



© FAO/R. Faldutth

El desarrollo de las cadenas de valor agrícola: ¿amenaza u oportunidad para el empleo femenino?

Los mercados agrícolas se están globalizando rápidamente, generando nuevos patrones de consumo y nuevos sistemas de producción y distribución. Las cadenas de valor, a menudo controladas por empresas y supermercados nacionales o multinacionales, están captando una parte creciente de los sistemas agro-alimentarios en las regiones en desarrollo. Pueden proporcionar oportunidades de empleo de calidad para hombres y mujeres, pero también pueden ser canales para transferir costos y riesgos a los eslabones más débiles de la cadena, particularmente las mujeres. También suelen perpetuar los estereotipos de género que mantienen a las mujeres en trabajos ocasionales y con menor retribución, y no necesariamente conducen a una mayor igualdad de género.

¿LO SABÍA?

- Los compradores nacionales e internacionales de productos alimentarios están concentrándose cada vez más: cerca del 40 por ciento del café del mundo es comercializado por cuatro compañías, y 80 por ciento de las exportaciones de bananas de América Latina están controladas por tres empresas¹.
- La cantidad y el tamaño de las cadenas de valor modernas, y por lo tanto de los puestos de trabajo, aumentarán en los países en desarrollo junto con el crecimiento económico; en los países más prósperos y urbanizados las industrias y servicios vinculados a las cadenas de valor agrícolas suelen representar ya el 30 por ciento del PIB².
- Las cadenas de valor modernas a menudo ofrecen a los trabajadores asalariados o por cuenta propia mejores condiciones laborales y remuneración que la agricultura tradicional. Pese a que las mujeres representan solo del 20 al 30 por ciento de los trabajadores asalariados agrícolas a nivel mundial (aunque en algunos países de África y de América Latina el porcentaje es mayor³), a menudo predominan en sectores de alto valor para la exportación o supermercados nacionales, como la fruta y verdura fresca, las flores, las aves y los productos marinos (Tabla 1)⁴.
- Tanto en las cadenas de valor tradicionales como en las modernas, las mujeres suelen afrontar condiciones de empleo menos favorables a las de los hombres:
 - Es común que se contrate a las mujeres como trabajadoras temporales u ocasionales (Tabla 1), mientras que en los puestos permanentes predominan los hombres. Entre los trabajadores del sector del tomate en Senegal, por ejemplo, 2 por ciento de las mujeres y 28 por ciento de los hombres tienen contratos permanentes⁵.
 - A las mujeres se las contrata principalmente para tareas manuales con alta densidad de mano de obra, de relativamente baja calificación, mientras que los trabajos de los hombres comportan el manejo de maquinaria. Por ejemplo, en las empresas de exportación de frutas y verduras de Kenya, las mujeres constituyen el 80 por ciento de los trabajadores que envasan, etiquetan y colocan los códigos de barra en los productos⁶.
 - Los salarios de las mujeres suelen ser más bajos que los de los hombres, aunque en algunas cadenas de valor modernas son similares (por ejemplo en las industrias de judías verdes y tomate en Senegal⁷ y en la compañía avícola Sun Valley de Tailandia)⁴.
- Las mujeres predominan en los trabajos inestables y flexibles donde faltan la seguridad social y otras prestaciones, y suelen ser las primeras en perder su trabajo en momentos de desaceleración económica⁸.

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS?

Las cadenas de valor modernas en agricultura se vuelven más grandes y sofisticadas a medida que los países se industrializan y afirman su posición en los mercados globales. Aunque tales cadenas de valor están cambiando la estructura de género del mercado, y mujeres con más instrucción a menudo llegan a competir bastante bien con los hombres por los trabajos calificados, aún persisten los estereotipos que mantienen a las mujeres pobres y sin educación en los trabajos más inseguros, menos calificados y peor remunerados de la cadena de valor. El desafío es asegurar la igualdad de género a lo largo de la cadena, e impedir que los modelos tradicionales de discriminación de género se repitan.

