujeres, y en el extremo productor de la cadena de valor se destacan las actividades de cultivo temprano y poscosecha para indicar el importante papel de las mujeres en estas actividades. Las mujeres también desempeñan un papel importante en las iniciativas de la sociedad civil (como Fairtrade) destinadas a mejorar las condiciones de producción del cacao, incluidas las de las agricultoras (Smith, 2015). Así lo indican las flechas de la Figura 2. Sin embargo, un problema importante es que, mientras que los fabricantes de chocolate pueden cobrar un precio más alto por un chocolate de calidad, la contribución de las mujeres a la producción es escasa o no se remunera. Por lo tanto, la creación de valor en la que las mujeres desempeñan un papel importante es captada por los transformadores y fabricantes que se encuentran en posiciones más ventajosas en la cadena.

Figura 1. Cadena simplificada de valor del cacao y el chocolate



Fuente: Barrientos (2019)

El interés de las empresas chocolateras por las cuestiones de género se intensificó con el lanzamiento por Oxfam Internacional de la campaña “Behind the brands” en 2013.⁷ En ella se evaluaba a las principales empresas alimentarias en función de la actividad que declaraban públicamente sobre determinadas cuestiones, incluida la discriminación de género. En la evaluación, ninguna de ellas obtuvo un resultado “bueno” o “muy bueno” en la lucha contra la discriminación de género, solo “algunos avances”, “deficiente” o “muy deficiente”. Está claro que a las empresas les queda un largo camino por recorrer para promover la igualdad de género en sus cadenas de valor.

La combinación de los riesgos para la capacidad de resistencia de la cadena de suministro y las campañas de la sociedad civil propiciaron el cambio. Muchas empresas del sector del chocolate se dieron cuenta del importante papel que desempeñan las mujeres en la producción de cacao. La *Cadbury Cocoa Partnership*, creada en 2008, incluyó un enfoque de género en su apoyo a las comunidades locales productoras de cacao, al igual que su sucesora *Cocoa Life*, lanzada por Mondelez en 2012. Mars realizó una evaluación de género de su cadena de valor y está mejorando la sensibilidad de género de sus iniciativas para promover el cultivo del cacao (Greene y Robles, 2014). A pesar de los avances, persisten limitaciones de género profundamente arraigadas, y la desigualdad de género sigue siendo omnipresente en el sector del cacao de África Occidental (Fountain y Hutz-Adams, 2020). Las iniciativas de comerciantes y fabricantes ayudaron a aumentar los rendimientos, pero al conseguirlo aumentaron los costes de los insumos soportados por los cultivadores de cacao, y los mayores niveles de oferta contribuyeron a la contención de los precios en el mercado mundial del cacao. Los ingresos netos percibidos por los cultivadores de cacao se han mantenido persistentemente en niveles de pobreza (Fountain y Hutz-Adams, 2020). Sin embargo, la creciente preocupación por la sostenibilidad futura del cacao ha aumentado la conciencia de género en las cadenas globales de valor del cacao y el chocolate, lo que ha llevado a centrarse más en la mejora social de las mujeres y sus comunidades como medio de promover la mejora económica futura.

⁷ <http://www.behindthebrands.org/> (consultado en octubre de 2022).

En resumen, se han identificado una serie de factores de degradación económica y social en el cacao de África Occidental, que pueden dividirse en dos grandes categorías. En primer lugar, la degradación económica de los pequeños cultivadores de cacao es un proceso a largo plazo, que se refleja en el descenso de los ingresos, la productividad y la calidad del cacao. Esto ha contribuido a la degradación social y al empobrecimiento de los medios de subsistencia de los hogares y las comunidades cacaoteras. El aumento de la demanda de chocolate suscitó la preocupación de la industria por la viabilidad futura del suministro de cacao. Esto vino acompañado de un mayor reconocimiento de que las mujeres desempeñan un papel importante, aunque oculto, especialmente en aspectos que mejoran la productividad y la calidad. En segundo lugar, la creciente preocupación por la viabilidad futura del suministro de cacao ha impulsado a los transformadores y fabricantes de chocolate a emprender una serie de iniciativas de apoyo a los cultivadores de cacao y las comunidades. La dimensión de género está empezando a reconocerse, pero aún queda mucho camino por recorrer para abordar las desigualdades de género arraigadas o mejorar la remuneración de la contribución de las mujeres a la creación y mejora del valor.

