

FACULTAD LATINOAMERICANA
DE CIENCIAS SOCIALES (FLACSO)
PROGRAMA CUBA
UNIVERSIDAD DE LA HABANA



**APROXIMACIÓN AL ESTUDIO
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA ANAP :
PREMISAS PARA UN DIAGNÓSTICO**

Autora: Isabel Castañeda Pérez
Tutora: Dra. Elena Díaz González

Tesis en opción al Título de Master en Gestión
y Desarrollo de Organizaciones Cooperativas

2007

*“Las ciudades son la mente de las naciones;
pero su corazón, donde se agolpa;
y donde se reparte la sangre, está en los campos...”*

José Martí“



**APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE EQUIDAD DE
GÉNERO EN LA ANAP:
PREMISAS PARA UN DIAGNÓSTICO**

Autora: Isabel Castañeda Pérez
Tutora: Dra. Elena Díaz González

*...postulemos...
que es mucha mujer un ser humano,
(No una mujer nacida de la sombra
donde seremos siervos o señores.)”*

Marilyn Bobes
TRISTE OFICIO

DEDICATORIA

*A mi madre e hijas, mi constante fuente de inspiración y apoyo.
A Mi Amor, plagado de machismo guajiro, que
me ha permitido navegar de la
teoría a la práctica,
de vez en vez...*

*“...El ángel viene a probar de mi tristeza...
El ángel viene a probar de mi esperanza
a saber que es de pocos... tampoco
es permitido amar a un ángel aunque diga que
sí y alce la mano. Viene a hacerme
feliz dice la verdad aunque
nos cueste todo pero lo hago dudar y
me arrepiento...”
Odette Alonso
Fragmento de VISITACIONES
(Yáñez, 2002)*

AGRADECIMIENTO PÓSTUMO

*A la compañera **Vilma Espín Guillois**, por personificar la valentía, la persistencia de bellos ideales y la garantía de todo lo que hoy podemos disfrutar las mujeres cubanas y que han quedado para siempre inmortalizados a través de su figura heroica.*

AGRADECIMIENTOS

A la Revolución, por devolverme la voz y el voto, además de darme la oportunidad de integrar la larga fila de las que estudian la justeza de sus ideales, para hacerlos más puros cada día.

Al Claustro de profesores de FLACSO, por el aporte de sus conocimientos que me han transformado en una nueva mujer socializada en sentimientos, sensibilidad y metodología para contribuir a los cambios dentro de cualquier contexto en que desarrolle mi labor futura.

A mi tutora, la Dra. Elena Díaz, por la paciencia y el amor con que me ha guiado en esta, para mi, nueva rama del conocimiento.

A la Cátedra de la Mujer de la Universidad de La Habana, en especial a su Presidenta la Dra. Norma Vasallo, por todos los conocimientos adicionales aportados en los Cursos Opcionales de la Maestría en Estudios de Género.

A las compañeras y compañeros de la ANAP, que me brindaron su apoyo, en específico a la Profesora Maria Antonia Torres, por su fervor revolucionario inspirador de grandes batallas, así como al abogado Arturo Aliaga, por su apoyo técnico.

A mis nuevos compañeros y directivos de DISAIC, por su apoyo desinteresado en la culminación de esta investigación, especialmente al excelente diseñador Luis Alberto González, por poner a mi disposición toda su experticia y creatividad.

A todos en fin, que se encuentran en la larga lista de los que me apoyaron le agradezco infinitamente y a los que no me ayudaron también porque me enseñaron cómo hacerme más fuerte para saltar y vencer los obstáculos presentados en el camino.

Mil Gracias.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	Pág.
1. Planteamiento y formulación del problema a investigar.....	14
2. Antecedentes históricos.....	16 - 20
3. Breve caracterización de la organización ANAP... ..	20 - 22
CAPITULO I – Nuestro marco teórico de referencia	22
1. Marco jurídico de protección a las mujeres campesinas.....	23 -29
2. Principales conceptos y definiciones utilizados	30 -40
2.1 Masculinidad hegemónica guajira	40 - 44
2.2 . Etapas de desarrollo del enfoque de género: Estado de Bienestar, MED y GED.	44 - 48
2.3 . Otros aspectos teóricos relacionados a las temáticas investigadas	48 - 61
2.4 . Vinculación del arte a la temática de género: contribución específica de la literatura cubana femenina.....	61 - 66
CAPITULO II – Materiales y Método: Ideas para un diagnóstico.....	
1. Metodologías utilizadas para el análisis	67
1.1. Análisis histórico-cronológico de la etapa revolucionaria	68
• Primera Etapa	70 - 82
• Segunda Etapa	82 - 87
• Tercera Etapa	87 - 96
• Cuarta Etapa:	96
• Aportes al desarrollo de la equidad de género en la ANAP, de los Proyectos de Cooperación Internacional con perspectiva de género.	101-105
1.2. Análisis de las Estadísticas Anuales reportadas por la organización. Tipos de Software utilizados.....	105 - 107

2. Otros Instrumentos utilizados como técnicas de recolección de datos	
2.1. Las entrevistas y su objetivo	108
2.2. Proceso de diseño de modelos utilizados para realizar las entrevistas	109
2.3. Metodología Diagrama Causa-Efecto para el análisis del problema, sus causas y propuestas de solución.....	110
2.4. Factores para el éxito del liderazgo femenino	112
2.5. Elementos para el análisis de la variable: Belleza femenina	114
2.6. El por qué de las dos preguntas de investigación sólo para la muestra femenina	114
2.7. Diseño de la evaluación diferenciada según el sexo, utilizando una escala de sensibilización y/o conocimientos, relacionada con el tema de la mujer y su promoción a puestos de liderazgo dentro de la organización.	116-124
 CAPITULO III - Análisis y valoración de los resultados obtenidos.	 125
3.1. Resultados generales.....	125
3.2. Resultados alcanzados a través de las entrevistas realizadas.....	126
3.2.1. Diagrama Causa-Efecto para el análisis del problema, sus causas y propuestas de solución.....	126
3.2.2. Factores para el éxito del liderazgo femenino	127
3.2.3. Elementos para el análisis de la variable: Belleza femenina	129
3.2.4. Resultados obtenidos con las preguntas de investigación separada por sexos.....	130
3.2.5. Resultados comparativos de las preguntas de corte evaluativo aplicadas a ambos sexos. Utilidad del Programa SPSS.	133
Conclusiones Generales	136
Recomendaciones	138
Referencias Bibliográficas	140
Anexos.	150 -

INTRODUCCION

1. Planteamiento y formulación del problema a investigar

Este estudio tiene, entre sus principales propósitos, el análisis cualitativo de las causas y condiciones que han tenido lugar a lo largo de 48 años de transformaciones sociales en Cuba que han permitido arribar a la situación actual en que se encuentran la mujeres campesinas, muy distante a la mujer residente en nuestros campos antes del 1959, pero con las brechas y expectativas que aún es necesario analizar en el contexto nacional e internacional.

Para comenzar es necesario referirnos a los **antecedentes históricos** tanto dentro de nuestro país como dentro de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (en lo adelante ANAP) que han permitido arribar a este momento de voluntad política en defensa de los derechos, más invisibilizados que ultrajados, de la mujeres.

No es posible circunscribirse sólo al limitado radio de acción investigativo de este trabajo a la luz de este complejo tema. Es por ello que intentaremos recorrerlo atravesando el amplio marco de referencias teóricas sin perder la visión del objetivo central de nuestra investigación.

Situación problemática a investigar:

¿Cuáles son las condiciones actuales en la ANAP que propician o dificultan los cambios de actitud expresados a través de comportamientos y conocimientos con respecto a las relaciones de equidad entre los hombres y mujeres de la organización?

Para realizar los diferentes análisis, hemos tomado como punto de partida, las investigaciones y/o diagnósticos realizados por la FMC (Álvarez, 2000) y por la ANAP y la ONG Oxfam (Oxfam – Canadá, 2005), así como la aplicación de la metodología investigativa con una muestra seleccionada representativa de

dirigentes de distintos niveles de la ANAP y asociados a las organizaciones de base (CPA y CCS) con potencialidades para la dirección.

Objetivo General de la Investigación:

Profundizar en el estudio de las premisas y condiciones para el incremento de la participación femenina dentro de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP).

Objetivos Específicos de la Investigación:

1. Visibilizar y analizar la situación actual, así como los antecedentes de la incorporación femenina a la organización campesina.
2. Proponer una metodología para el diagnóstico y evaluación del tema del empoderamiento y la participación femenina dentro del sector cooperativo y campesino, puesta a prueba en este trabajo.

En el próximo epígrafe, introduzco los aspectos históricos del tema investigado, que serán objeto de nuestro análisis posterior. En la siguiente sección realizo una breve caracterización de la organización, que permitirá abordar el tema de manera más amplia en los siguientes capítulos.

El primer capítulo abarca los aspectos teóricos fundamentales, que me sirvieron de basamento científico para la realización de este trabajo investigativo. Resultó algo extenso por constituir para mí una guía de trabajo en el tema.

El segundo capítulo desarrolla la metodología utilizada en esta tesis, compuesta por un estudio histórico-cronológico de toda la etapa posterior al triunfo de la Revolución, explicándose con posterioridad los restantes instrumentos utilizados para la recolección de la información. El tercer y último capítulo contiene los resultados fundamentales alcanzados luego de la aplicación de las diferentes metodologías, seguidos de las conclusiones generales y recomendaciones.

*“...Serán tibias
y falsas
y pequeñas.
Aunque seres livianos,
no tomarán altura porque son imperfectos,
pero si alguna toca en la palabra
como el burro en la flauta...
Y pensemos después como callarla”
Marilyn Bobes*

(Yáñez, 2002).

2. Antecedentes Históricos

*...el machismo fue heredado...y fue cultivado en la sociedad capitalista...y nosotros éramos bastante ignorantes... yo tenía otras opiniones, albergaba un sentimiento de solidaridad, porque veía y sufría la forma en que se discriminaba a las mujeres en aquella sociedad explotadora.
No diría que el machismo esté totalmente superado, pero hay una enorme diferencia con lo que ocurría en aquellos primeros años ... ojalá pudiéramos haber tenido suficiente cultura o circunstancias que hubieran impedido formas de discriminación que son injustas e hirientes.”*

*Fidel Castro
(Castro, 2006,a)*

Con respecto a la discriminación de la mujer en el pasado mucho se ha escrito y hablado, aunque nunca como desde la última década, en que la temática de género ha tenido un amplio marco analítico de desarrollo y debate a nivel nacional e internacional, como agenda de importantes foros de organizaciones y la publicación de informes resultantes, que ha servido de amplia Bibliografía que serán examinada con mayor nivel de detalle en el capítulo teórico.