1. Las desigualdades de género en las cadenas de valor agrícolas modernas

- En las cadenas de valor modernas, los hombres están concentrados en la agricultura por contrato mejor remunerada y con estatus más alto, ya que generalmente controlan la tierra y la mano de obra en el hogar, mientras que las mujeres predominan como trabajadoras asalariadas en las industrias agrícolas.
- Generalmente se segrega a las mujeres trabajadoras a ciertos eslabones de la cadena (como el procesamiento y empaque) que requieren mano de obra relativamente poco calificada, lo que refleja los estereotipos culturales sobre los roles y las capacidades de cada sexo.
- A menudo se usa esta segregación por género para legitimar el pago de menores salarios a las mujeres, con algunas excepciones en las exportaciones agrícolas no tradicionales⁵. Los salarios de las mujeres alcanzan el 50 por ciento de los de los hombres en la producción de caña de azúcar en Pakistán, pero el 80 por ciento en la industria de flores mexicana, y son similares a los salarios de los hombres en las cadenas de suministro modernas en la horticultura (judías verdes o tomate) en Senegal.
- La segregación y la naturaleza ocasional o temporal de los contratos limitan las oportunidades de las mujeres de adquirir nuevas capacidades técnicas o empresariales, aumentando el riesgo de despido si sus trabajos se automatizan o si se favorece a los hombres en el acceso a la formación técnica.



TABLA 1 Empleo en ejemplos de cadenas de valor agrícolas

Cadena de valor	País	Empleo total (hombres y mujeres)	Porcentaje de mujeres entre los trabajadores	Mujeres trabajadoras ocasionales
Flores	Kenya	40 000	75 %	65 %
	Colombia	110 000	65 %	-
	Zimbabwwe	27 000	70-87 %	42 %
Verduras	Perú	60 000	70 % (campo) 95 % (procesamiento)	-
Frutas	Sudáfrica	283 000	53 %	65-75 %
	Chile	336 739	45 %	55-70 %
Aves	Brasil	10 502	90 %	mayoría
Camarones	Bangladesh	600 000	36 % (62 % en procesamiento)	90 %

Fuente: Adaptado de FAO, 2009 (Fontana, M. y Paciello, C.) y Banco Mundial, FAO y FIDA, 2009

- Las leyes y reglamentos contra la discriminación de género y el acoso sexual a menudo son inadecuadas o no son aplicadas eficazmente. Sin embargo, muchas empresas nacionales y multinacionales tienen un buen historial de aplicación de códigos de conducta y estándares laborales internacionales que mejoran las condiciones de trabajo y los salarios en las industrias agrícolas.
- Las mujeres trabajadoras, especialmente en el sector informal, a menudo no pertenecen a sindicatos, y por lo tanto tienen pocas posibilidades de defender sus derechos laborales.

2. Las mujeres agricultoras y empresarias afrontan mayores barreras de entrada que los hombres en las cadenas de valor modernas

- Las mujeres casi siempre tienen menos acceso que los hombres a bienes, créditos, servicios, mercados e información sobre nuevas tecnologías, preferencias de los consumidores o requisitos de exportación. Esto reduce sus posibilidades de participar en acuerdos de agricultura por contrato.
- Cuando se toman en consideración las diferencias en insumos, no hay divergencias significativas en la productividad de los agricultores hombres o mujeres⁹.
- Los pequeños productores, especialmente las mujeres, suelen ser excluidos de los mercados de mayor valor, internos o de exportación, porque carecen de transporte, almacenes frigoríficos, infraestructura de

procesamiento, comunicaciones e información. Aunque las cooperativas y organizaciones de productores están ofreciendo cada vez más estos servicios, relativamente pocas mujeres son miembros de esas agrupaciones debido a los costos o a las restricciones sociales.