4. ¿Mejora equitativa desde el punto de vista del género?

El análisis anterior ayuda a desentrañar la intersección entre el abastecimiento comercial a través de las cadenas de globales de valor y la integración de la perspectiva de género en la producción. Los estudios de caso demuestran cómo la dinámica de género apuntala las cadenas de valor agroalimentarias de diversas maneras, según el perfil de la producción y el contexto socioeconómico. Una lección importante es que la participación en las cadenas globales de valor *per se* no beneficia necesariamente a las trabajadoras (asalariadas o en la producción a pequeña escala), pero pueden producirse mejoras en respuesta a la contestación de las organizaciones de la sociedad civil y a los requisitos comerciales de producción de calidad. Además, la mejora social de los trabajadores puede reforzar la mejora económica de la producción, especialmente cuando se refuerza la calidad y la productividad. En esta sección se examina más a fondo el papel de la gobernanza en la promoción de la igualdad de género en las cadenas de valor mundiales, así como las oportunidades y los retos para que las trabajadoras consigan resultados más equitativos.

Gobernanza privada, social y pública

El concepto de gobernanza desempeña un papel importante en el análisis de las CGV, como se examina en la sección 2. Tras su enfoque inicial en las relaciones entre empresas, el análisis de las CGV incorporó una perspectiva modular (Ponte y Sturgeon, 2014; Alford y Phillips, 2018). La gobernanza pasó a identificarse con tres dimensiones: privada, social y pública. Esto reconoce que una gama más amplia de actores no empresariales puede influir en la coordinación y el control de la empresa líder sobre sus proveedores, incluidas las ONG, los sindicatos y los gobiernos. Esto tiene importantes implicaciones de género. Como se ha examinado anteriormente, las cadenas globales de valor operan en la intersección de las relaciones comerciales y sociales en las que las desigualdades de género son omnipresentes, infravalorando las actividades realizadas por las mujeres en relación con los hombres. Las desigualdades de género se reproducen y se refuerzan cuando las mujeres se concentran en trabajos con bajos salarios y derechos. Sin embargo, la participación en las cadenas de valor también abre un espacio para la incidencia política y las campañas de la sociedad civil, no sólo dirigidas a los productores, sino también a los minoristas y supermercados a los que abastecen. Estas campañas influyeron en la gobernanza privada de las empresas líderes a través de: (i) la introducción de códigos de prácticas laborales que incluyen la no discriminación, que los proveedores deben cumplir; y (ii) en algunos sectores, la introducción de estrategias de sostenibilidad más amplias que incluyen la promoción del empoderamiento económico de las mujeres. Las oportunidades y los retos resultantes para las trabajadoras que participan en las cadenas de valor se reflejan en los dos estudios de casos anteriores, de los que podemos extraer algunos hallazgos.

En el caso de las flores de Kenia y Uganda, que ofrecen ejemplos de mejoras, la mejora económica por sí sola no fue responsable de la mejora social de las trabajadoras. Más bien tuvo que ir acompañada de otras presiones, en particular la defensa y las campañas de los sindicatos y las ONG con colaboración nacional e internacional. En el caso de las flores, las campañas pudieron dirigirse a la compra por parte de los consumidores de un producto de gran valor que a menudo se compra para celebrar ocasiones especiales (por ejemplo, cumpleaños y aniversarios). Estas campañas fueron eficaces a la hora de imponer la aplicación de códigos de prácticas laborales por parte de los supermercados y los organismos de la industria de las flores. La gobernanza social también se vio reforzada por la legislación gubernamental para garantizar la mejora de las condiciones laborales y la igualdad de género. Además, las explotaciones más progresistas también introdujeron medidas, como los comités de género, que proporcionan mejores canales para abordar las cuestiones que afectan a las trabajadoras. En el cacao, las campañas de la sociedad civil fueron acompañadas por la toma de conciencia por parte de la industria de la amenaza que se cernía sobre el futuro suministro. Esto llevó al crecimiento de las

iniciativas privadas y de la sociedad civil y a la colaboración, a medida que las empresas chocolateras se daban cuenta de la necesidad de reconocer el papel de las mujeres y mejorar el apoyo a las comunidades cacaoteras si querían abordar la resiliencia de la cadena de suministro. Aunque el análisis de arriba abajo de la gobernanza modular facilita la incorporación del género a través de la gobernanza social, resulta insuficiente para evaluar los resultados para las propias trabajadoras. Varios estudios han demostrado que, aunque la gobernanza privada y social (códigos y estrategias) abordan la discriminación de género, su aplicación por sí sola ha hecho poco en la práctica por promover la igualdad de género (Barrientos 2019).