Como estudiante de la Maestría en Gestión y Desarrollo de Cooperativas y como “militante” de este relativamente nuevo ejército de ideas a favor de la equidad de género, constituye una oportunidad y un reto profundizar en el análisis de un sector de mujeres que hasta el momento del triunfo de la Revolución en 1959 era uno de los más marginados: **las mujeres campesinas.**

Sólo a partir de la creación en 1960 de la Federación de Mujeres Cubanas con sus medidas a favor de la dignificación de todos los sectores de la mujer cubana y de

su labor educativa hacia la familia cubana es que se inicia un largo camino cuyo proceso marca la diferencia desde el punto de vista social con respecto a los restantes sectores femeninos de América Latina y el Caribe, que mayoritariamente no han contado para su desarrollo con el apoyo de las Instituciones gubernamentales y mucho menos estatales, como es lo ha sido en Cuba.

Ya desde el 17 de mayo del propio 1960, con la promulgación de la Primera Ley de Reforma Agraria, se iniciaron cambios profundos cimentados en la legislación creada en el devenir de su propio proceso evolutivo, y por su trascendencia, bien merece una mención aparte en nuestro primer Capítulo como parte del soporte teórico.

Una característica distintiva de este sector que hace más complejos nuestros análisis es la dualidad de constituir una **organización de masa** que asocia a los y los representantes del único tipo de propiedad privada subsistente en nuestra sociedad cubana actual y que además son creadores de los bienes más indispensable y básicos para nuestra subsistencia: los productos agropecuarios.

En el capítulo metodológico un gráfico cronológico (**Anexo No. 1**) sintetiza todo el proceso de desarrollo en la temática de género con respecto al sector que nos ocupa, a través de la representación de los hechos más importantes en este sentido que han tenido lugar fundamentalmente con incidencia en la ANAP y la FMC, narrados en los discursos de nuestro máximo líder Fidel Castro, **Mujeres y Revolución: 1959-2005**, compilación editada por la Federación de Mujeres Cubanas (*Castro, 2006, b*).

Coincidente en este período de fundación de la FMC, el 23 de Agosto de 1960 sobresale la asignación de misiones importantes para la organización por parte de la dirección de la Revolución y la creación de la Escuela para Campesinas "**Ana Betancourt**", (MINAGRI, 1987); (MINED, 1974) así como las Escuelas de

superación para la mujer, precedidas por los Cursos de Corte y Costura, con prioridades para las campesinas. El profundo contenido humanista de esta etapa crucial para las campesinas cubanas se puede apreciar en los siguientes fragmentos seleccionados en la metodología para el estudio de la memoria histórica previa al análisis de nuestra problemática actual (Castro, 2006, b, p.38):

“Y hay otra gran tarea, una tarea que está a la orden del día: ayudar a las familias campesinas, ayudar a las mujeres campesinas de las cooperativas. Hay que enseñarlas, hay que prepararlas, y se pueden establecer instituciones para educar a esas familias, para enseñarlas a realizar numerosos trabajos. Ahí están las cooperativas, que constituyen un núcleo donde se puede desarrollar un trabajo importante.

... y la mujer, organizada, puede contribuir, grandemente, a hacer desaparecer los últimos vestigios de discriminación, porque lo cierto es que quedan vestigios de discriminación para la mujer.”

P. 39

“... Debe dársele oportunidad en todos los órdenes, y deben estar preparadas para todas las tareas, y deben ser, sobretodo, la gran reserva en la lucha; deben ser las que sustituyan a los combatientes, cuando caigan, si tenemos que luchar.”

... Y esa tarea es de la Federación, organizar a la mujer cubana, preparar a la mujer cubana, ayudar a la mujer cubana en todos los órdenes, en el orden social, en el orden cultural, elevando su preparación, a través de cursos, a través de publicaciones, poniéndolas al tanto de todas las cuestiones que son de interés para la mujer, poniéndolas al tanto de las cuestiones de la mujer en todo el mundo...

En la página 42 del citado texto, un fragmento de las palabras pronunciadas en un histórico Acto, hablan por si solas de los planes y propósitos específicos que el Gobierno revolucionario tenía en aquel entonces con aquella gran masa de mujeres, en pos de su desarrollo social y económico.

Acto de graduación del Curso de Corte y Costura de las primeras 800 campesinas, 31 de julio de 1961.

“Las primeras alumnas, las que se gradúan precisamente hoy, procedían de todas las cooperativas cañeras de Cuba, pero las cooperativas cañeras constituyen sólo un sector de nuestros campos. Quedaba todavía la mayor parte de los campos de Cuba, respecto a los cuales nos sentíamos en la necesidad de llevar un plan similar; estaban las montañas de Oriente y de las Villas; estaban las granjas del pueblo y estaban las asociaciones campesinas del llano. El propósito era preparar jóvenes que, a su vez, pudiesen después enseñar a las demás campesinas.

Reunir una representación de cada una de la 600 cooperativas cañeras, era, por otra parte, más fácil debido a su organización, y debido a que se encuentran enclavadas alrededor de los centrales azucareros. Era, por eso, más fácil y reunir las alumnas de los otros sectores de nuestros campos.

Pensábamos que cada una de ellas regresaría a sus respectivas cooperativas, donde enseñarían a las mujeres y a las jóvenes del campo a coser.

Cuando se conocieron los primeros resultados, decidimos extender el plan al resto del país.”

Luego de la interiorización de estos antecedentes históricos, a través de la metodología propuesta, es nuestro interés profundizar también en la polémica actual del tema de género, pues aún se hace muy evidente el desconocimiento muy generalizado e improvisado en la temática, que unido a los avances logrados hacen creer que ya todo está hecho, por lo que nuestra breve recopilación en el Capítulo teórico, pretende también aportar mayor divulgación de la realidad que afectan a las mujeres de hoy y que a continuación ejemplifico con un fragmento de (Castro, 2006, a):

“...hoy el 65 % de la fuerza técnica del país son mujeres”

“...Antes eran terriblemente discriminadas y a su alcance estaban sólo los trabajos más humillantes...”

“Las mujeres se abren paso por sí mismas, son una fuerza abrumadora. Lo que tal vez se necesite en el futuro será una Federación de Hombres Cubanos. ¡Para defenderse! ... Porque usted ve ya dondequiera a las mujeres ascendiendo, ascendiendo, y no han alcanzado todavía el tope, pero no han pasado en balde 46 años de Revolución.”

Fidel Castro

Nuestro estudio hará énfasis en estos últimos aspectos: el proceso de ascensos a cargos de dirección en el sector específico que nos ocupa, donde no es un secreto que es un tema de preocupación frecuente en los hombres no liberados aún de la cultura patriarcal en la que todas y todos hemos desarrollado nuestros aprendizajes.

3. Breve caracterización de la organización ANAP

La Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP) es la organización de masa que representa al campesinado ante las instancias de dirección de la sociedad cubana y en su participación en la formulación de políticas y estrategias relacionadas con las cuestiones agrarias, productivas y de la economía del sector cuyos intereses simboliza.

Su estructura jerárquica desde la Dirección Nacional hasta la base aparece representada en el **Anexo No. 2: Organigrama Funcional de la ANAP**, que será objeto de análisis en el segundo Capítulo, donde también se muestra su membresía actual de **328 619** pequeñ@s agricultores, compuesta por **292 494** hombres y **36 125** mujeres asociados y asociadas a los dos tipos de organizaciones de base CPA y CCS. (Ver **Anexo No. 3: Tabla No. 1: Datos** obtenidos de las Estadísticas reportadas por la ANAP, al cierre del 31 de Diciembre del 2006).

Como parte del proceso de desarrollo endógeno de la temática de género en la organización que se muestra en el **Anexo No. 1**, se han diagnosticado

gradualmente y en diferentes ocasiones las Principales Causas (Oxfam-Canadá, 2005) que afectan el logro de la equidad de género dentro de la misma, las cuales han dado origen al trabajo de fortalecimiento de la Estrategia de Género en la entidad (Dirección Nacional de la ANAP, 2004), cuyo funcionamiento se rige a su vez por la **Compatibilización del Plan de Acción de la ANAP con la Plataforma de Beijin** (Dirección Nacional de la ANAP, 2004).

De estas Causas diagnosticadas en Talleres con muestras reducidas he sintetizado en una Tabla de Causas y efectos, con la cual comencé a profundizar en esta problemática dentro de la ANAP (Dirección Nacional de la ANAP, 2005)
Anexo No. 5.

Adicionalmente esta Organización no Gubernamental (Oxfam - Canadá, 2005), de amplia experiencia de trabajo conjunto con la ANAP, caracterizó este medio rural cubano de la siguiente manera:

- Cuba tiene un vínculo muy fuerte desde el punto de vista cultural (machista), **similar con los otros países**. Esto supone dificultad en el abordaje del análisis de género y el tema candente es el ámbito privado.
- Hay un abordaje **generalista** del tema, porque se siente un vacío con respecto a un proceso de análisis en la relación hombre mujer.
- Hay avances positivos, la diferencia marcada respecto a los avances positivos de las mujeres cubanas es que las leyes han favorecido su incorporación al mundo público, al desarrollo técnico profesional, espacio político, y de gobernabilidad y es claro que el nivel cultural ayuda a las mujeres a ser menos dependientes y la sociedad no acepta discriminación.
 - Sin embargo **respecto a la esfera privada es igual o peor** a los otros países **porque ha tenido que asumir un tercer rol.**

“...¡En la maraña
del mapa no está el agua azul del río, ni se apoya en su nombre la montaña!”

Dulce María Loynaz

(Yáñez, 2002).

CAPITULO I – Nuestro marco teórico de referencia.

Para comenzar nos hemos servido de las herramientas teóricas aportadas por las siguientes asignaturas cursadas del Programa de la Maestría: **Género y Desarrollo, Metodología de la Investigación Participativa, Educación y Formación Cooperativa, Desarrollo Local, Cooperación Internacional, Organizaciones Cooperativas, Evolución y Trayectoria de la Agricultura Cubana, Formación de Habilidades Directivas, Administración Cooperativa, Historia del Movimiento Cooperativo, Actualidades de la Economía Cubana, Estadística-Matemática**, entre otras de gran importancia para nuestra formación y correcta comprensión del tema específico en el contexto actual.

A pesar de que las numerosas acciones que durante estos años de Revolución han asegurado el vuelco y el acceso de las mujeres al trabajo y a puestos de dirección, así como a la protección de los derechos de la mujer a través de la legislación sujeta a cambios favorables a las reivindicaciones femeninas, se puede apreciar que **es en el ámbito doméstico y privado donde la Revolución aún no ha llegado suficientemente**, lo cual empeora la sobrecarga de la mujer cubana, y en especial la de la campesina.

De ahí se deriva el interés de nuestra investigación, seleccionar el tema de la mujer rural en Cuba porque es en ese medio más privado, donde existe mayor oportunidad de ser más silenciado y agudizadas aún más las contradicciones de nuestra contemporaneidad, pues es también en las zonas rurales donde se hace doblemente dura e injusta esta situación sin réplicas y donde las condiciones para la subsistencia se hacen aún más difíciles.

Del decir de nuestras investigadoras locales más prestigiadas, hemos abordado el tema desde diferentes ángulos:

“... el enfrentamiento de modelos ha colocado a las mujeres ante contradicciones entre lo asignado y los nuevos retos - oportunidades lo cual se sitúa como la mayor problemática de la mujer en Cuba, “(...) el conflicto que ha tenido que enfrentar entre el legado cultural y el mandato social de cambio.

