

**ORIGINAL**

**Recibido:** 03/04/2020 | **Aceptado:** 11/10/2020

**Resultados de la aplicación de un sistema de gestión con equidad de género en tres entidades agropecuarias de Jiguaní.**

**Results of the Application of a System of Management with Equity of Genre at Three Agricultural Entities of Jiguaní.**

MSc. Pedro Miguel Álvarez Kile, Prof. Auxiliar. [[palvarezk@udg.co.cu](mailto:palvarezk@udg.co.cu)]   
*Centro Universitario Municipal de Jiguaní. Jiguaní, Cuba.*

MSc. Ursula Rosa Mendosa Durruthy, Asistente. [[umendozad@udg.co.cu](mailto:umendozad@udg.co.cu)]   
*Centro Universitario Municipal de Jiguaní. Jiguaní, Cuba.*

### **Resumen**

La política de género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) forma parte del compromiso internacional asumido por los países de Naciones Unidas para el adelanto de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres. En el año 2011 se inició en Cuba la fase preparatoria para la implementación de IGECSA (Igualdad de género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria). Constó de tres componentes fundamentales: sensibilización de actores nacionales y locales; formación de capacidades sobre género, seguridad alimentaria, sistemas de gestión con equidad de género y conformación de la estructura básica para iniciar la implementación, perfeccionando la experiencia de Uruguay y Costa Rica. El municipio Jiguaní fue beneficiado por el Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba implementado por el Ministerio de la Agricultura y el Programa de las Naciones para el Desarrollo. En el municipio de Jiguaní se escogieron tres entidades para aplicar la experiencia demostrativa; dos entidades productivas y una entidad de gestión, a las cuales se les aplicaron seis técnicas para el diagnóstico inicial. Se observó la existencia de una brecha de género inicial de una menor presencia de mujeres con respecto a hombres en todas las entidades y una división sexual del trabajo, siendo más aguda en las entidades productivas. El objetivo de este trabajo es



exponer algunos resultados de la aplicación de un sistema de gestión con equidad de género en tres entidades agropecuarias de Jiguaní.

### **Abstract**

The policy of Genre of developmental United Nations' Program (UNDP) is a part of the international commitment assumed by United Nations' countries for the woman's advance and the man-to-man equality and women. In the year 2011 the preparatory phase for IGECSA's implementation was initiated in Cuba (Equality of generate for the step with quality of the alimentary certainty), that consisted of three fundamental components: National and local actors' sensitization; Formation of capabilities on Genre, alimentary certainty, systems of step with equity of genre and conformation of the basic structure to initiate implementation, making perfect the experience of Uruguay and Costa Rica. The municipality Jiguaní was benefited by the Program of Local Support to the Agricultural Modernization in Cuba implemented by the Ministry of Agriculture and the Program of the developmental Nations. They chose three entities to apply the demonstrative experience, two productive entities and an entity of step, to the ones that they applied to them six techniques for the initial diagnosis to at Jiguaní Municipality. It was observed that exist witness a minor's breach of initial kind of women regarding men at all the entities and a sexual division of work, being sharper at the productive entities. The objective of the work is to expose some results of the application of the management system with equity of genre at three agricultural entities of Jiguaní.

**Palabras claves:** relaciones de género; brechas de género; equidad de género; entidades productivas.

**Keywords:** relations of genre; breaches of genre; equity of genre; productive entities.



## Introducción

La Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP) desde su constitución en el año 1961 siempre ha considerado de suma importancia la participación de la mujer campesina en todo el proceso de transformación agropecuaria y social. A partir del triunfo revolucionario del 1ro de Enero de 1959, se ha venido operando en todo el ámbito rural del país. (Romero M. I., Alejandro, M. & Delgado, S. 2009).

El fortalecimiento de la gestión de las entidades cubanas participantes en la actividad agroalimentaria del país es uno de los grandes desafíos que enfrenta la transformación actual en la agricultura cubana. Desde el año 2007 se han dado cambios muy importantes encaminados a aumentar la eficiencia y productividad de fincas, cooperativas, entidades de servicios y empresas agropecuarias estatales teniendo en cuenta las diferencias de género existentes en este sector (Álvarez, 2008).