- A menudo es difícil, tanto para los hombres como para las mujeres, cumplir con los rigurosos plazos y normas de calidad de los contratistas, especialmente para productos perecederos. Las mujeres sufren mayores dificultades debido a la presión de tiempo. Las mujeres de África occidental que cultivan verduras perecederas suelen cosechar en las últimas horas de la mañana, después de sus labores domésticas y de cuidado infantil, lo que tiene un impacto negativo sobre la calidad de sus productos¹⁰.
- Las relaciones de poder desiguales dentro del hogar pueden socavar los beneficios que obtienen las mujeres al incorporarse a las cadenas de valor, así como los incentivos para hacerlo si con ello van a acabar por proporcionar trabajo no remunerado a la explotación agrícola familiar gestionada por sus esposos o parientes varones. Su posición negociadora para reducir este trabajo familiar no remunerado o asegurarse una parte de los ingresos puede ser mejorada gracias a oportunidades de cultivo y venta de sus propios productos, o de trabajo como mano de obra asalariada en la agroindustria.
- En países con redes de seguridad social, servicios sociales o seguros inadecuados, la pobreza y la vulnerabilidad a las crisis

(debidas al clima, una enfermedad o muerte en la familia, o la liberalización comercial y la inestabilidad del mercado) disuaden a los hombres pobres de comprometerse a la agricultura de las cadenas de valor modernas que requieren muchos insumos. Las mujeres tienden a ser más aversas al riesgo, y una agricultura de subsistencia, con reducidas ventas en el mercado local, suele ser su único vía de supervivencia.

- La carencia de infraestructuras rurales (carreteras, transporte, agua, electricidad, saneamiento) aumenta desproporcionadamente la carga de trabajo no remunerado de las mujeres (labores domésticas y de cuidado), reduciendo el tiempo disponible para trabajo remunerado fuera del hogar.

3. Mujeres agricultoras y empresarias en cadenas de valor tradicionales

- Aunque los hombres están desplazándose cada vez más hacia los cultivos alimentarios debido a la caída de las ganancias de los cultivos para exportación, a menudo las mujeres siguen siendo el principal motor de las cadenas de valor tradicionales en los mercados locales para los alimentos frescos o procesados como verduras, frutas, cereales, tubérculos, productos lácteos y pescados. Las ganancias suelen ser bajas y todos los productores necesitan apoyo para aumentar su productividad e ingresos, pero las mujeres tienen además necesidades particulares ya que tienden a tener un acceso más pobre a insumos, extensión y mercados.
- La demanda creciente, urbana o de exportación, de algunos cultivos alimentarios tradicionalmente producidos y vendidos por mujeres a menudo tiene como consecuencia que los hombres toman el control de estos cultivos (por ejemplo el maní en Zambia, el arroz de riego en Gambia y las hortalizas de hojas en Uganda)⁷.
- Las intervenciones para mejorar la productividad y los ingresos en algunos eslabones de las cadenas de valor pueden aumentar la carga de trabajo de hombres o mujeres. Pueden surgir problemas si la carga de trabajo de las mujeres aumenta, pero los beneficios (ingresos) van a los hombres.
- El aumento de las exportaciones agrícolas no tradicionales puede relegar a los pequeños agricultores, especialmente mujeres, a tierras menos fértiles, o desplazarlos hacia las ciudades y zonas turísticas (como en Filipinas)⁷.