Dinámica de género en la mejora y la degradación de las CGV

La dinámica comercial de las cadenas globales de valor también desempeña un papel importante a la hora de determinar los resultados económicos y sociales de mejora o degradación. Más arriba se ha destacado una tensión subyacente entre alcanzar la calidad y minimizar los costes en las CGV. Esta tensión sustenta la dinámica de género de las CGV. Las mujeres se han visto arrastradas a la producción en segmentos concretos de las CGV con gran intensidad de mano de obra, en los que sus aptitudes de destreza y cuidado, socialmente atribuidas, contribuyen a mejorar la calidad, aunque la infravaloración de su trabajo facilita unas condiciones salariales y laborales relativamente deficientes, todas ellas dimensiones de remuneración y productividad en la mejora en las CGV.

Esta tensión da lugar a resultados desiguales para distintos grupos de trabajadores en contextos diferentes. Las empresas que disfrutan de altos niveles de mejora económica que incluyen una mayor productividad laboral son más capaces de ofrecer mejoras sociales a los trabajadores. Esto se ve facilitado por una mayor rentabilidad, y la necesidad de atraer y retener a trabajadores mejor formados exige ofrecer mejores salarios y condiciones. Pero se trata principalmente de empresas en segmentos de la cadena de valor de nicho elevado (Barrientos 2019). Una estrategia que suelen seguir los proveedores es contratar a un grupo básico de trabajadores asalariados fijos para garantizar la calidad, complementado con un grupo secundario de trabajadores estacionales o eventuales para reducir costes (Rossi, 2013). Los primeros disfrutan de una mejora social de la que carecen los segundos. Sin embargo, en el extremo de producción en masa de menor valor de las cadenas de valor, muchos proveedores no pueden competir en calidad y se centran en la eficiencia de costes como principal gancho comercial. Esto suele basarse en el uso de trabajadores precarios mal pagados y con una alta rotación de mano de obra (o trabajadores “prescindibles”). La degradación social es la norma para estos trabajadores. Un problema que persiste para todos los trabajadores de las cadenas globales de valor es que, incluso cuando mejoran los salarios nominales y las condiciones, esto rara vez se refleja en aumentos salariales reales adecuados (teniendo en cuenta la inflación), y pocos trabajadores disfrutan de un salario digno (Anker y Anker, 2014; Fountain y Hutz-Adams, 2020). Además, la persistencia de las desigualdades de género en todas las sociedades significa que las trabajadoras rara vez reciben una remuneración completa por su contribución a la creación y mejora del valor, lo que facilita la captura de valor en otros eslabones de la cadena. En otras palabras, la desigualdad de género es inherente a la dinámica comercial de las CGV contemporáneas, lo que exige cambios más sistémicos si se quiere lograr realmente el empoderamiento económico de las mujeres.

5. Observaciones finales

Por tanto, las relaciones de género socialmente arraigadas sustentan la participación de las mujeres en las cadenas globales de valor, pero también se ven afectadas por la interacción con ellas. Las cadenas globales de valor no han generado las normas culturales sexistas, sino que contribuyen a reforzarlas, y pueden reproducir las desigualdades de género en términos de escasa remuneración de las capacidades de las mujeres, desigualdad salarial y de derechos. La interacción entre las relaciones de género y la dinámica de las CGV crea oportunidades para que las mujeres obtengan ingresos independientes, pero también limita su acceso a las cadenas de valor y el grado en que pueden obtener valor de su contribución. Los conceptos mejora y degradación económica y social proporcionan un marco que vincula las dimensiones comerciales y sociales de las CGV, y facilita la exploración con perspectiva de género de los pros y los contras del acceso a la cadena de valor para mujeres y hombres como empresarios y trabajadores. Esto ayuda a esclarecer las complejas formas en que las CGV pueden promover mejores oportunidades para las mujeres, al tiempo que limitan los beneficios potenciales. Estas oportunidades y desafíos varían en función de las cadenas de valor y los contextos sociales, pero también pueden cambiar con el tiempo a medida que se ejercen presiones comerciales (en particular, sobre la calidad y el coste).