El municipio Jiguaní fue beneficiado por el Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA) implementado por el Ministerio de la Agricultura (MINAGRI) y el Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD). Uno de los objetivos fundamentales de esta acción conjunta fue el apoyo al fortalecimiento de capacidades y la generación de buenas prácticas que contribuyan a consolidar la gestión a nivel local del sector agropecuario, enfatizando en la municipalización del mismo y en el desarrollo de una gestión más eficiente de la seguridad alimentaria en las cooperativas y las entidades estatales de servicios teniendo en cuenta la transversalización de género.

Con el inicio del proyecto PALMA en la provincia se trabajó en la implementación del proyecto



IGECSA (Igualdad de género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria), que constó de tres componentes fundamentales: sensibilización de actores nacionales y locales; formación de capacidades sobre género y seguridad alimentaria.

También como resultado relevante se destacó la conformación y capacitación del Comité Coordinador Nacional de IGECSA (CCNI) de la experiencia demostrativa y su homólogo en el Municipio. Este Comité lideró en esta etapa preparatoria un proceso participativo para la conformación de los aspectos que constituyen el sistema de gestión después de un arduo proceso de capacitación al comité de género del municipio, pues es necesario tener la capacidad de reconocer las desigualdades de género existentes (Castillo, S., Herrera, S. C. & Gómez, N. 2013).

Actualmente existe marcado interés por el género y la diversidad sexual en analistas, decisores, periodistas, académicos y estudiosos de las ciencias sociales en Cuba; asunto acentuado dadas las múltiples posiciones adoptadas durante el debate público suscitado en torno a la reforma total de la Constitución de la República (Verdecia, M., Carrillo, E.B & Gómez, L.A. 2019).

El objetivo de este trabajo es exponer algunos resultados de la aplicación de un sistema de gestión con equidad de género en tres entidades agropecuarias de Jiguaní.

### **Población y Muestra**

Granma cuenta con 554 entidades agropecuarias agrupadas en 31 empresas, 522 cooperativas y una entidad presupuestada en el sector agropecuario. Jiguaní cuenta con un total de 47 entidades agropecuarias agrupadas en 4 empresas y 24 cooperativas, 11 Unidades Empresariales de Base y 8 entidades prestadoras de servicio (Oficina Nacional de Estadística e Información de la Provincia de Granma (ONEI, 2017).



Se implementó el sistema tomando en cuenta las experiencias de gestión de calidad con equidad de género chilenas (Iguala), de Costa Rica (SIGEG) y Uruguay, que han realizado procesos similares en empresas productivas de sus respectivos países con el objetivo de disminuir las brechas de género existentes y luchar por una mayor incorporación de la mujer a la sociedad (Álvarez et al, 2014.).

En el municipio de Jiguaní se escogieron tres entidades para aplicar la experiencia demostrativa IGECSA, dos entidades productivas La UBPC Luís Antonio Leal que cuenta con 858,88 ha. Se dedica fundamentalmente a la producción de leche, y la Cooperativa de Crédito y Servicio Fortalecida José Rosabal que cuenta con 875 ha dedicadas a cultivos varios, además de la cría ovina y vacuna y una entidad de gestión; la Delegación Municipal de la Agricultura la cual dirige todos los procesos de la agricultura en el municipio y brinda asesoramiento técnico a las diferentes entidades agropecuarias. Todas fueron caracterizadas en la fase inicial.

La delegación cuenta con 29 personas, 11 mujeres y 18 hombres, la mayoría alrededor de los 45 años. Su objeto social son los controles estatales (a las entidades forestales, al control de la tierra, el control de los tractores).

El Consejo de Dirección está compuesto por 2 mujeres: la directora del frente del Servicio Estatal Forestal y la directora del Centro Nacional del Control de la Tierra; y 3 hombres: el delegado y los 2 subdelegados. El delegado se encuentra en el cargo desde hace 3 años. Los cargos que ostentan mayor poder para la toma de decisiones son los tres últimos (subdelegados y delegado).

La José Rosabal es una Cooperativa de Crédito y Servicios Fortalecida (CCSF) cuyo objeto social es la producción de cultivos varios (viandas y granos, fundamentalmente maíz y yuca), carne y leche; aunque también realizan cría de ganado menor y tareas de autoconsumo.



Está integrada por 148 personas: 23 mujeres (15%) y 125 hombres (84%); y en términos de edad, son las personas entre 50 y 70 años son mayoría.