De ahí, que el nuevo rol social aparezca como añadidura sin una redimensión real ni suficiente de las subjetividades de mujeres y hombres, ni de los roles en los espacios privados y públicos.

Estamos ante una “supermujer”, con su imagen de liberación, de importantes conquistas, lo cual es cierto e imprescindible para cualquier cambio, a la vez que se asienta sobre un sentimiento de sobreexigencia, carga y riesgo psicológico como expresión de la mujer sincrética actual.”
(Arés, 2000).

3. Marco jurídico de protección a las mujeres campesinas

Antes de adentrarnos en los principales Conceptos y definiciones que explican el hilo conductor de nuestro trabajo, realizaremos un breve recorrido por el **marco jurídico** nacional, con esta reflexión de Fidel que nos impone del período en que se inicia el mismo, a comienzos de 1959.

“Éramos entonces lo suficientemente ingenuos como para creer que establecer la igualdad total y absoluta ante la ley ponía fin a la discriminación. Porque hay dos discriminaciones, una es subjetiva y otra objetiva.”(16. Castro, 2006)

Ya desde el temprano mes de Junio de 1959, fecha en que se promulga la **Ley de Reforma Agraria**, se previa en sus objetivos y por cuantos “elevar a la vez la

capacidad de consumo de la población mediante el aumento progresivo del nivel de vida de los habitantes de las zonas rurales...”

En el **Capítulo II. De la redistribución de las tierras e indemnización a los propietarios**, en el **Artículo 16 – “Se establece como mínimo” para una familia campesina de cinco personas, una extensión de dos caballerías de tierra fértil, sin regadío, distante de los centros urbanos y dedicadas a cultivos de rendimiento económico medio.”**

De esta asignación o distribución gratuita a la “familia campesina” se infiere que aunque la titularidad de la tierra recae en el propietario hombre como jefe del núcleo familiar, en la voluntad del nuevo Estado cubano estaba el uso y disfrute de toda la familia, incluida la mujer e forma general.

Este aspecto de propiedad en manos de la mujer campesina ha sido evaluado y discutido en la actualidad por juristas autorizados en esta materia, que opinan que a través de este acto trascendental de justicia social se le hizo entrega formal de la propiedad de la tierra a toda la familia campesina; sin embargo, considero que a la misma vez se dio un nuevo paso que contribuyó a perpetuar y reproducir el poder patriarcal del dueño masculino, a través de la entrega del título de propiedad al jefe de núcleo, que generalmente era hombre, con aisladas excepciones donde la propiedad recayó en manos femeninas.

Estudiando a (Martín,1987) me esclarecí en este y en otros sentidos al analizar lo planteado por este autor acerca de los objetivos perseguidos por el legislador (en este caso, el Gobierno Revolucionario), como un método importante para interpretar esta Ley y sus preceptos incluidos de interés relevante para nuestro estudio. Este autor ejemplifica con el derecho de propiedad y de herencia que desde el punto de vista literal lo otorga a los **poseedores de fincas y parcelas que las estuvieran cultivando de forma permanente y estable**, sin incluir otros

tipos de labores que integran el contenido de trabajo a realizar en una unidad de Producción Agropecuaria, como son **“los quehaceres domésticos, la atención a los animales y otros que son necesarios y hasta imprescindibles para el que trabaja directamente la tierra, haciéndola producir”**. Estas labores reproductivas del campo parecen estar implícitas en la voluntad política de la entrega a la familia campesina, pero en la práctica se ha comportado con la interpretación literal del dueño tradicional con los bienes gananciales de las esposas, generalmente y viceversa en el menor de los casos. (**Decreto-Ley Número 63 : Sobre la herencia de la tierra propiedad de agricultores pequeños, 1982**) (Merino, 1974).

Este ha sido también una cuestión muy polemizada en los Talleres de Género, que desde hace algunos años se realizan sistemáticamente en la ANAP, incluso en la propia persona del Presidente Nacional, el compañero Orlando Lugo Fonte, quien ha contribuido en los análisis al respecto. El poco desarrollo de la temática de género tanto en Cuba como a nivel mundial en el período a que nos referimos, llevaba implícito este hecho natural vigente en la mayoría de las legislaciones, pero a las luces del desarrollo teórico alcanzado en la actualidad es un error susceptible de corregir, para otorgar la co-propiedad a las esposas y otros familiares mujeres, similar a como se ha logrado llevar a la práctica con la legislación vigente en cuanto a las propiedades de viviendas y autos.

He aquí uno de los elementos más importantes que antecede a nuestro análisis en el contexto específico campesino, por tributar a varias de las causas y consecuencias que analizaremos en el segundo Capítulo de este trabajo. Otro elemento similar lo constituye el establecimiento de los herederos potenciales de los agricultores pequeños, que en caso de su fallecimiento, poseen como requisito indispensable “la dependencia económica proveniente de la explotación de la tierra, por lo menos durante el mismo período exigido a aquellos que la trabajan personalmente”.

Este **marco jurídico** o legal por su importancia como herramienta de apoyo traducida en un conjunto de leyes y otras medidas a favor de las mujeres en Cuba y en especial por la incorporación de las mujeres en nuestro sector campesino ha garantizado su protección por parte del Estado, pero resulta válido recordar que el objetivo más inmediato de esta Ley de Reforma Agraria fue la transformación de la estructura de propiedad que se encontraba en manos de los monopolios yanquis y de la oligarquía terrateniente, creando en su artículo 48 el INRA (Instituto Nacional de Reforma Agraria, antecedente del Ministerio de la Agricultura) como organismo que dictó a su vez diferentes disposiciones complementarias a la Ley.

Al dejar intacta esta primera Ley a la burguesía agraria, fue necesario promulgar la segunda Ley de Reforma Agraria el 3 de Octubre de 1963, denominada Ley de Nacionalización, posibilitando con esta última, la eliminación de las relaciones de producción capitalista en el agro, como un proceso de socialización sobre la base de la incorporación voluntaria del campesinado hacia formas superiores de producción. Este proceso se iniciaría de inmediato mediante la incorporación a planes estatales y posteriormente por vía de la cooperativización.

Con posterioridad, la intención de eliminar la división sexual del trabajo quedó manifiesta en la elaboración, discusión y aprobación del *Código de Familia de 1975* que ha sido objeto de modificaciones para mejorar las cuestiones que en él se plantean (Sánchez, 1974).

“...Hasta llegó a proclamarse un código de carácter moral, el Código de Familia: la obligación para los hombres de compartir con las mujeres las tareas del hogar, la cocina, la atención a los hijos. Se avanzó mucho en ese terreno.” (16. Castro, 2006).

Esta última afirmación de nuestro Comandante, ilustra como en ocasiones, estos avances significativos en nuestro país impiden ver las brechas aún existentes entre ambos géneros, sobre todo en lo relativo al **ámbito privado**, que obstaculiza, en ocasiones, el acceso de las mujeres a la toma de decisiones y a su

participación en el manejo de recursos, todo lo cual en nuestro breve estudio, merece ser analizado en su interrelación como un todo que impide el logro de la equidad en nuestra sociedad y en la que nuestra organización no está ajena, por ser además uno de los sectores más tradicionales por sus características e idiosincracia machista, pero a la vez uno de los más sensibles y inmediatos a la naturaleza.

El *Código de trabajo* de 1984, publicado al año siguiente (Ley No. 49,1985), pone especial énfasis en las condiciones de trabajo para las mujeres (Guillén, 1985), aunque este autor comenta que tradicionalmente los Códigos laborales invocan una protección especial contra la discriminación y despiadada explotación de que es objeto, en el capitalismo, o como en este caso, para contribuir a garantizar condiciones de empleo en correspondencia al doble papel de trabajadora y madre y sus particularidades físicas y fisiológicas y para proteger la función reproductora y la maternidad en el socialismo.

Esta Ley en su Sección Novena reguló los ya **extinguidos** escalafones en su *Artículo 46: "La Administración de las entidades laborales, previo acuerdo con la organización sindical correspondiente, confecciona escalafones de trabajadores, en un orden determinado por la mayor antigüedad de los mismos o por indicadores especiales establecidos entre la administración y el sindicato.*

Los escalafones determinan la prioridad para elegir turnos o condiciones de trabajo, en los casos en que estos se encuentren sujetos a selección para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, salvo los casos de excepción que establece la ley. Asimismo, se tiene en cuenta los escalafones al momento de determinar la declaración de disponibilidad de los trabajadores que tienen igual calificación."

Aunque este método de escalafones no tiene ya tanta vigencia en su aplicación, como en la época de su creación, lo señalo porque en el sector estudiado se manifiesta como método de comprobación o fiabilidad sobre las personas que permanecen menor o mayor tiempo en las organizaciones, en este caso de base o de niveles más altos de dirección (provincial o nacional), lo cual atenta contra las

oportunidades y posibilidades reales del acceso de la mujer a puestos de dirección, al compararse con los hombres que nunca van a poseer el obstáculo del tiempo dedicado a la maternidad. Esta es una de las causas diagnosticadas, que ocasiona obstáculos para el empoderamiento de las mujeres de la organización **(Anexo No. 5)**.

En el **Capítulo VIII – Trabajo de la mujer**, las Secciones III y IV establecen lo relativo a la Protección a la Maternidad y a las mujeres con hijos menores, así como la Sección I, lo concerniente a las Plazas preferentes para mujeres, que el propio Fidel comenta en el año 1974 (17. Castro, 2006, 152):

“En un momento dado se acordó la Resolución 47, que congelaba un número de plazas, determinadas plazas, para ser ocupadas únicamente por mujeres. Después, en el Congreso obrero, se analizó ese problema, se propuso abolir la Resolución 47. A la vez, estudiar más profundamente la Resolución 48, que prohibía determinados empleos para las mujeres.”

Igualmente las anteriores: *Ley de Protección, seguridad e higiene del trabajo (1977)* y *Ley de Seguridad social* de 1979, estudiadas en (CETSS, 1980) garantizaban la protección de las mujeres trabajadoras y por ende se hace extensivo a las mujeres campesinas vinculadas a las Cooperativas de Producción Agropecuaria, así como a las viudas y otros familiares de propietarios.

Simultáneamente se tomaron otras series de medidas en el mismo sentido, fuera de la legislación, como por ejemplo, la creación de las Comisiones coordinadas de empleos femeninos, órgano donde se atienden todos los temas de las prioridades de empleo para las mujeres desde 1981, en donde ha sido determinante la participación de la Federación de Mujeres Cubanas, en la organización e impulso de estas y otras tareas afines, dirigidas por su presidenta Vilma Espín.

Así mismo, la creación de las Cátedras de la Mujer en diferentes facultades universitarias, ha propiciado y estimulado el estudio y profundización de la temática de género en nuestro país, todo lo cual ha hecho indetenible el proceso actual de desarrollo en este sentido.

Ahora, bien, retomando el hilo legislativo de protección a las mujeres campesinas continúo con el estudio de la **Ley No. 95: Ley de Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios** (2002), que actualizó en materia de cooperativismo, **“atendiendo a los cambios socio-económicos y estructurales ocurridos en el país”**.