Esta dinámica se refleja en los estudios de caso de África Oriental y Occidental expuestos anteriormente. Las campañas de la sociedad civil contra las malas condiciones de trabajo en el sector de la floricultura de África Oriental dieron lugar a una mejora económica acompañada de cierta mejora social, pero en el mejor de los casos fue parcial. Se vio facilitada porque los cultivadores se dieron cuenta de que una mano de obra más segura y mejor formada podía producir esquejes y flores de mayor calidad. Permitted a algunas trabajadoras ascender

a puestos mejor remunerados, como el de supervisor o gerente. Pero en general no se ha traducido en una remuneración equivalente a un salario digno. Cultivadores, comerciantes y minoristas siguen beneficiándose de la captura de valor generada por las competencias de una mano de obra mayoritariamente femenina.

En las cadenas de valor del cacao y el chocolate, las suposiciones del mercado de que los movimientos de los precios siempre conseguirían suficiente cacao de calidad han demostrado ser inadecuadas. La degradación a largo plazo de la situación de los agricultores amenazaba el suministro futuro de cacao, tanto en calidad como en cantidad. Sin embargo, fue necesaria una crisis generada por las sombrías predicciones sobre el suministro futuro y una campaña de alto nivel de la sociedad civil contra las marcas de alimentos por la falta de reconocimiento o apoyo a las mujeres agricultoras para que las empresas chocolateras promovieran la igualdad de género en sus cadenas de valor del cacao. Esto ha dado lugar a mejoras para algunas mujeres dedicadas al cultivo del cacao vinculadas a marcas clave. El papel oculto de las mujeres en el cacao de África Occidental no es sólo consecuencia de la ceguera de género de la industria del chocolate, sino también de normas y culturas profundamente arraigadas en las comunidades cacaoteras que infravaloran la contribución real de las mujeres a la producción. Aunque se están produciendo cambios, los resultados para las mujeres en el cultivo del cacao son variables en las distintas comunidades (Barrientos 2019). A pesar de algunos beneficios, el aumento de los costes y de la oferta de cacao contribuyó a moderar los precios del cacao, socavando los ingresos netos de los agricultores, y muchos de ellos siguen viviendo en la pobreza (Fountain y Hutz-Adams, 2020).

Incluso cuando se produce una mejora económica, la mejora social de las trabajadoras sigue siendo limitada. Los impulsores comerciales del bajo coste y la rentabilidad, a menudo motivados por la necesidad de satisfacer a los accionistas y a los mercados financieros, pesan más que los beneficios obtenidos por las trabajadoras. A nivel personal, el trabajo remunerado en las cadenas globales de valor ha proporcionado a muchos millones de mujeres de países de renta baja la oportunidad de obtener unos ingresos independientes y contribuir al bienestar de sus hogares. La participación en las cadenas globales de valor ha abierto un espacio para las campañas de la sociedad civil sobre el reconocimiento de la contribución de las mujeres, y ha proporcionado canales para cuestionar la discriminación de género. Por lo tanto, la contestación social ha demostrado ser un factor clave para impulsar una mejora social más equitativa. No obstante, la consecución de la igualdad de género sigue siendo esquiva para muchas mujeres que participan en las cadenas globales de valor, entre otras cosas porque la desigualdad de género sigue siendo un elemento central de la captación de valor para las grandes empresas alimentarias y minoristas.