Desde hace 10 meses esta CCSF es dirigida por una mujer. La junta directiva está compuesta por 4 miembros: 3 mujeres (la presidenta, la económica y la de organización) y 1 hombre (vicepresidente). El resto del equipo directivo está compuesto por los llamados "vocales" (no profesionales) que fungen como personal de apoyo; se trata de 2 mujeres (agroecológica y la gestora de porcino) y 1 hombre (el comercial).

La cooperativa cuenta así misma con 4 mujeres dirigentes de fincas (3 fincas de cultivos varios y 1 de crianza ovina).

Entre sus miembros más jóvenes (menores de 35 años) solo hay asociados hombres. Existe una estrecha relación entre la cooperativa y la comunidad. Las mujeres jóvenes y adultas participan en la cooperativa y se relacionan con su presidenta, aún sin ser asociadas.

Es una entidad donde persisten tradiciones indígenas, como la producción del casabe. Tienen 50 altos productores(as) de maíz, y el nivel de ingreso medio es de un cuarto de millón de pesos, independientemente a la mala calidad de la tierra pues se caracteriza por ser rocosa y seca.

La zona donde están los asentamientos pertenecientes a la cooperativa, tiene limitaciones particulares en cuanto a infraestructura y servicios. Entre ellos se destaca la carencia de abasto de agua y la escasa electrificación. También la identifican altos índices de hurto y sacrificio de ganado, así como una cultura de ingestión de bebidas alcohólicas entre sus habitantes (tanto hombres como mujeres)

La cooperativa Unidad Básica de Producción Cooperativa (UBPC) Luís Antonio Leal está conformada por 84 personas, 13 mujeres (15%) y 71 hombres (84%), la mayoría alrededor de los 40 años. Su objeto social es fundamentalmente la producción de leche, aunque también existe la



cría de ganado menor y tareas de autoconsumo. Es dirigida por una mujer desde hace más de 10 años.

La junta directiva está compuesta por 14 personas, 5 mujeres y 9 hombres.

Los trabajadores ligados a la producción pueden ganar mensualmente desde \$500 hasta \$1000 M.N. Se encuentra a 6 km del pueblo y tiene en sus alrededores 4 barrios.

Para la implementación del sistema de gestión con equidad de género se partió de una sensibilización a directivos y productores en las entidades seleccionadas y al grupo municipal responsable de la implementación y fue aprobado el documento orientador. Posteriormente se aplicaron seis técnicas de diagnóstico de las entidades las cuales se relacionan a continuación:

1. Entrevista al personal dirigente.
2. Cuestionario a todas las personas de la entidad para caracterizar estereotipos.
3. Levantamiento de la línea base.
4. Cuestionario individual donde se miden los siguientes parámetros:
  - Datos personales
  - Sobre su entrada a la entidad.
  - Sobre su desarrollo técnico y profesional en la entidad.
  - Sobre la integración de la familia y el trabajo.
  - Ambiente laboral y salud.
  - Comunicación inclusiva e imagen no sexista.
5. Entrevista Grupal.
6. Análisis de los documentos.

El sistema aplicado contó con 5 ejes explicados en la Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, 2006.



Eje 1: Selección y contratación.

Eje 2: Desarrollo técnico y profesional.

Eje 3: Conciliación trabajo y familia.

Eje 4: Ambiente laboral y salud.

Eje 5: Comunicación inclusiva.

Luego se socializaron con los trabajadores los resultados del diagnóstico y se aprobó con todos los trabajadores y directivos implicados en las tres entidades el documento orientador donde se plasman todas las actividades a cumplir en la aplicación del sistema y se procedió a la evaluación externa de dicha aplicación por especialistas del Ministerio de la Agricultura y el PNUD. (Álvarez et al, 2014).

En dependencia de los avances verificados por auditorías externas en cada entidad se otorgan cuatro niveles de reconocimiento:

- Nivel 1. Se comprometen con la Igualdad. Este nivel pretende iniciar el proceso a lo interno de la organización y establecer el compromiso con la igualdad de género a nivel de la alta dirección. A su vez, plantea identificar las desigualdades existentes en el momento de inicio y establecer un plan de acción en relación a las mismas.
- Nivel 2. Construyen a la igualdad. Este nivel comprende la implementación del Plan de Acción que integra la generación de mecanismos y herramientas a lo interno de la organización, que permitan la superación progresiva de las desigualdades encontradas, así como mejorar los mecanismos de gestión.
- Nivel 3. Avanzan en la igualdad. Este nivel muestra evidencias de avance hacia la igualdad de género incorporadas a la gestión organizacional, profundizando en la identificación de brechas y las acciones de superación de las mismas.