En su Capítulo VI, (Sección primera) reconoce que **“la propiedad de las CPA constituye la base para el desarrollo agrícola sostenible de la economía cooperativa...Es también la base económica para el logro de los objetivos sociales de la cooperativa...”**

También establece en sus **Artículos 41, 42, 43 y 44 (Sección Tercera)** el derecho de las cooperativas a las viviendas ubicadas en las tierras aportadas a las cooperativas.

En el **Capítulo VIII – de los cooperativistas...** establece en el **Artículo 58** quiénes pueden ser miembros de las **CPA (los aportadores de tierra y de otros bienes agropecuarios, sus cónyuges, hijos, demás familiares y los trabajadores**, que cumplan los requisitos establecidos en su Reglamento General. En cambio, como miembros de las CCS admite a los agricultores pequeños **propietarios o usufructuarios de tierras, sus cónyuges, hijos, demás familiares y los trabajadores**, que cumplan los requisitos establecidos en su Reglamento General.

Los Anexos **No.1: Reglamento General de las Cooperativas de Producción Agropecuaria** (2005) y **No. 2: Reglamento General de las Cooperativas de Créditos y Servicios (2005)** realiza las precisiones necesarias sobre la Ley 95, detallando los deberes y derechos de que gozan los miembros de ambas organizaciones para su funcionamiento, detallando los requisitos para la

incorporación a las cooperativas, entre ellos, que sea aprobada con el voto favorable de la mayoría de los miembros presentes en la Asamblea General.

De este Anexo No. 1 resulta de interés para este trabajo los derechos que pueden disfrutar los miembros de las CPA contenidos en el artículo 61, inciso ***i) recibir una vivienda de acuerdo con las disponibilidades existentes*** y ***g) acogerse a los beneficios de la seguridad social de los cooperativistas***, por lo que este último inciso es amparado por Ley de Seguridad Social (Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, 1980).

Para finalizar esta sección, haré mención especial del Decreto Ley de más reciente aprobación en el tema que nos ocupa, el **No. 234 de 2003**, que otorga derechos a los padres, para participar del cuidado y atención de los hijos. Si bien no es menos cierto que su aplicación no ha tenido la misma acogida entre la población masculina que las anteriores medidas, es justo reconocer su papel movilizador en este largo proceso hacia el cambio de conductas y conciencias discriminatorias hacia las mujeres cubanas, que inducen a desatar los cordeles imaginarios y tradicionales de estas con las obligaciones familiares y hogareñas que es menester compartir entre ambos progenitores para el cuidado de sus hijos.

1.2. Principales conceptos y definiciones utilizados

Al partir de los conceptos básicos que nos permitan estudiar el tema hemos seleccionado una serie de documentos en formato digital, titulada ***El Género hace la diferencia***, que se ha comenzado a publicar desde 1999 con el título ***Serie Hacia la Equidad*** y el auspicio de Hivos y la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN), organizaciones que por más de diez años han asumido un liderazgo a nivel internacional, por vincular de forma teórica y práctica, la equidad de género con la conservación y uso sostenible de la biodiversidad.

Comenzaremos por referirnos a la teoría sobre el **género**, materia que se nutre de diversas áreas del conocimiento, en construcción permanente y que cada día incorpora elaboraciones novedosas.

Me resultó interesante la analogía establecida por Equipo Maíz (2005) cuando plantea: “nadie pretende entender de un solo golpe la economía o la globalización... En cambio, hay muchas personas que se enojan porque no se les explica bien clarito en media hora qué es eso del género y si no lo entienden dicen que las que explican no saben... que mejor se dediquen a trabajar en serio”

Aunque el origen del concepto es analizado en su desarrollo por (Vasallo, 2000), coincido con los términos compilados en (Alfaro,1999) y definidos por (Lagarde,1992, 1993) como sigue:

Los géneros son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas.

Se trata de un complejo de determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo

que en cada época sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.

Esta autoras resumen las diferencias **Sexo-género** en las diferencias biológicas y sociales, aunque (Alfaro,1999) define el sexo como ***“conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer”***

El análisis de género, la misma autora lo define como el ***“Proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas o las necesidades, propiedades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad para superar las discriminaciones imperantes, que limitan las posibilidad de que la mujer exprese sus necesidades y preferencias.***

Este análisis no debe limitarse al papel de las mujeres en las sociedad, sino que implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades, basándose en las relaciones sociales dadas entre mujeres y hombres, debiendo identificar: trabajo productivo y reproductivo, acceso y control de beneficios, limitaciones y oportunidades y la capacidad de organización de mujeres y hombres para promover la igualdad.”

Por su parte la ***perspectiva de equidad de género*** analiza, por qué la desigualdad en las condiciones de vida de mujeres y hombres produce inequidad, malestar y no el bienestar de cada persona, sea mujer o sea hombre.

Reconocer la validez teórica de esta perspectiva o enfoque, nos demanda un compromiso que implica asumir posiciones y actuar para producir las

transformaciones requeridas, de lo contrario estamos reforzando la desigualdad y contribuyendo a que se perpetúe.

Regresando a las ideas principales del **Equipo Maíz (2005)**, tendremos en cuenta como el tema de género en ocasiones se ha identificado con el **feminismo**, por ser este el movimiento o corriente que lo hizo surgir como teoría. Ejemplos de esta confusión se dan en nuestra prensa nacional, incluso recientemente en un artículo de **Trabajadores** (Galá, /et. al./ 2007), donde se plantea que **"se impone la atención diferenciada sin conceptos feministas"**.

Es por ello que estudiaremos este movimiento como el que más ideas ha aportado para entender la situación de las mujeres y para que se puedan discutir las injusticias que contra ellas se cometen. No obstante el movimiento ha recibido históricamente diferentes críticas por diversas causas, entre ellas porque **"proviene del desconocimiento de sus propuestas, no se está de acuerdo con estas ideas o son inventos para desprestigiar sus ideas"**.

De forma general el Diccionario **Encarta (2006)** define el feminismo como **"movimiento a favor de la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres"** y agrega que este **"niega la inevitabilidad de las superioridad del hombre tanto en el ámbito profesional como en el personal, afirmando que esta dominación masculina sobre la mujer no surge de una superioridad física o intelectual, sino de una amplia gama de estereotipos relativos al sexo. Gracias al feminismo, la sociedad ha tomado conciencia de la discriminación que sufre la mujer y ha intentado eliminarla a través de la modificación y creación de nuevas leyes..."**

Por su parte (González, 2006) analiza las ideas del movimiento feminista en nuestro país a finales del siglo XIX, entre otros temas, y como figura cimera de estos ideales la escritora cubana Gertrudis Gómez de Avellaneda (1814-1873), lo

cual es atestiguado por el nexo indisoluble entre la palabra escrita y este tipo de ideas. En la época en que la poetisa vivió en España, la mujer europea comenzaba a rebelarse de su situación de explotación.

Al examinar el estudio realizado por (Montecino, 1997) sobre el ***Devenir Conceptual : de la mujer al género*** y particularizar el desarrollo teórico de los últimos años en los países del tercer mundo, específicamente en el caso de Latinoamérica, concuerdo en su afirmación, de que ***“las investigaciones y espacios intelectuales no emergieron dentro de las universidades, sino fuera de ellas en lugares alternativos (ONGs) que combinan la producción de ideas, la recolección de datos, con el trabajo activo de recomposición de los tejidos sociales o de implementación de diversos proyectos de desarrollo.”***

Para proseguir nada mejor que el análisis del término de ***Intereses Estratégicos de género o demandas*** que comúnmente identifican al movimiento feminista.

Según (Alfaro, 1999) se han planteado que las categorías que apoyan el análisis de género condición y posición nos remite a estas ***necesidades e intereses prácticos y estratégicos.***

Las primeras ***“son las resultantes de las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, están relacionadas con la sobrevivencia: abrigo, alimentación, agua, casa, entre otras.***

En cambio, los ***intereses y necesidades estratégicos “son aquellos que permiten colocar a las mujeres en una mejor posición respecto de los hombres, relativos al lugar que ambos ocupan en la sociedad. Comprenden aspectos como la participación ciudadana, las posibilidades de decidir en condiciones de democracia, la autonomía y solidaridad, las oportunidades de capacitación y formación, desigualdad respecto a la toma de decisiones, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, barreras culturales***

para la participación y consideración en igualdad de condiciones de lo que sucede en los ámbitos público y privado.”

La autora señala además que si bien es oportuno hacer distinciones, entre necesidades prácticas y estratégicas que faciliten el trabajo, no es conveniente realizar una separación tajante entre unas y otras.

Como **triple rol** “***se entiende la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal a la vez trabajo comunitario***”, según (Gomáriz, 1994).

La Organización Panamericana de la Salud conceptualizó en 1995 los **Múltiples roles** de la siguiente forma: *se refiere al balance en una misma jornada a la vez simultáneamente, de dos o tres tipos de roles. Esta es la situación de muchas mujeres y, en menor grado, de los hombres. Las mujeres tienen la tarea de balancear los múltiples roles que les son asignados, encontrando a veces demandas contradictorias entre sus actividades reproductivas, productivas y comunitarias. Se ignora el hecho de que la sobrecarga de tener que balancear al mismo tiempo dos o tres roles limita a las mujeres.*

Por su parte (Vasallo, 2000) aborda la significación de los roles tradicionales asignados a la mujer, como la “*mayor fuente de opresión femenina y los que más sirven a la función de control social, así como uno de los principales determinantes de los problemas emocionales en la mujer*”, al identificarlos principalmente con los de la maternidad, además de conductas tales como: *la necesidad de dependencia con un proveedor masculino, el cuidado hacia otros, la belleza física como preocupación permanente y la evasión hacia expresiones directas del enojo o del poder*, entre otras prohibiciones.

La **identidad femenina y la identidad masculina** están definidas por el “conjunto de características, cualidades y circunstancias que determinan a cada género. La

formación de esta “identidad” de género implica el castigo ante la desobediencia a lo establecido. Se ejerce violencia que incluso llega a ser física, para que mujeres y hombres cumplamos con lo que nos mandan” (Lagarde, 1994). Esta autora diferencia el significado de el ser mujer y hombre, donde en el caso de las mujeres significa “ser par los otros” y en el caso de los hombres es “ser para sí”.

Algunos de los textos revisado que abordan el tema de la familia, como el de (Martínez, 2005) conceden gran importancia a la identidad psico-sexual, ya que es la que permite a los individuos desde pequeños, una adaptación integral al medio, a través de patrones de ambos sexos representados en la familia. Este texto refiere que cuando existe una mala identificación psico-sexual, sea o no homosexual, el individuo tendrá dificultades de adaptación. El profesor en psiquiatría le asigna un papel importante al miembro de la familia que tiene el mayor peso económico, pues considera que este va a caracterizar de cierta manera funcionamiento familiar.