Referencias

- Agyare-Kwabi, P. (2009) *Gender Mainstreaming into the CNFA, BMGF-Funded Cocoa Project in Ghana*. Accra: Jeavco Associates Ltd., Ghana.
- Alford, M. and Phillips, N. (2018) 'The political economy of state governance in global production networks: change, crisis and contestation in the South African fruit sector', *Review of International Political Economy*, 25(1), pp. 98–121. Available at: <https://doi.org/10.1080/09692290.2017.1423367>.
- Anker, R. and Anker, M. (2014) *Living Wage for Kenya with Focus on Fresh Flower Farm area near Lake Naivasha*. Bonn: Fairtrade International, Sustainable Agriculture Network/Rainforest Alliance and UTZ Certified.
- Barrientos, S. (2013) 'Corporate purchasing practices in global production networks: a socially contested terrain', *Geoforum*, 44, pp. 44–51.
- Barrientos, S. (2019) *Gender and Work in Global Value Chains: Capturing the Gains?* Cambridge: Cambridge University Press.
- Barrientos, S., Gereffi, G. and Rossi, A. (2011) 'Economic and Social Upgrading in Global Production Networks – Challenges and Opportunities', *International Labour Review*, 150(3–4), pp. 319–340.
- Chen, M. (2014) 'Informal Employment and Development: Patterns of Inclusion and Exclusion', *European Journal of Development Research*, 26, pp. 397–418.
- Coe, N. and Wrigley, N. (eds) (2009) *The Globalization of Retailing*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Dolan, C., Opondo, M. and Smith, S. (2004) *Gender, Rights and Participation in the Kenya Cut Flower Industry*. Natural Resources Institute, University of Greenwich.
- Dolan, C. and Sorby, K. (2003) *Gender and Employment in High-Value Agriculture Industries*. Washington: World Bank.
- Dunaway, W. (ed.) (2014) *Gendered Commodity Chains: Seeing Women's Work and Households in Global Production*. Stanford: Stanford University Press.
- Elliott, K. and Freeman, R. (2003) *Can Labour Standards Improve Under Globalisation?* Washington, DC: Institute for International Economics.
- Elson, D. (1999) 'Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues', *World Development*, 27(3), pp. 611–627.
- Elson, D. and Pearson, R. (1981) 'Nimble Fingers Make Cheap Workers, An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing', *Feminist Review*, Spring, pp. 87–107.

- Evers, B. *et al.* (2014) *Global and regional supermarkets: implications for producers and workers in Kenyan and Ugandan horticulture*. University of Manchester.
- Fairtrade (2011) *Fairtrade and Cocoa: Commodity Briefing*. London: Fairtrade Foundation.
- Fernandez-Stark, K., Bamber, P. and Gereffi, G. (2011) *The Fruit and Vegetables Global Value Chain: Economic Upgrading and Workforce Development*. Raleigh-Durham: Center on Globalization, Governance & Competitiveness, Duke University.
- Folbre, N. (1994) *Who Pays for the Kids? Gender and the structures of constraint*. London: Routledge.
- Fold, N. (2002) 'Lead firms and competition in bi-polar commodity chains: grinders and branders in the global cocoa-chocolate industry', *Journal of Agrarian Change*, 2(2), pp. 228–47.
- Fountain, A. and Hutz-Adams, F. (2020) *Cocoa Barometer*. Cocoa Barometer Consortium. Available at: <https://voicenetwork.cc/wp-content/uploads/2021/03/2020-Cocoa-Barometer-EN.pdf>.
- Gereffi, G. (1994) 'The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks', in G. Gereffi and M. Korzeniewicz (eds) *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Praeger, pp. 95–122.
- Gereffi, G., Humphrey, J. and Sturgeon, T. (2005) 'The Governance of Global Value Chains', *Review of International Political Economy*, 12(1), pp. 78–104.
- Gereffi, G. and Korzeniewicz, M. (eds) (1994) *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Praeger.
- Greene, M. and Robles, O. (2014) *A Sustainable, Thriving cocoa Sector for Future Generations: The business case for why women matter and what to do about it*. Greenworks.
- Henderson (2002) *Socially Responsible Investment: Engagement and Research Review Summer 2002*. Henderson Global Investors, p. <http://www.ethicalinvestors.com/news/henderson0208.pdf>.
- Henson, S. and Humphrey, J. (2010) 'Understanding the Complexities of Private Standards in Global Agri-Food Chains as they Impact Developing Countries', *Journal of Development Studies*, 46(9), pp. 1628–1646.
- Humphrey, J. (2007) 'The supermarket revolution in developing countries: tidal wave or tough competitive struggle?', *Journal of Economic Geography*, 7(4), pp. 433–450.
- Humphrey, J. and Schmitz, H. (2002) 'How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters?', *Regional Studies*, 36(9), pp. 1017–1027.
- ILO (2015) *World Employment and Social Outlook 2015*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2017) *Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global survey results*. Geneva: International Labour Office.
- ITC (2013) 'International Trade Centre Statistics'. International Trade Centre, Geneva.
- Kabeer, N. (2000) *The Power to Choose, Bangladesh women and labour market decisions in London and Dhaka*. London: Verso.
- Kaplinsky, R. (2000) 'Spreading the Gains from Globalisation: What can be learned from value chain analysis?', *IDS Working Paper* [Preprint], (110).
- Kaplinsky, R. and Morris, M. (2002) *A Handbook for Value Chain Research*. International Development Research Centre (IDRC)/Institute of Development Studies (IDS) <http://www.ids.ac.uk/globalvaluechains/tools/index.html>.
- Krauss, J. and Barrientos, S. (2021) 'Fairtrade and beyond: Shifting dynamics in cocoa sustainability production networks', *Geoforum*, 120, pp. 186–197.
- Kwaramba, H. and Gitta, P. (2020) *Decent work for Women: Uganda Case Study*. IIED, Hivos, ACE Europe. Available at: <https://hivos.org/assets/2020/10/ETE-DW4W-Uganda-final-report.pdf>.
- Lim, L. (1990) 'Women's work in export factories: the politics of a cause', in I. Tinker (ed.) *Persistent Inequalities: Women and World Development*. Oxford: Oxford University Press, pp. 101–119.
- LMC (2011) 'Cocoa Sustainability' Report to World Cocoa Foundation. Oxford: LMC International, Available on http://www.worldcocoaoundation.org/learn-about-cocoa/documents/LMC-WCFCocoaSustainabilityReport_2010-11.pdf. Accessed June 2012.
- Milberg, W. and Winkler, D. (2011) 'Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: Problems of Theory and Measurement', *International Labour Review*, 150(3–4).
- Nadvi, K. (2008) 'Global standards, global governance and the organization of global value chains', *Journal of Economic Geography*, 8, pp. 323–343.
- OECD, WTO, and UNCTAD (2013) *Implications of Global Value Chains for Trade, Investment, Development and Jobs*. Prepared for G-20 Leaders Summit, Saint Petersburg.
- Oxfam (2009) *Towards a Sustainable Cocoa Chain: Power and possibilities within the cocoa and chocolate sector*. Oxford.
- Oxfam/IPL (2013) *Exploring the links between international business and poverty reduction, bouquets and beans from Kenya*. Oxford: Oxfam and International Procurement & Logistics Ltd.
- Ponte, S. and Gibbon, P. (2005) 'Quality standards, conventions and the governance of global value chains', *Economy and Society*, 34(1), pp. 1–31.
- Ponte, S. and Sturgeon, T. (2014) 'Explaining Governance in Global Value Chains: A Modular Theory-Building Effort', *Review of International Political Economy*, 21(1), pp. 195–223.