- Nivel 4. Consolidan la Igualdad. Este nivel tiene como objetivo la consolidación de los cambios. Se refiere a dejar instalados los mecanismos de mejora continua en la organización, que permitan reflexionar y abordar nuevas situaciones de desigualdad y realizar avances permanentes, así como generación de acciones de innovación en relación al cambio en las relaciones de género.

### Análisis de los Resultados

En la figura 1 se muestra la composición inicial de los trabajadores por entidades pilotadas por el sistema de gestión de calidad con equidad de género.

Se observó un mayor porcentaje de mujeres en la Delegación Municipal de la Agricultura (44,4 %) en relación con las entidades productivas; la CCSF José Rosabal con un 19,28 % y la UBPC Luís Antonio Leal con 15,22 % de mujeres. Se encuentra la primera brecha de género: mayor cantidad de hombres en el proceso agropecuario que de mujeres. Representa el 26,32 % de mujeres en la rama agropecuaria del municipio. Estos resultados son similares a los planteados por la Federación de Mujeres de Cuba, (2010) que reporta un 16 % de mujeres laborando en áreas rurales.

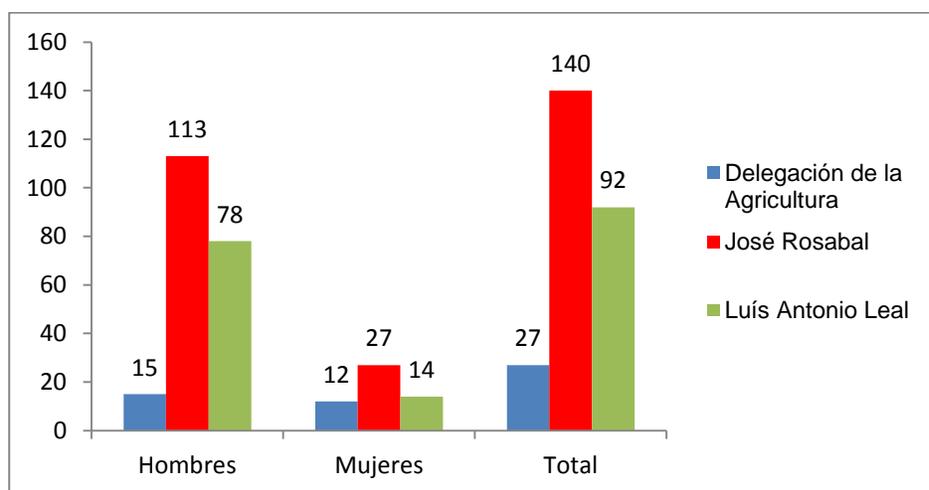


Figura 1. Distribución de hombres y mujeres en las entidades vinculadas a la experiencia demostrativa IGECSA. Matriz DAFO validada en taller Municipal.



**Fortalezas.** Los aspectos que caracterizan a las entidades son positivos para el establecimiento de relaciones de género equitativas y favorecen la implementación de estrategias para avanzar en este sentido.

**Debilidades.** Existen aspectos negativos que caracterizan a las entidades; limitan la equidad de género y necesitan ser atendidas especialmente en el diseño de estrategias para avanzar hacia la equidad.

**Amenazas.** Aspectos externos a la entidad, que afectan o impiden el establecimiento de relaciones de género equitativas.

**Oportunidades.** Aspectos coyunturales externos a la entidad pero que la implican sin que se hayan propiciado intencionalmente y pueden ser utilizados para favorecer la implementación de estrategias para avanzar hacia la equidad de género.

**Análisis integral de los resultados del diagnóstico.**

El diagnóstico en las entidades agropecuarias del municipio arroja los siguientes resultados:

- Brecha presencial; mayoría de hombres que de se acentúa más en las cooperativas.
- División sexual del trabajo productivo; las mujeres predominan en puestos de administración (económica, recursos humanos, OTS), mientras que los hombres están en su mayoría en puestos directos a la producción (la mayoría jefes de unidades). Se mantiene una prevalencia de las mujeres al trabajo más organizativo y los hombres al trabajo de la producción (forraje, ordeñar, cargar king-grass, cortar caña, domar animales).
- Desigual preparación para asumir tareas directas a la producción. Se capacitan a las personas según las actividades laborales. La capacitación incide en la división sexual del trabajo.