Los siguientes términos definidos a continuación son también importantes para nuestros análisis del segundo capítulo, como es la **igualdad de derechos** (Vasallo, 2000) como condición necesaria para alcanzar la igualdad real porque *los procesos generadores de desigualdad están implícitos en los valores, los símbolos, las formas específicas en que se relacionan los seres humanos en cada sociedad y que se transmiten en el proceso histórico cultural de formación subjetiva y educación de las personas desde antes de su nacimiento.*

Un proceso tan complejo e invisibilizado en las múltiples formas y contenidos de la socialización no puede cambiar solo bajo los efectos de una ley, se hace necesario entonces, influir directamente en los mecanismos y factores sociales que lo generan, y orientar la acción específicamente para lograr cambios en los sectores más vulnerables, los que se encuentran más desfavorecidos por la desigualdad.

La Igualdad de oportunidades: *Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y*

emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (Bander, 1993)

Invisibilización de la mujer: *Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de los animales. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Programa de Derechos Humanos y Mujer, 1994).*

Patriarcado (Lagarde,1994): *El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es asimismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo - en cualquier formación social -, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico misógino y homófobo. En él, el sujeto no sólo es el hombre sino el patriarca.*

El empoderamiento *es un proceso de cambio en el que las mujeres van aumentando su acceso al poder y que tiene como consecuencia la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los géneros e intragenéricas.*

Se define como el desafío de las relaciones de poder existentes, así como al proceso para obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Se manifiesta como una redistribución del poder entre los géneros. La meta del empoderamiento

de las mujeres es transformar la ideología patriarcal y las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género.”

Es indispensable poner de manifiesto que el empoderamiento de las mujeres es un proceso por la equidad que también libera a los hombres. Contribuye a reducir el obstáculo del machismo. Los hombres pueden liberarse de los roles de opresión y de explotación, así como de los estereotipos de género que limitan el desarrollo personal de hombres y mujeres.

Según la Dra. (Díaz, 2004) los rasgos más tradicionales que predominan en la situación social de la mujer cubana, y los principales obstáculos a su **empoderamiento** son dos: *la continuidad de la sobrecarga doméstica y familiar sobre la mujer; y su poco acceso a los niveles de dirección de mayor jerarquía.*

Las brechas de género (Zaldaña, 1999) las define como las condiciones desiguales que hay entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios de desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, entre otros.

Estas brechas podrían identificarse con facilidad a partir del análisis de los datos sobre los recursos y servicios presentes en las diferentes comunidades en donde trabaja el proyecto, según beneficie a mujeres o a hombres. La dificultad para identificarlas está en la carencia de estadísticas e indicadores desagregados por sexo.

La amplia visión de Fidel Castro acerca de los tipos de discriminaciones son abordadas por él en (16. Castro, 2006) al afirmar que una de las dos es subjetiva y la otra es objetiva, refiriéndose en su libro a la discriminación racial, que es un eje transversal que atraviesa la categoría género.

Según este autor, la discriminación del tipo o con componente **subjetivo** es *“la que subyace todavía en Cuba de otra forma.”*

La discriminación del tipo objetiva es calificada por él como *“un fenómeno asociado a la pobreza y a un monopolio histórico de los conocimientos”*. Por ejemplo, se refiere a la población negra en Cuba que *“...no vive en las mejores casas y se les ve desempeñando trabajos duros y a veces menos remunerados...”*. Esta afirmación puede asociarse a los tipos de trabajo de subordinación que todavía predominan en las mujeres trabajadoras en algunos de los ámbitos institucionales de nuestro país, como son las labores de secretarías y actividades de apoyo en los servicios, como cocineras, pantristas, etc, o en otros casos en el acceso a los puestos de dirección de carácter secundario, como también se demuestra en investigaciones recientes como la de (Echevarría, 2006).

(Hart, 2006) compara la subjetividad con el valor objetivos para añadir nuevos elementos ya que *“en los tiempos que corren, se debe reconocer que la vida espiritual representa un valor objetivo porque es una creación del hombre y de la sociedad, que constituye la forma más alta y elaborada de la organización y el movimiento de la materia.”*

Continuamos con las reflexiones de Fidel acerca de las acciones positivas o discriminación positiva cuando dijo: *“...creíamos que era un asunto de justicia y de conceptos políticos, y aquí, en realidad, la discriminación desapareció subjetivamente”*. En este caso Fidel lo ejemplifica con el acceso a nuevas posibilidades con igualdad de condiciones, específicamente, para el ingreso a las universidades de jóvenes negros y mestizos.

Llevando estas definiciones esclarecedoras a nuestro contexto ajustado a la temática de género, encontramos nuevamente las **Acciones afirmativas** como *“una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha*

programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas”.
(Barreiro, 1996)

2.5 Masculinidad hegemónica guajira

Así mismo, mucho nos han aportado los últimos eventos que se han desarrollado en Cuba, acerca de la temática de género, realizados por organizaciones que han debatido y publicado importantes informes y ponencias resultantes, por su nivel de actualización acerca de los estudios que se vienen realizando tanto a nivel nacional como internacional, así como otros no menos importantes de carácter local, fundamentalmente en las temáticas de violencia de género, sector rural y comunicación social, entre los que se encuentran los debates presenciados en el año 2006, como fue la ***I Primera Jornada Cubana de Estudio sobre este tema***, donde resulta muy interesante para nuestra investigación en el entorno rural las ponencias presentadas, en especial la de ***Masculinidades cubanas: El machismo guajiro***, por el análisis minucioso que realiza esta autora de las características específicas de este tipo de masculinidad cubana y su proceso de construcción social (Álvarez, 2006).

Al respecto plantea: ***“El macho guajiro nace, crece y se reproduce en el seno de una familia de campesinos u obreros agrícolas, donde por lo general prevalecen rasgos conservadores en las relaciones sociales. El núcleo familiar recrea y reproduce el sistema jerárquico predominante en la sociedad en su conjunto, pero se acentúan los caracteres de dominación masculina sobre las mujeres. En ese contexto, donde aún persisten costumbres y tradiciones difíciles de desarraigar, penetran muy lentamente las ideas progresistas, los conceptos nuevos que promueven relaciones de equidad y justicia social para que en la sociedad ningún sexo oprima al otro.”***

Coincido con la escritora cuando expresa que en este medio rural ***“la sociedad patriarcal ha perdido rigidez, especialmente en las nuevas generaciones portadoras de ideas más justas acerca de cómo deben relacionarse hombres y mujeres”***, si bien es cierto que el patriarcado rural no ha perdido su prevalencia y legitimidad.

“Sin desconocer la realidad de esos progresos concientes o impuestos por la sociedad, todavía una mayoría significativa de hombres del campo se comportan con una masculinidad hegemónica bien acentuada y asentada en los viejos patrones familiares aprendidos desde la infancia, en tanto las mujeres, también en una sorprendente mayoría, aún las que han superado esquemas tradicionales de vida, siguen sometidas al poder masculino, quizás no en igual grado y condición que sus antecesoras pero solapada o abiertamente reprimidas y discriminadas.

El macho guajiro nace varón en ese contexto de hombres dominantes y mujeres dominadas. Aprende a conducirse como las personas en su entorno familiar y comunitario y toma nota de las diferencias entre hombres y mujeres en las relaciones sociales; observa principalmente el poder de los hombres sobre las mujeres.

Desde el nacimiento comienza a recibir señales y símbolos a través de familiares y personas próximas que le hacen sentir el significado y privilegio de nacer varón en ese grupo social. Las mujeres lo cuidan, lo alimentan y protegen su salud, todas le ofrecen trato preferente y la madre se siente realizada en su maternidad porque parió un varón. El niño percibe, antes de balbucear las primeras palabras, que su madre es inferior al padre y en su subconsciente generaliza la idea de que las mujeres son inferiores a los hombres. En tanto crece, se les reprime todo lo que tenga que ver con la afectividad y el interés por lo íntimo y doméstico y se les fomenta todo

aquello que sirva para convertirse en sujeto pleno y exitoso en la vida social al tiempo que pasa por un proceso de configuración de la personalidad para fijar y reafirmar sus caracteres de superioridad.

El niño campesino reconoce y valoriza el trabajo físico de su padre, de hecho sólo reconoce como “físico” ese trabajo y lo asocia a la condición masculina, admira al progenitor porque es fuerte y realiza las labores más duras del campo...”

“Si las mujeres tienen ocupaciones remuneradas fuera de casa –como ocurre actualmente con frecuencia cada vez mayor- esto no suele promover cambios muy profundos en las relaciones sociales en el seno de la familia. Todavía son excepción honrosa y destacable los casos de hombres del campo que comparten con naturalidad y responsabilidad las tareas del hogar con las mujeres de su familia. Más bien se mantiene la costumbre tradicional de asumir aquellas tareas que requieren de especial esfuerzo físico (por tanto masculinas) como el acarreo de agua, leña, carbón, sacrificio y destace de animales...”

En este estudio la ponente también se refiere a la sobrexigencias y retos a los que se mantienen expuestos los hombres en este medio para mantener y demostrar las características del estereotipo de “hombre”, en este caso de “macho guajiro”, y que a pesar de los cambios operados en las condiciones sociales, económicas y culturales de la población rural, estos hombres **“siguen privilegiando indicadores de virilidad y de éxito social similares o muy parecidos a los de sus antecesores de épocas prerrevolucionarias, por ejemplo: la riqueza, la posición social, el poder, la conquista y posesión de mujeres bonitas o de superior nivel en la escala social.**

Persiste en conductas machistas tales como la insistencia en mantener a las mujeres excluidas de la vida pública (desde luego que no siempre lo logra y eso motiva tensiones y violencia en sus relaciones). El lenguaje rudo y las conductas agresivas son frecuentes en las maneras del macho guajiro, especialmente cuando enfrenta situaciones de crisis depresivas o incontrolables; se sienten débiles y arremeten contra los más débiles, las mujeres y los niños en el hogar y los compañeros o vecinos en el ámbito social-laboral.

El alcoholismo en los hombres del campo es una adicción bastante generalizada -en muchas zonas llega a convertirse en un problema social; sin excluir otras causas socio culturales suele ser también consecuencia de frustraciones y temores de hombres confundidos y acomplejados interiormente por una conflictiva identidad masculina.

En el campo cubano son preocupantes los índices de hechos violentos motivados por tabúes mantenidos a contrapelo del desarrollo, como son los prejuicios raciales y los estigmas por adulterio, homosexualidad...”

Otro aspecto importante de este estudio para aplicar en el tercer Capítulo de esta tesis, se refiere a la visión que todavía impera en este sector acerca de la relación de esto varones con las mujeres ***“buscan a las mujeres como su complemento bien sean esposas, concubinas o amantes. ¿Y para qué debe servir ese complemento, preferentemente?... Pues para criada, cocinera, paridora de hijos, en fin, que haga lo que él no puede o no le gusta hacer. Pero si esa mujer es instruida, tiene empleo e ingresos económicos, pues entonces es aceptable como complemento y se tolera su ocupación fuera de casa aunque sea en roles tradicionales masculinos. Son principios de la sociedad patriarcal rural “evolucionada” a su conveniencia, capaz de aceptar ciertos progresos de la mujer siempre que se mantenga la posición de poder del macho hegemónico y la posición de subordinación de la mujer.”***

Finalmente Mavis se refiere con optimismo al carácter de inevitabilidad del proceso de deconstrucción que no será fácil ni de corto plazo, por sus fuertes y profundas raíces socio históricas y culturales. Me uno a su parecer para agregar que el plazo dependerá de las medidas que se tomen al respecto, tanto de carácter objetivo como las que propicien cambios profundos en la subjetividad de las personas de ambos sexos que componen este sector.