CUADRO 1 Definición

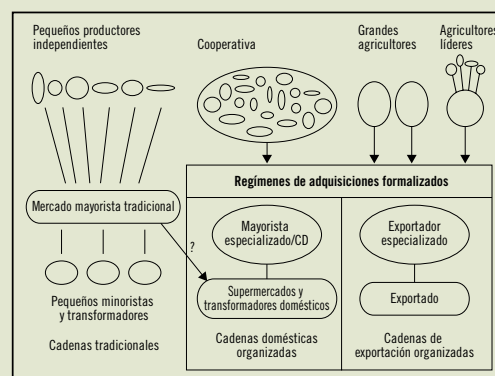
Una "cadena de valor" en la agricultura identifica al conjunto de actores y actividades que llevan un producto agrícola básico desde la producción en el campo hasta el consumo final, agregándose valor al producto en cada etapa. Una cadena de valor puede ser vertical o una red entre varias organizaciones empresariales independientes, y puede incluir procesamiento, envasado, almacenamiento, transporte y distribución. Los términos "cadena de valor" y "cadena de suministro" suelen ser usados indistintamente.

En general, las cadenas de valor agrícolas tradicionales están regidas a través de transacciones en el mercado al contado, involucrando una gran cantidad de pequeños productores y minoristas.

Las cadenas de valor modernas se caracterizan por su coordinación vertical, la consolidación de la base de abastecimiento, el procesamiento agro-industrial y el uso de estándares a lo largo de la cadena.

Fuente: Adaptado de FAO, 2005.

FIGURA 1 Cadenas de valor tradicionales/modernas en los sistemas alimentarios



Fuente: E.B. McCullough, P.L. Pingali y K.G. Stramoulis, eds. 2008, *The transformation of Agri-Food Systems*, pág. 17, FAO y Earthscan, Londres.

4. Las mujeres necesitan apoyo específico para participar en el desarrollo de las cadenas de valor

- El tiempo que pasan las mujeres en trabajos productivos puede tener un impacto negativo en el cuidado, la salud y la nutrición de los niños, y aumentar la incidencia de trabajo infantil y de abandono escolar de los hijos o asumen el trabajo doméstico o de cuidado, a menos que se introduzcan equipos para disminuir la mano de obra e servicios de cuidado de los niños.
- El acceso de las mujeres al mercado suele verse restringido por la falta de servicios de cuidado de los niños o sanitarios en las plazas de mercado, y por limitaciones culturales para viajar fuera de sus comunidades.

¿CUÁLES SON LAS OPCIONES DE POLÍTICAS?

Para asegurar que las mujeres rurales y sus comunidades se beneficien completamente de las oportunidades de empleo de las cadenas de valor, los gobiernos, las agencias internacionales, el sector privado y la sociedad civil deben considerar una combinación de medidas:

CUADRO 2 “Café Femenino”, una Cooperativa de Mujeres Peruanas Productoras de Café

Café Femenino es una marca de café orgánico que pertenece a las mujeres del norte del Perú que la crearon, y que cultivan y transforman el café para venderlo en el mercado del comercio justo de los Estados Unidos y Canadá. Los esfuerzos de estas mujeres han inspirado a otras mujeres latinoamericanas para comenzar sus propios programas de Café Femenino. Con el apoyo de la fundación norteamericana sin fines de lucro Café Femenino Foundation, se benefician de proyectos que fortalecen la autoestima y la capacidad de liderazgo, y generan ingresos que las mujeres controlan. Con la ayuda de las primas del comercio justo y de la agricultura orgánica, se han hecho grandes progresos para mejorar las condiciones en las zonas de cultivo del café, incluyendo una nutrición de mayor calidad, saneamiento mejorado, molinos húmedos y muchos kilómetros de carreteras nuevas.