- Desiguales condiciones para aprovechar oportunidades de superación. Las mujeres se ven más afectadas por determinadas condiciones para poder acceder a las capacitaciones (43%, 29% y 28.6% de mujeres se ven afectadas por el transporte, la lejanía y el cuidado de los hijos, respectivamente) (11.8%, 11.8% y el 14.7% de los hombres son los que refieren tales obstáculos). Aspectos similares fueron encontrados por Zaldaña, (1999) en Costa Rica.
- Desiguales exigencias para acceder a ocupaciones en la cooperativa. Los hombres en su mayoría son fundadores de la cooperativa, mientras que las mujeres se han incorporado tardíamente. Esto explica la existencia de un mayor porcentaje de mujeres que hayan pasado por un proceso de contratación, a diferencia de un mínimo porcentaje de hombres.
- Desigual participación de hombres y mujeres en espacios de opiniones laborales. La presidenta reconoce que participan más hombres que mujeres. Esto, fue un corroborado en el taller de cierre debido al esfuerzo realizado desde la coordinación para que las mujeres tengan la palabra y den sus opiniones. Esto denota una falta de empoderamiento de las mujeres con respecto a su trabajo y en todos sus espacios de actuación.

Superar dichas brechas implicaría la creación de nuevas fuentes de empleo para la incorporación de mujeres y de mujeres jóvenes. Otra situación que tipifica las cooperativas es el hecho de tener la plantilla cerrada porque a partir del insuficiente abastecimiento de agua, el ganado no se reproduce de manera significativa. Ello obstaculiza la creciente entrada de personal nuevo a la entidad. La mayoría de sus miembros son hombres, adultos, y veteranos en la cooperativa. Las mujeres se han incorporado a puestos de higiene y organización en la cooperativa, pocas como jefas de finca, y ninguna como ordeñadora. Esta es una actividad



concebida por los/as cooperativistas con mayor posibilidad de ser realizada por hombres, y por mujeres con características excepcionales.

Otros aspectos generales sobre los cuales debe trabajarse para su perfeccionamiento:

- la gestión de la capacitación no es pensada desde una perspectiva de género de modo que favorezca la eliminación de la división sexual del trabajo;
- la atención y gestión a los problemas de salud debe ser diferenciada atendiendo a las particularidades de hombres y mujeres y de las afectaciones fundamentales a partir de la actividad laboral;
- la estrategia de comunicación debe incorporar campañas comunicativas más profundas, que promuevan la de construcción de estereotipos, como la incorporación de los hombres a tareas del hogar, el disfrute por la crianza de los/as hijos/as; la eficiencia de las mujeres productoras y jefas de finca, los derechos y libertades de las mujeres como seres autónomos.

No obstante, la triangulación de técnicas y el análisis integral de la información permite aseverar que, aunque en el plano familiar las mujeres continúan siendo identificadas como las máximas responsables del cuidado e higiene de la familia y se manifiestan indicadores de falta de empoderamiento de las mujeres y dependencia económica y psicológica de los hombres, en el plano laboral se da en esta entidad un avance en cuanto al reconocimiento de los derechos y capacidades de las mujeres a desempeñarse en trabajos que tradicionalmente han sido realizados por hombres, como corte de caña, recogidas, siembras, limpieza de estiércol, guataquear, entre otras.

Se evidencia una deconstrucción de determinados estereotipos asociados al papel de las mujeres en las labores productivas de la cooperativa. Primero hay un reconocimiento a su



eficiencia sea cual sea su ocupación, y segundo, por la incorporación de algunas (pocas) mujeres como jefas de finca. Esto ha determinado un cuestionamiento creciente a la creencia de que las mujeres no pueden realizar tareas en el campo.

Es importante, además, el hecho de que estas cooperativas están dirigida por mujeres, que una vez sensibilizada y capacitada en género, constituirá un elemento favorable para avanzar en una gestión con equidad de género. Su participación en el Comité de IGECSA de la entidad se considera un aspecto clave para los resultados que las entidades pueden alcanzar.