Otro evento importante realizado en el año 2006 fue el Taller: **Análisis y perspectiva de la aplicación del enfoque y la equidad de género en Cuba**, con el auspicio de la Cátedra de la Mujer y algunas Agencias de Cooperación Internacional. De estos intercambios y otras publicaciones me he auxiliado para desarrollar las secciones siguientes:

2.2 Etapas de desarrollo del enfoque de género: Estado de Bienestar, MED y GED.

Según (Vasallo, 2006) el **Estado de Bienestar**:

Se reconoce el período posterior a la segunda guerra mundial, como aquel, donde por primera vez el Estado asume dar respuesta a las necesidades sociales. A esta ordenación política se le denominó Estado de Bienestar y surge en países donde se había producido un importante crecimiento de sus economías, lo que les permite realizar acciones encaminadas a garantizar una renta mínima a familias y personas, una diversidad de prestaciones de servicios y con ello reducir la inseguridad social. Estas políticas no contemplaban la participación activa de las mujeres como agentes del desarrollo. Este Estado de Bienestar comienza un progresivo deterioro a fines de los años setenta con su consecuente impacto en los sectores más desfavorecidos económicamente y un aumento en las tensiones sociales. Los sectores más vulnerables no pueden reconocerse ya, solo por su pertenencia de clase; otros ejes articulan con ella como la raza, la etnia y el

género; ampliando, diversificando y complejizando el estatus de vulnerabilidad. (García, 2003).

En los años setenta se produce un claro reconocimiento a la existencia en todas las sociedades, de una desigualdad entre hombres y mujeres, que es el resultado de las relaciones jerárquicas entre los géneros. Es en el marco de estas demandas sociales que se inicia un proceso de emergencia de políticas estatales dirigidas a favorecer en alguna medida a las mujeres.

Estrategia Mujer en Desarrollo (MED)

La reducción de estas desigualdades requieren de políticas y acciones concretas allí donde se expresa la discriminación de manera que produzcan un mayor acceso de las mujeres a sus derechos. Es desde esta perspectiva que se reconoce el impacto desigual que el desarrollo producía en hombres y mujeres, siendo estas últimas las menos beneficiadas, es así que comienzan a desarrollarse por parte de gobiernos y agencias, políticas y acciones de apoyo a las mujeres en el Desarrollo o MED, por sus siglas.

Esta concepción centra su atención en la mujer y la solución de sus necesidades prácticas y para ello las capacita con el objetivo de que participe en el Desarrollo; su expresión fundamental ha sido a través de proyectos para mujeres o de componentes de mujeres dentro de proyectos más generales. Esto significó la visibilización de las mujeres en las instancias de toma de decisiones, quienes tradujeron en propuestas las acciones encaminadas a favorecer el cambio de su situación; pero de manera aditiva, no integrada a los planes y políticas que se elaboraban y sin tomar en consideración a los hombres y la relación entre ambos por lo que muchas veces era fuente de conflicto, ya que como sabes el género es una categoría relacional, ¿cómo pretender un cambio sustancial, y sin conflictos si solo actuamos sobre una de las partes del sistema?

Género en el Desarrollo (GED)

La práctica en la implementación de estas acciones demostró que no se alcanzaban buenos resultados actuando con las mujeres de forma aislada, sin integrar sus intereses con los del resto de la sociedad, es así que se inician políticas y acciones desde el Género en el Desarrollo. Se reconoce entonces la necesidad de producir cambios en todos los ámbitos de la vida social para eliminar la desigualdad y es así como surge el Enfoque de Género en el Desarrollo.

El foco de esta concepción está en los determinantes de las relaciones que existen entre mujeres y hombres; el objetivo es lograr un disfrute por igual del producto del desarrollo y para ello las mujeres juegan un papel muy importante como sujetos del desarrollo a través de su Empoderamiento. Resulta importante involucrar a ambos sexos como sistema; pero también a la estructura social.

Una limitación en algunas experiencias en la aplicación del GED en políticas públicas tiene que ver con sumir la distribución tradicional de los roles entre hombres y mujeres de forma acrítica, con lo cual no solo no se produce la necesaria redistribución; sino también se mantiene invisibilizados los aportes de las mujeres al desarrollo.

Esta estrategia continúa desarrollándose y en los años 90 el concepto de desarrollo deja de tener solo un carácter económico para ampliarse hacia el factor humano y es entonces que se hace necesario identificar las desigualdades para dirigir la aplicación de las oportunidades en función de un mayor acceso a la educación, la salud el empleo y el desarrollo de las capacidades humanas en sentido general. El Enfoque de Género en el Desarrollo pretende actuar sobre aquellos aspectos que se instituyen en causas de acceso inequitativo a la satisfacción de las necesidades humanas. Esta situación puede ser superada; pero el crecimiento económico no puede resolver por sí solo lo que la cultura ha construido por siglos y que esta presente en toda la estructura de la sociedad, de ahí la necesidad de acciones sociales, culturales, económicas y políticas que impliquen un compromiso de toda la sociedad.

**Tabla. Diferencias de Apreciaciones entre "Mujeres en Desarrollo (WID)"
"Género en Desarrollo (GED)"**

Características	Mujeres en Desarrollo	Género en Desarrollo
Enfoque	Concibe a la mujer como problema. La estructura de análisis se basa en la teoría de las funciones sin profundizar en los cambios o su constitución.	Concibe el caos social como el problema social. La estructura de análisis se basa en la teoría de poder y las relaciones sociales.
Objetivo	La mujer como una categoría aislada.	Las relaciones sociales inter-géneros y la división del trabajo de acuerdo a sexo.
El Problema	La exclusión de la mujer (la mitad de los recursos productivos) del proceso de desarrollo activo.	Relaciones no equitativas y subordinadas a un poder que coloca a la mujer en posición desventajosa.
La Meta	Igualar la situación y las oportunidades de la mujer a las del hombre; generar un desarrollo económico más eficiente.	Equidad del poder en términos creativos; igualdad entre los sexos. Desarrollo humano sustentable. Democracia y participación; hombres y mujeres como sujetos legales.
La Solución	Integrar a la mujer en el proceso desarrollo activo; incorporarlas en el trabajo remunerado dentro del ámbito público.	Facilitar en la mujer los procesos de autonomía y autodeterminación; revertir las relaciones de subordinación determinadas por la división del trabajo de acuerdo al sexo.
Estrategia	Aumentar la productividad e ingresos de la mujer. Proyectos para la mujer; los componentes femeninos dentro del proyecto; proyectos integrados. Asignación del tiempo de la mujer en actividades voluntarias; participación y manejo de la comunidad.	Aumentar las opciones, oportunidades, acceso y control sobre los recursos y beneficios. Participación autónoma de la mujer en las decisiones de las cuales son responsables. Sensibilización y toma de conciencia pública; abogar por sus derechos.

Fuente: Basado en un esquema presentado en el Consejo de Cooperación Internacional, Centro Internacional MAYTCH y Asociación de Organismos de Cooperación Internacional de Quebec. "Dos Mitades conforman un Todo", Equilibrando las Relaciones de Género en Desarrollo, Ottawa, 199.

La asistencia a Conferencias e intercambios me ha dado la posibilidad de conocer otros temas de actualidad tratados, como el llamado “**Techo de cristal**”, término que actualmente se interpreta como un límite subjetivo o medidas invisibles, que pueden poner freno al ascenso o promoción de las mujeres a los cargos de dirección. Por ejemplo, detrás de determinados requisitos, como buena presencia, pueden esconderse aspectos discriminatorios, como la raza, etc.

También al mezclar el tema de la mujer y la familia se corre el riesgo de que sea encasillada en el concepto más tradicional de la familia como destino y aprisionamiento de la mujer actual.

En algunos países, los derechos de las mujeres son objetos de negociación a cambios de intereses políticos. En Cuba la Revolución ha dado la libertad a las mujeres de su cuerpo, y de expresión de ideas, cuestión que no sucede así en la mayor parte de los países del hemisferio.

2.3. Otros aspectos teóricos relacionados a las temáticas investigadas

Ya me he referido a la **Primera Jornada Cubana de Estudio Masculinidades**, donde resultaron muy interesante para nuestra investigación en el entorno rural otras ponencias presentadas, como las referentes a **paternidad e identidad masculina**, por varios autores como (Rivero, 2006), (Quintana, 2006) y (Romero, 2006), quienes de manera individual han debatido este tema crucial en el entorno rural, desde diferentes puntos de vistas y contextos.

Con el fin de vincularlas a nuestro medio, también hemos analizado otras ponencias relacionadas con la **Masculinidad y diversidad sexual**, como la de (Fuentes, 2006), quien analiza nuevos modelos en el régimen de la sexualidad, que suelen resultar transgresores del orden hegemónico, heterosexista y patriarcal y de amor heterosexual, que son los que tradicionalmente contribuyen a su legitimación como lo normal y deseable, por resultar en ocasiones verídica y natural, y a través de un complejo proceso de mecanismos que se dedica a crear

la diferencia en la cual se basa: la oposición de lo masculino y lo femenino, propiciando la homofobia con predominio en el entorno rural. Este y otros temas polémicos son analizados en esta ponencia, como lo es la vivencia homo-sexual, y lo motivos por lo que es condenada al ridículo: por su potencial transgresor y como mecanismo de invisibilización de la violencia y la discriminación.

Este último tema de la ***diversidad sexual*** resulta más útil al vincularlo con el de la biodiversidad, tema muy bien tratado por la Unión Mundial para la Naturaleza (Rodríguez y Azofeifa, 2004).

Asimismo los debates ya mencionados del Taller: ***Análisis y perspectiva de la aplicación del enfoque y la equidad de género en Cuba***, han sido determinantes por su nivel de actualización acerca de los estudios que se vienen realizando nacional e internacionalmente, así como otros no menos importantes de carácter local, fundamentalmente en las temáticas de violencia de género, tema rural y comunicación social, que se realizan actualmente por el auspicio de la Asociación Cubana de Producción Animal, así como de diferentes Agencias de cooperación internacional vinculadas e interesadas en el tema.

Por su parte (Moya, 2005), en su trabajo ***El Cuerpo, la construcción de lo femenino y el audiovisual*** expone las características actuales de la comunicación vinculado al género, como lo dictado por la norma cultural, al comparar en este sentido la feminidad con la masculinidad, la primera según sus posibilidades reales **y la segunda con un mayor aumento de aspiraciones** hacia la feminidad, todo lo cual suele provocar una baja autoestima y frustraciones en la mujeres cuando no poseen los atributos físicos demandados. Esta situación se traduce actualmente en los medios como violencia psicológica y física contra las mujeres “muy apelada constantemente con gran connotación” en opinión de la autora, todo lo cual reduce sus posibilidades a través de mensajes comunicativos minimizados en fragmentos aplastantes del cuerpo femenino, con su consiguiente aceptación social, resignificación y/o rechazo de los mensajes comunicativos, que

posibilita la posición activa y persistente de la mujer a través de una comunicación inclusiva y no excluyente.