Fuente: www.coffeecan.org



Mujeres seleccionando café en una cooperativa en el distrito de Puno, Perú

Políticas generales

1. Crear un entorno favorable para promover las cadenas de valor agrícolas con particular atención a los pobres

- Integrar metas de igualdad de género en la provisión de bienes públicos básicos, incluyendo la infraestructura rural, un mejor clima para la inversión, un manejo mejorado de los recursos naturales, y el diseño y aplicación de la legislación laboral en el sector agrícola².
- Ratificar e implementar los convenios de la OIT relativos a las trabajadoras agrícolas, educar a las mujeres acerca de sus derechos en el empleo, y aplicar las leyes laborales y códigos de conducta en la agricultura, incluyendo a los trabajadores temporales y migrantes.
- Asegurar que los acuerdos comerciales agrícolas regionales y bilaterales prevean la aplicación de normas laborales adecuadas y que consideren las cuestiones de género a lo largo de la cadena de valor.
- Ampliar las medidas de salud y seguridad ocupacional con consideraciones de género hacia los trabajadores agrícolas y agroindustriales informales, en asociación con organizaciones de productores y trabajadores y con el sector privado.
- Mejorar el acceso de las mujeres a la tierra (por ejemplo a través de un trato preferencial en la titulación o de programas de reforma agraria) y crear conciencia acerca de los derechos legales o consuetudinarios de las mujeres a heredar, comprar o usar la tierra.
- Introducir acciones afirmativas para las mujeres trabajadoras y empresarias (incentivos en el empleo, capacitación, crédito, cuidado del niño, representación en los procesos de toma de decisión, derechos legales para poseer propiedades y realizar acciones legales sin la firma de un pariente varón, incentivos fiscales y de otro tipo).

2. Promover las buenas prácticas

- Analizar los cambios en curso en las cadenas de valor existentes y emergentes, a nivel local, nacional e internacional, y su impacto en términos de género sobre los agricultores y trabajadores (incluyendo las relaciones de poder que rigen las ganancias relativas en cada eslabón), e identificar políticas y acciones para mejorar la igualdad de género³.
- Investigar y difundir los resultados sobre buenas prácticas, colaborando con el sector privado y organizaciones de la sociedad civil.
- Apoyar iniciativas del sector privado tal como la responsabilidad social empresarial, el comercio justo, el etiquetado orgánico, ético o de conservación, concentrándose en la promoción de la igualdad de género.
- Apoyar acciones públicas y de ONG para sensibilizar los consumidores acerca de las condiciones de trabajo y de remuneración de los pequeños productores, especialmente mujeres, en los países pobres.

3. Fomentar la participación de las mujeres en organizaciones de productores y de trabajadores, y en los procesos de toma de decisión

- Dar incentivos para mejorar la participación de las mujeres en organizaciones de productores y de trabajadores, y en capacitación para mujeres líderes, tomando en cuenta sus cargas de trabajo y restricciones culturales.
- Trabajar con grupos de partes interesadas, de mujeres o mixtos, para analizar las restricciones en cada cadena de valor e identificar las maneras de abordarlas para promover la igualdad de género.
- Involucrar a las mujeres en grupos de estudio de agricultores, trabajadores, trabajadores domésticos o microempresarios, proporcionarles capacitación técnica y de negociación, y ayudarlas a crear redes entre mujeres y con hombres.
- Apoyar la participación de mujeres en negociaciones comerciales y de políticas agrícolas a través de su incorporación a organizaciones colectivas.
- Fortalecer las cooperativas de mujeres a través de apoyos para mejorar el desarrollo, técnicas de marca, calidad y comercialización de sus productos, las normas laborales y la negociación de precios.
- Ayudar a las mujeres a desarrollar sus propias estrategias para afrontar las restricciones y maximizar las oportunidades, teniendo en cuenta las diferentes necesidades de los diferentes grupos socioeconómicos.
- Fijar reuniones en lugares y horarios que se adapten a las múltiples responsabilidades y movilidad restringida de las mujeres. Si hay hombres presentes, usar métodos de facilitación para incitar a las mujeres a hablar, desafiar los prejuicios culturales y las ideas falsas, y ayudarlas a negociar para mejorar la posición de las mujeres en las cadenas de valor.