Por último, destaca la implicación del jefe de producción con el proyecto IGECSA y el desarrollo productivo de la cooperativa, como un elemento relevante que puede y debe favorecer avances a partir de las posibles acciones para la equidad de género.

Se sugiere para posteriores acciones:

- Mejorar en el aspecto de la remuneración económica. En esta ocasión no se evidencia como brecha debido a que, si bien generalmente en las ocupaciones directas a la producción existe mayor remuneración económica y en el caso de esta cooperativa son los hombres los que están en su mayoría ligados a estas actividades (por datos evidenciados en la entrevista a la presidentes y en el talleres de cierre), que al estar organizados por unidades, todas/os sus miembros ganan por igual a partir de lo que la unidad haya producido y con independencia del trabajo que cada cual realice. Tal como se refiere en la entrevista grupal, el sistema de pago es discutido mensualmente. Este funcionamiento ayuda a profundizar en este aspecto si se realiza alguna observación en dichas reuniones. Este fue un aspecto sobre el cual no hubo oportunidad de profundizar en esta experiencia.



- Profundizar en las relaciones interpersonales de mujeres y hombres, pues existen criterios contradictorios que emergieron en la entrevista grupal.

Principales acciones propuestas por Ejes temáticos en las diferentes entidades para eliminar brechas.

#### Acciones asociadas al Eje 1. Selección y contratación

El personal de la cooperativa sugirió acerca de este eje:

1. Ampliar la plantilla con la creación de nuevas fuentes de empleo y propiciar de manera intencionada que se incorporen mujeres, fundamentalmente jóvenes.
  - Realizar la lombricultura y crear un centro de microvivero.
  - Crear mini-industrias de subproductos (helado, yogurt, queso)
2. Divulgar experiencias positivas de trabajadores y trabajadoras ejemplo para incentivar el trabajo ganadero.
3. Mejorar las condiciones del trabajo de ordeño para que se incorporen más mujeres. Para ello se necesitaría implementar el ordeño mecanizado.
4. Ocupar a las mujeres de manera intencionada, en trabajos de ganadería.

Los especialistas en género también proponen:

1. Revalorar los criterios de contratación para las mujeres teniendo en cuenta la importancia de incorporarlas al trabajo de la cooperativa y de potenciar su superación en este sentido, más que aspirar a que ya estén capacitadas completamente para ello.

#### Acciones asociadas al Eje 2. Desarrollo técnico y profesional

Sobre este eje se propuso desde el colectivo:

1. Capacitar a las mujeres en actividades directas a la producción, y de dirección de unidades.



2. Mantener las capacitaciones de género promovidas por IGECSA, orientadas fundamentalmente a eliminar las inequidades de los principales estereotipos identificados en el diagnóstico y promover su mejora:
  - Capacidades de las mujeres para trabajar directas a la producción (ganadería, ordeño.)
  - Capacidades de los hombres para desempeñar tareas en el hogar.
  - Continuar capacitando en temas de género de manera permanente a los decisores de la cooperativa.
  - Programar capacitaciones para todas y todos los interesados en ganadería dentro y fuera de la unidad (incluyendo familiares).
3. Hacer capacitaciones en la UBPC para mujeres del radio de acción a partir de sus necesidades.
4. Se refiere que todo mejoraría si se tuvieran bicicletas, que les permitieran mayor movilidad, para ir de la cooperativa a la casa, acceder a las capacitaciones.
5. Las especialistas en género también proponen:
6. Gestionar que en las capacitaciones (de cualquier tema) se tengan en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres (en cuanto a preferencias, trabajos que realizan, necesidades y se promueva de manera intencional la preparación de las mujeres para trabajos como la ganadería y ordeño aunque no estén relacionados directamente con su actividad, y para los hombres en trabajos de organización, economía, recursos humanos, para que tengan conocimiento general de la cooperativa y se motiven por estas funciones.
7. Crear un sistema de transporte interno controlado por la propia cooperativa, para facilitar la movilidad del personal, y fundamentalmente de las mujeres.



### Acciones asociadas al Eje 3. Conciliación trabajo y familia

Los cooperativistas plantean:

1. Crear condiciones en la cooperativa para el cuidado de menores, lo que podría ser una nueva fuente de empleo para las mujeres que se ocuparan de ellos, ya que obtendría remuneración económica.