- Quisumbing, A. *et al.* (eds) (2014) *Gender in Agriculture: Closing the Knowledge Gap*. New York: Springer (with Food and Agriculture Organization).
- Reardon, T. *et al.* (2003) 'Supermarkets in Africa, Asia and Latin America', *American Journal of Agricultural Economics*, 85(5), pp. 1140–6.
- Riisgaard, L. and Gibbon, P. (2014) 'Labour Management on Contemporary Kenyan Cut Flower Farms: Foundations of an Industrial-Civic Compromise', *Journal of Agrarian Change*, 14(2), pp. 260–285.
- Rossi, A. (2013) 'Does Economic Upgrading Lead to Social Upgrading in Global Production Networks? Evidence from Morocco', *World Development*, 46, pp. 223–233.
- Ryan, O. (2011) *Chocolate Nations: Living and dying for cocoa in West Africa*. London: Zed Press.
- Smith, S. (2015) 'Fairtrade and Women's Empowerment', in L. Raynolds and E. Bennett (eds) *The Handbook of Research on Fair Trade*. Cheltenham: Edward Elgar.
- UNCTAD (2013) *World Investment Report: Global Value Chains: Investment and Trade for Development*. Geneva: United Nations Publication.
- Vigneri, M. and Holmes, R. (2009) *When being more productive still doesn't pay: gender inequality and socio-economic constraints in Ghana's cocoa sector; paper to FAO-IFAD-ILO Workshop, Gender and Rural Employment: Pathways out of Poverty*. Rome: Food and Agriculture Organisation.
- WDR (2012) *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington D.C.: World Bank.
- World Bank (2008) *World Development Report, Agriculture for Development*. Washington DC.
- World Bank (2009) *Gender in Agriculture Sourcebook (with FAO and IFAD)*. Washington DC: World Bank.