Políticas específicas

1. Reducir las desigualdades de género en las cadenas de valor agrícolas modernas

- Introducir y aplicar la legislación contra la discriminación de género, el acoso sexual y las desigualdades salariales entre los sexos.
- Incitar a las mujeres a aprovechar las oportunidades de educación y capacitación, y a desarrollar sus experiencias y habilidades para mejorar sus perspectivas laborales futuras.
- Incitar a las industrias agrícolas a capacitar a las mujeres trabajadoras y promoverlas a puestos de mayor especialización o directivos.
- Aplicar normas éticas, derechos laborales, códigos de conducta y disposiciones de trabajo decente en las agroindustrias, con especial atención a las mujeres.

CUADRO 3 Mejorando la producción y comercialización femeninas del aceite de oliva en Marruecos

Con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y de ministerios nacionales (Agricultura, Industria, Comercio y Comunicaciones), las empresarias de Chefchaouen aprendieron mejores métodos para cosechar aceitunas, controlar la calidad del aceite y organizar un sistema de comercialización (envasado, etiquetado, almacenamiento, promoción). Más de 300 mujeres y 50 hombres recibieron una capacitación para producir un mejor aceite de oliva que pudiera alcanzar un precio más alto. La productividad creció en hasta un 40 por ciento, y la comercialización a través de los quioscos en las ciudades, en lugar de "en las puertas de la granja", ha ayudado a aumentar las ventas en al menos un 85 por ciento. Las ganancias totales se han doblado.

Fuente: www.unido.org



Mujeres limpiando y seleccionando aceitunas en Marruecos

© FAO/H. Wagner

2. Reducir las barreras de entrada en las cadenas de valor modernas para las mujeres agricultoras y empresarias

- Mejorar el acceso de las mujeres a la tierra, la tecnología, el conocimiento y la certificación de calidad y seguridad de los productos, la información de precios, el crédito y los seguros, para elevar su capacidad de trabajar como agricultores por contrato.
- Asegurar que las políticas y acciones para desarrollar las cadenas de valor tomen en cuenta las diferentes responsabilidades de género en las cadenas de valor en su totalidad o determinados eslabones dentro de las mismas, los conocimientos agro-ecológicos específicos a cada género, y las relaciones de poder entre sexos.
- Promover servicios de extensión que consideren las cuestiones de género, reclutando trabajadoras de extensión locales o formando al personal masculino para trabajar efectivamente con mujeres.
- Formar a las mujeres en torno a capacidades empresariales para fortalecer sus negocios, aumentar su confianza reducir su reticencia al riesgo.

3. Mejorar las ganancias de las mujeres en las cadenas de valor tradicionales

- Mejorar la productividad de los pequeños agricultores y la calidad de sus productos a través de mejor capacitación, tecnologías,

insumos y almacenamiento, con especial atención a las mujeres.

- Fomentar los mercados de nicho para los productos tradicionales de las mujeres (por ejemplo el café de comercio justo, la seda o las hierbas silvestres).
- Incitar a las mujeres a que formen o se afilien a cooperativas para mejorar su acceso al transporte, el almacenamiento, los mercados y el procesamiento para agregar valor.

4. Reforzar la transformación agrícola con estrategias sociales

- Mejorar las políticas sociales para proteger a los agricultores y trabajadores pobres, especialmente las mujeres, de los efectos negativos de la privatización y la liberalización de los mercados.
- Desarrollar servicios sociales rurales como atención médica y cuidado de los niños, mejorar el acceso al agua y los combustibles, y modernizar las infraestructuras, incluyendo áreas en los mercados reservadas y equipadas para las mujeres con niños, para reducir su carga y mejorar sus vidas.
- Promover las tecnologías que reducen la mano de obra para reducir la carga de trabajo de las mujeres.
- Proveer formación básica, incluyendo alfabetización y contabilidad para pequeños agricultores, empresarios y trabajadores, especialmente mujeres.