### Acciones asociadas al Eje 4. Ambiente laboral y de salud

Los cooperativistas proponen:

1. Que la cooperativa programe con salud pública el chequeo médico periódico de las enfermedades más comunes que afectan a trabajadoras y trabajadores.
2. Realizar un diagnóstico de salud de mujeres y hombres, para conocer cuáles les afectan generalmente e implementar un plan de acciones para prevenirlas.

### Acciones asociadas al Eje 5. Comunicación inclusiva

El personal de la cooperativa sugiere:

1. Acciones y debates donde se explique la importancia de incorporar un lenguaje no sexista (referirse a hombres y mujeres cada vez que se hable, de modo que se demuestre que todas/os forman parte de la cooperativa y tienen derechos a ser reconocidas/os como tal).  
Es importante exigirlo en las Juntas directivas, las Asambleas y otras actividades.
2. Diseñar estrategia de comunicación, donde se valore el papel de las mujeres en la cooperativa y su aporte para la producción. Donde se eliminen estereotipos de género, y se generen formas de relación equitativas entre hombres y mujeres: poner vallas que promuevan el cambio de los estereotipos.



Luego de realizada la auditoría externa conformada por personal de la Universidad de La Habana y el Ministerio de la Agricultura, las entidades alcanzaron la segunda categoría del sistema aplicado, Construyen la igualdad, eliminando brechas existentes.

### **Conclusiones**

1. Se encontró mayor cantidad de hombres en el proceso agropecuario que de mujeres, promediando un 26,32 % de mujeres en la rama agropecuaria del municipio.
2. Se encontró una división sexual de trabajo, consistiendo en el tipo de trabajo que realizan las mujeres y los hombres pues los hombres predominan en los puestos de mayor esfuerzo físico y mayor remunerados.
3. En el ámbito laboral es pobre la atención a las necesidades de salud relacionadas con el trabajo, tanto para el desempeño de hombres como para el de mujeres.
4. Se observó el poco uso del lenguaje inclusivo en los dirigentes y obreros de forma general.
5. Se alcanzaron por las tres entidades en la auditoría externa la segunda categoría del sistema aplicado, Construyen la igualdad.

### **Referencias Bibliográficas**

- Álvarez, M., Hernández, A., Cuesta, A., Rodríguez, I., Torres, M. A., López, A. Jeffery, M. (2014). IGECSA. Igualdad de género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria. Experiencia demostrativa de un sistema de gestión en igualdad de género para el sector agropecuario en Cuba. Documento Orientador para la implementación de IGECSA. La Habana. 2014. 121 p.
- Álvarez S. M. (2008). La revolución de las cubanas: 50 años de conquistas y luchas. Revista Temas No. 50/ octubre-diciembre de 2008. La Habana, Cuba.



- Álvarez, M. (Comp.) (2011). *Subjetividad de género en Cuba: Las construcciones socioculturales de lo femenino y masculino. Perspectivas de cambio.* En Centro de Estudios de la Mujer. Informe resumen de integración de los resultados.
- Castillo, S., Herrera, S. C. & Gómez, N. (2013). *Abordaje de la consciencia crítica intercultural de género desde el modelo de universidad comunitaria e intercultural.* Ciencia e interculturalidad, Volumen 12, No. 1, Enero - Julio, 2013.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2006). *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género.* Santiago, agosto de 2006.
- Federación de Mujeres Cubanas (2010). *Mujeres Cubanas 1958-2008. Estadísticas y Realidades.*
- ONEI (2017). *Anuario Estadístico de Granma 2017. Edición 2017.*
- Romero M. I., Alejandro, M. & Delgado, S. (2009). *Semillas que se esparcen. Género, participación y poder. Manual técnico-práctico de la ANAP.* Editorial Caminos. La Habana.
- Verdecia, M., Carrillo, E.B & Gómez, L.A. (2019). *Género y diversidad sexual en la Cuba actual. Algunas reflexiones.* methaodos. Revista de ciencias sociales. Vol 7 No1.  
<https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/281>.
- Zaldaña, C. P. (1999). *La unión hace el poder, procesos de participación y empoderamiento.* Unión mundial para la naturaleza fundación Arias para la paz y el progreso humano. ISBN 9968-786-12-8. MASTER LITHO S.A. San José, Costa Rica. Julio 1999.