Otro ejemplo en los trabajos sobre la temática **violencia de género** lo aportan (López, et. Al. 2005) con un estudio de caso de la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos: ***Mujeres Maltratadas en la relación de pareja***: Esta investigación concluye con la afirmación de que las mujeres víctimas de la violencia son mujeres dependientes, aún disponiendo de bienes materiales, considerado este último factor como determinismo externo.

En las mujeres estudiadas en este último trabajo, se observa que tienen como **motivación**: la incorporación a la vida laboral para satisfacer el déficit material, o el mantener sus puestos las que lo tienen, pues su situación de conflicto entorpece su buen desempeño. Al investigarse un grupo de mujeres seleccionadas se concluyó que las **cualidades volitivas** independencia y autodominio, perseverancia, firmeza y flexibilidad para realizar cambios conlleva a la formulación de objetivos, superación de obstáculos en logro de los planes y la trascendencia de la inmediatez como actitudes humanas hacia sí misma auténticas y digna de imitar. Así mismo se destaca el autodominio como el polo opuesto de la inseguridad y como reguladoras motivacionales para el logro de la autovaloración y la auto-confianza.

Al interiorizar y comparar el resultado de estos dos estudios vinculados al tema de salud y violencia en las mujeres cubanas, de ambos se deriva el tema de la valoración social, vinculado a la falta de tolerancia como factores de riesgo de la violencia y de enfermedades depresivas en la actualidad.

Constituyen también justas razones para una implementación en el sector agrícola cubano y un reto lograr contextualizar la realidad cubana en varios ámbitos interrelacionados: doméstico – privado y comunitario – organización social: ANAP, poniendo las inequidades al desnudo en análisis similares.

Por ello pretendo lograr una mirada integradora, cuyo contenido se exprese en la esfera familiar, material y laboral del campo, de salud (tanto mental como reproductiva), teniendo en cuenta la brecha existente también entre el plano **valorativo-reflexivo y el conductual modelado**. (Díaz, 2003).

En Febrero del 2007 se realizó un Taller auspiciado por la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), donde se discutió mucho sobre violencia de género y su concientización del tema en el ámbito público, lo cual contribuye a reducir la violencia familiar, medir cambios de conducta, actitudes, toma de conciencia a través de la vergüenza, terapia grupal. También en las formas, vías e indicadores de cómo medir el impacto y efectividad del trabajo: monitoreando y evaluando, a través de la visualización de la violencia, multiplicando experiencias positivas, educativas, logrando disminuir violencia en escuelas (niveles micro), adquirir herramientas que te permitan que no se reproduzca la violencia. Hubo consenso en que para poder detectar la violencia de género, derivada de la violencia social o pública, hay que metodolizar relaciones del poder patriarcal.

Al respecto (Gorguet, 2006) define como violencia *el tipo de relación social caracterizada por el uso de la fuerza física o psicológica del gobernante, del que detenta el poder sobre los desposeídos del mismo*. Aborda además la violencia familiar, que puede ser grave, moderada, leve y sutil.

Este estudio asegura que la violencia conyugal afecta a una de cada cuatro mujeres en todo el mundo, cuestión que las organizaciones femeninas han logrado llevar al debate público, por sus saldos negativos cada día más alarmantes. Se estima además, que la **violencia de género** causa más muertes e incapacidad entre las mujeres de 15 a 44 años que el cáncer, entre otras causas enumeradas. Lo más grave de este asunto resulta que la cotidianidad acepta la violencia como algo aceptable según los motivos que se valoren, casi imperceptible,

despersonalizada, donde las mujeres casi siempre son las subalternas en su relación de pareja.

Siendo este tema de tanta actualidad también en la literatura internacional en el ámbito laboral, me motivó investigar si esta figura existe en nuestro Código Penal, en lo cual acerté, pero sin vinculación aparente con lo laboral. En el artículo 303 de la mencionada Ley No. 62 (1987) aparece el delito de **Ultraje Sexual**:

“Se sanciona con privación de libertad de tres meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas al que:

a) acose a otro con requerimientos sexuales;

b) ofenda el pudor o las buenas costumbres con exhibiciones o actos obscenos;”

Estas conductas tampoco aparecen explícitas en el **Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano (2000)** editado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, aunque sí se infieren la no cabida de estas posibilidades negativas en más del 50% del contenido de su texto. En 16 de sus 27 preceptos se infieren lo señalado anteriormente, como los que cito a continuación, ya que los mismos tienen relación con los capítulos II y III de este trabajo.

- *Cultivar la vergüenza, el honor y la dignidad (rechazar, por tanto, cualquier ofrecimiento que atente contra esa dignidad...)*
- Educar y practicar la exigencia y el respeto consigo mismo y con los demás (predicar con el ejemplo personal...)
- Ser honrado y practicar consecuentemente la crítica y la autocrítica (combatir enérgicamente todo intento de amordazar y obstaculizar la crítica...)
- Saber rectificar buscando soluciones nuevas para problemas nuevos y viejos
- Vincularse con los trabajadores y el pueblo, demostrar respeto y confianza en ellos y sensibilidad para percibir sus sentimientos, necesidades y opiniones.
- Utilizar las prerrogativas y facultades inherentes al cargo, así como los medios y recursos conferidos, sólo para los requerimientos del trabajo.
- Apoyarse en el razonamiento colectivo y en la capacidad personal para tomar decisiones (esta actuación debe estar despojada de voluntarismo..., menosprecio por la dignidad de otros, o indiferencia ante consecuencias futuras que no se sufrirán personalmente...)
- Ser discreto y viabilizar la información pública (deber de preservar el secreto estatal... o

evitar problemas, rumores o conflictos indeseables en el trabajo y en las relaciones interpersonales)

- Fomentar una **política de cuadros sobre las bases del mérito y la capacidad** (...en la formación de sustitutos y en la selección, promoción y atención de los colaboradores más directos; a la par de una adecuada política de reconocimiento y estímulo a los que lo merezcan)
- Mostrarse solícito ante los problemas de sus compañeros (Ayudar, sin nocivo paternalismo...)
- Considerar la competencia profesional, la integridad moral y el mejor derecho del trabajador sobre la base de la idoneidad y la capacidad real probada (son raseros fundamentales a la hora de **proponer y dar empleo**, y no hacerlo en virtud del nocivo amiguismo, nepotismo o **discriminación**)
- Asumir la autoridad otorgada como un honor y un compromiso, **nunca como una ventaja personal.**

En análisis análogos de europeos diversos expertos en el tema comparan el acoso sexual con el moral **en cuanto a la existencia de mitos tanto en la sociedad como en las Empresas que impidieron durante mucho tiempo “que la misma sociedad protegiera a sus mujeres del acosador sexual”**. En las sociedades occidentales se está intentando avanzar en el tema del acoso sexual y así evitar ese tipo de violencia contra la mujer, a través de la desmitificación, proceso hoy por hoy, inexistente en el mundo oriental.” (Parés,2005)

La autora de **MOBBING: Conociendo al grupo acosador desde la antropología** opina “que hoy en día la existencia de ciertos mitos en la sociedad impiden una efectiva defensa del trabajador acosado dentro del mundo laboral, de la misma manera que con anterioridad ocurría con las mujeres acosadas sexualmente.” Así mismo compara ambos tipos de acoso (moral y sexual), estableciendo sus diferencias, similitudes y la ligereza del paso de uno hacia el otro tipo de violencia, recayendo en su mayoría en las mujeres, tal como afirma en México (Pasquel 2006), cuando plantea: que, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral y, de cada 100 personas acosadas, 75 son mujeres, al presentar la iniciativa, la diputada

María Cristina Portillo Ayala explicó el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD) propuso reformas a la Ley Federal del Trabajo.

“Llegar a creer en los mitos empresariales es favorecer a quienes hostigan, con lo que se fomenta el ejercicio de la violencia por un lado y por otro se perpetúa la impunidad del violento. La única manera de que la sociedad proteja a sus trabajadores de la violencia de los psicoterroristas organizacionales consiste en que **identifique cuáles son los mitos que le impiden el reconocimiento del acoso moral en el trabajo.**”

Supone de utilidad comparar nuestro contexto los **mitos de la cultura empresarial que fomentan la impunidad del acoso moral** en el trabajo son ocho:

1-En el caso de la víctima, se dice que **ella lo provocó (“es torpe, tiene mal carácter...”)**.

2-No es un problema grave (minimizar el problema)

3-Las personas que hostigan son enfermos mentales

4-El hostigamiento sólo afecta **a algunas personas (aislar)**

5-El hostigamiento complace a las víctimas (**les gusta hacerse las víctimas”) se le dice a las mujeres usualmente.**

6-El **hostigador** no puede, por naturaleza, controlar su agresividad (**“son así”)** **generalmente el jefe es así.**

7-Si quisieran, las víctimas podrían detener el hostigamiento

8-La mayoría de las víctimas denuncian falsamente

Al profundizar en la literatura antes mencionada intenté esclarecerme en cuál debe ser la conducta adecuada a seguir por las mujeres ante la presencia de estas denigrantes situaciones, y que permita obtener una determinada medida que admita evaluar también el grado de sensibilidad de las encuestadas ante estos temas tan difíciles, como lo hago en los siguientes Capítulos.

Antes de analizar las diferentes definiciones quisiera detenerme en una reflexión que me ocasiona estos temas tan delicados y difíciles de acorralar y explicar: el problema más grave que a mi juicio desencadena esta situación es la encrucijada o prueba estresante a la que se ve sometida la mujer como una trampa en la que muy difícilmente sale airosa, ya que no depende de su voluntad, sino de factores externos totalmente, los diferentes caminos, consecuencias y la manera colectiva en que sea juzgada la conducta y moral de esa compañera.

Al respecto el sitio WWW.MOBBING.NU (2005) anunció las siguientes definiciones del Diccionario de la Real Academia Española (**DRAE**):

acoso moral, o psicológico. 1. m. *Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.*

sexual. 1. m. *El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de **superioridad** sobre quien lo sufre.*

Por su parte el Gobierno de Cantabria de España (2007), en su **Guía de Actuación : Violencia contra las mujeres** establece importantes definiciones y límites, aunque en el caso que nos ocupa de acoso sexual, a mi juicio lo más esclarecedor es que exonera de culpas a la o el agredid@, al ubicar este tipo de conducta entre las agresiones sexuales como sigue: “...se producen por motivos complejos, pero **nunca son provocadas por la actitud o el comportamiento de una víctima.** Los agresores... **no buscan una relación sexual**”.

La Unión Sindical de Madrid Región de CCOO (2002) trata el tema del acoso sexual aclarando que no existe una definición comúnmente aceptada por todos, pero proponemos la siguiente: “El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no **deseada por la víctima**, determinando una situación que **afecta al empleo** y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.

Dentro del acoso sexual podemos distinguir:

- **Chantaje sexual**, que supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas en el trabajo, (despido, no renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones laborales, etc...) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.