NOTAS

- 1 FAO. 2003a. *The World Banana Economy 1985-2002*. FAO, Roma.
- 2 World Bank. 2007. *World Development Report 2008. Agriculture for Development*. – Informe sobre el Desarrollo Mundial – Agricultura para el Desarrollo. Washington, D.C.
- 3 FAO, OIT y UITA. 2007. *Agricultural Workers and their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development*. OIT, Ginebra.

- 4 Banco Mundial. 2003. Dolan, C. y Sorby, K. *Gender and employment in high-value agriculture industries*. Agriculture and Rural Development Working Paper n.º 7. Washington, D.C.
- 5 FAO-FIDA-OIT. 2009. Maertens, M. y Swinnen, J.F.M. *Are African high-value horticulture supply chains bearers of gender inequality?* Ponencia para el taller FAO-FIDA-OIT *Brechas, tendencias e investigación reciente sobre*

- la dimensión de género del empleo agrícola y rural: diferentes caminos para salir de la pobreza*, 31 de marzo-2 de abril de 2009. Roma.
- 6 Dolan, C. y Sutherland, K. 2002. *Gender and employment in the Kenya horticulture value chain*. *Globalisation and Poverty Working Paper*. Overseas Development Group, Universidad de East Anglia, Norwich.
 - 7 FAO. 2009. Fontana, M. y Paciello C. *Gender dimensions*

- of rural and agricultural employment: differentiated pathways out of poverty. A global perspective*. Ponencia para el taller FAO-FIDA-OIT *Brechas, tendencias e investigación reciente sobre la dimensión de género del empleo agrícola y rural: diferentes caminos para salir de la pobreza* Gaps, trends and current research in gender dimensions of agricultural and rural employment: differentiated pathways out of poverty, 31 de marzo-2 de abril de 2009. Roma.

- 8 FAO. 2003b. *Agriculture, Trade Negotiations and Gender*. Roma.
- 9 Quisumbing, A. 1996. *Male-Female differences in agricultural productivity: Methodological issues and empirical evidence*. World Development, 24 (10): 1579-1595.
- 10 Banco Mundial, FAO y FIDA. 2008. *Gender in Agriculture Source Book*. Módulo 5. Washington, D.C.

HERRAMIENTAS

- FAO. 2005. *Addressing marketing and processing constraints that inhibit agrifood exports. A guide for policy analysts and planners*, Boletín de servicios agrícolas de la FAO n.º 60. Roma.
- OIT. 2009. Ameratunga, S. y Kavar, M. *Guidelines on Gender in employment policies. Policy Brief 8, "Value chain development"*. Ginebra.
- OIT. 2007. Mayoux, L. y Mackie, G. *Making the strongest links. A practical guide to mainstream gender analysis in value chain development*. Ginebra. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/pdf/makinglinks.pdf>, resumen en español: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_107690/lang-es/index.htm.
- Banco Mundial, FAO y FIDA. 2009. *Gender in agriculture sourcebook*. Banco Mundial, Washington, D.C.
- FAO-FIDA-OIT. Taller FAO-FIDA-OIT *Brechas, tendencias e investigación reciente sobre la dimensión de género del empleo agrícola y rural: diferentes caminos para salir de la pobreza* – Roma, 31 de marzo- 2 de abril de 2009. Para mayor información sobre este programa de FAO-FIDA-OIT lanzado en 2008, sobre las dimensiones de género en el empleo rural, consultar: <http://www.fao-ilo.org/publications3/workshop/es/>.

CONTACTOS

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)**
Andre Croppenstedt: andre.croppenstedt@fao.org
- Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA)**
Rosemary Vargas-Lundius: r.vargaslundius@ifad.org
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
Merten Sievers: sievers@ilo.org
- Esta nota ha sido preparada por** Daniela Bolzani, Soline de Villard y Jennie Dey de Pryck (FAO), con aportes de Peter Wobst (FAO)
- Edición:** Soline de Villard (FAO)
- Coordinación:** Eve Crowley (FAO), Rosemary Vargas-Lundius (FIDA), Loretta de Luca (OIT)