- **Acoso sexual ambiental** que supone un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona acosada. En este caso el acosador puede ser un superior en la jerarquía pero también otros compañeros, y se produce **aunque no exista un requerimiento de tipo sexual**.

El chantaje sexual es una práctica como puede suponerse más evidente que el acoso sexual ambiental que, en muchas ocasiones, puede incluso ser aceptado como un costumbre una situación “normal” en nuestra cultura. Ésta es una de las dificultades a la hora de combatir el acoso sexual: poder identificarlo y calificarlo como tal.

Si bien parece que todos los autores están de acuerdo en que el **mobbing** y el **acoso sexual** son fenómenos distintos, merece la pena reparar en la interesante reflexión de Marie-France Hirigoyen, que señala que **las mujeres no sólo son víctimas con mayor frecuencia que los hombres, sino que se las acosa de manera diferente a éstos, ya que frecuentemente el acoso tiene connotaciones sexistas o machistas**.

La doctora hace una **distinción** entre el **acoso moral o mobbing** y el **acoso sexual**, aunque pone de manifiesto que **el paso de uno a otro es frecuente**. En los dos casos se trata de humillar al otro y de considerarlo **un objeto a su disposición**., como es el caso de las secretarias de organizaciones en donde quien define el límite de la disposición es el jefe sin testigos.

La misma fuente se refiere a la especificidad del acoso dirigido a las mujeres, se pueden distinguir, según Hirigoyen, varios casos hipotéticos. Por una parte están **las mujeres que rechazan los escauceos de un superior o de un colega y que como consecuencia de ello son marginadas, humilladas o tratadas con dureza**. Por otra parte nos encontramos con la discriminación de la mujer: algunas mujeres son marginadas o acosadas, o simplemente se les impide trabajar, por el simple hecho de ser mujeres.

Según el **Comité Económico y Social francés**, las situaciones de acoso sexual presentan semejanzas importantes con las de mobbing, como por ejemplo las **dificultades a que se enfrenta la víctima a la hora de expresarse, defenderse y presentar una denuncia, o las dificultades para presentar pruebas o encontrar testigos**.

Por su parte (Velásquez, 2005) en su ponencia en el ámbito jurídico, se refiere a la no presencia de ambos términos en la legislación española, pero aparece en el ámbito del Derecho Social Comunitario de la CEE, aunque la Constitución española establece de forma específica conductas de **acoso sexual** algunos elementos definitorios como:

1. *conductas de tendencia libidinosa (verbal o física)*
2. *conducta no deseada por la destinataria*
3. *suficientemente grave que genere un entorno laboral hostil, incómodo, humillante para el trabajador...siendo por otra parte relevante los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente de trabajo.*

Esta definición también se recoge en Convenios Colectivos...como intercambio, en el que la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente en condición de trabajo...comportamiento que conecta de forma condicionante una decisión en el ámbito laboral...

Sería interminable la lista de Internet sobre este tema pero considero necesario seguir de cerca el tratamiento jurídico y de la opinión pública en nuestro continente e idiosincrasia más cercana a la nuestra como es el caso de México, donde según Pasquel,(2006) una diputada propuso reformas a la Ley Federal del Trabajo, quien al presentar la iniciativa explicó que, según cifras de **la Organización Internacional del Trabajo (OIT), uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral y, de cada 100 personas acosadas, 75 son mujeres**, destacando la situación precaria del género femenino en el mercado laboral que favorece el acoso.

He utilizado además el estudio de la profesora (Pérez-Rolo, 2004) quien analiza la **Dirección de Valores**, de la cual nos interesa su definición de la **dimensión ética del valor** como “**el alcance de la importancia o significación de algo, lo que vale**”, así como su **dimensión psicológica** como “**la cualidad moral que mueve a acometer grandes empresas y afrontar sin miedo los peligros o sea la valentía**”.

Al profundizar en el texto investigado por la doctora (Pérez-Rolo, 2004), me intereso por el planteamiento del Che en 1963 “*El socialismo económico sin la moral comunista no me interesa. Luchamos contra la miseria, pero al mismo tiempo contra la enajenación. (...) Si el comunismo pasa por alto los hechos de **conciencia**, podrá ser un método de reparto, pero no es ya una moral revolucionaria*”, por su aporte a este tema de las subjetividades que amplió con (Hart, 2006).

Este autor, por su parte coincide con el Che en este tema de los errores cometidos por el llamado socialismo real al afirmar que “*El problema clave está en haber subestimado un factor esencial de la vida y la historia: **la espiritualidad**. Sucesivas mitificaciones, derivadas de las limitaciones del conocimiento y de los avatares de la evolución social del género humano, impedían considerar en su*

verdadero carácter la subjetividad(...).El siglo XX, con su prodigiosa producción científico-técnica, brindó nuevos argumentos para ocultar el valor de la subjetividad... al etiquetar las investigaciones científicas en este campo no pocas veces, como "ciencia burguesa"

Y continua con el análisis de la filosofía de Marxista-leninista al aseverar que esta ***"tiene profundos fundamentos culturales para colocar la cuestión moral en el centro de su quehacer político" y que esta creación intelectual y revolucionaria "es la más sólida fundamentación científica y social de una ética como la que necesita la humanidad en estos tiempos que llaman postmodernos"***.

Hart destaca la importancia decisiva de la práctica humana en el pensamiento de Marx, subrayado por Engels cuando habló de que ***"se subestimaron las categorías llamadas superestructura, es decir, las esferas social, cultural, ideológica, política, ética y jurídica" y que este es también el "más importante error teórico de consecuencias prácticas cometido en la historia del socialismo en el siglo XX. Tiene también raíces económicas, pero ahí está el error."***

Retomo este análisis de Hart, pues es aplicable al contexto de nuestra investigación cuando plantea que ***"no se creó el clima de fraternidad y solidaridad humana necesario para el crecimiento de la cooperación social, y ésta es el presupuesto del verdadero socialismo. Lenin decía que la cooperación, más la cultura, sobre el fundamento del poder revolucionario, eran la clave para la edificación de la vida socialista. Para asegurarla es necesario el respeto a los individuos, el funcionamiento de los colectivos en todos los eslabones de la sociedad y la creación de un clima político y psicológico favorable para tales empeños."***

"Asumir las necesidades de una época y hallar los medios de canalizarlas y resolverlas, es lo genuinamente revolucionario. Que tal régimen esté

condicionado por factores en última instancia económico-materiales, no es excusa para quedar esperando en la puerta de nuestras casas que las leyes económicas y sociales nos traigan la solución de las dolorosas tragedias...Obviamente, pueden esperar quienes no sufren.”

“El carácter relativo de todo conocimiento es, precisamente, en lo que consiste el materialismo de Marx y Engels y de donde se deriva su valor práctico revolucionario.” Este último decía que *“una necesidad enseña más que 100 universidades”*. Agrega que **“la ética en ellos hay que buscarlo en el sentido de sus vidas, en su pasión por la verdad científica y la justicia entre los hombres.”**

Hart culmina este interesante análisis cuya interpretación tributa a los objetivos de nuestra investigación con la siguiente interrogante: **“¿Cómo desarrollar una voluntad social a amplia escala sin el concurso de la cultura y, en especial, de la ética y cómo hacerlo sin un sistema de principios éticos sólidamente establecido?”**

Por último este autor define los componentes donde se encuentra el núcleo esencial de la cultura que son:

- “el lenguaje, incluida, desde luego la escritura;
- los **sistemas éticos**;
- los **sistemas de derecho**”

Y agrega que **“las luchas ideológicas, sin el estudio de estas tres formas esenciales de la conciencia social, serían incompletas e inexistentes”**, de ahí la importancia que reviste todo lo analizado para nuestro estudio actual.

En este marco teórico he intentado abarcar estos tres aspectos, quizás en el primero sólo abordé el lenguaje audiovisual y no me he extendido en otros aspecto como lo es lenguaje sexista en el sector rural, por lo evidente que en mi rol de observadora participante he observado que se manifiesta constantemente cuando se compara a las mujeres con las vacas, y otras formas inconcientes o concientes de denotar debilidad en el sexo femenino como lo evidencia la frase **“iba de**

macho hasta el momento en que ... me puso de hembra", muy utilizada en el sector rural.

Por ello quisiera vincular una vivencia ocurrida en este sector productivo, que quizás debería ir ubicada en el capítulo metodológico, que me sucedió en ocasión de participar en un Taller de capacitación en género, con dirigentes de este sector de otra organización homóloga cubana (ACPA). En ese momento de intercambios, un hombre ex-dirigente empresarial de la ganadería cubana se refirió al lenguaje sencillo y directo con el cual se debería sensibilizar sobre la temática a los hombres de campo, hombres rudos acostumbrados a lidiar con la "bosta de vaca" en cada mañana de inseminación, pero sensibles y sencillos a la vez por su proximidad a la naturaleza. El ex-dirigente sugirió que si a esos hombres se les sabía "tocar el corazón con la evidencia de la situación injusta que aún sostienen las mujeres cubanas (amén las medidas tomadas por nuestra sociedad)" y que se suceden de forma casi imperceptiblemente para esos campesinos, ellos mismos harían algo o mucho por cambiar esa triste realidad.

2.4. Vinculación del arte a la temática de género : contribución específica de la literatura cubana femenina

Esta experiencia terminó por apasionarme en la materia y me ha inspirado, junto a los conocimientos recibidos de la FLACSO a continuar estudiando y profundizando en la búsqueda de ese lenguaje que logre tocar lo más profundo de los sentimientos humanos de esos bellos hombres y mujeres de campo.

Considero que ellos, a pesar del arraigo de sus tradiciones, poseen condiciones para ser los primeros en propiciar un cambio positivo en el largo trecho de las subjetividades, por su relativo aislamiento de las urbes, por su cercanía a lo más puro y virgen de los sentimientos humanos.

También el **estudio de la literatura cubana**, en especial en la **voz**, en ocasiones apagada de las **escritoras cubanas**, me ha sensibilizado por su similitud con los

obstáculos que las mismas han sufrido en los procesos de selectividad o valoración social de la mujer, pues para ella es más difícil rebasar la escabrosa frontera entre el anonimato y el reconocimiento (Yáñez, 2002). Esta autora en su texto concluye en afirmar que el proceso de selección natural que vivencian los hombres no se presenta con la misma equidad que el que sufren las mujeres, pues en este último se encuentran presentes ruindades y prejuicios totalizadores que nada tienen que ver con las capacidades de cualquier sexo por igual.

En esta recopilación se pone de manifiesto poéticamente, cómo las **necesidades** de las mujeres son las mismas que los hombres, **“decantando singularidades y especificidades”** como son *“las necesidades humanas: trabajo y amor, independencia y dependencia, soledad y relación, disfrutar de la familia y de la comunidad, que sea valorada su singularidad”*.

Es así como coexisten los temas recurrentes entre las poetisas y en general en las escritoras cubanas, la descripción de la locura narrada por otra mujer como deseo de rebelión insatisfecho, lo cual significa también una evocación permanente a la implicación personal de los problemas propios, que también son mencionados por la socióloga (Díaz, 2003) al definir los **tipos de silencio** a que las mujeres y los hombres acuden para resolver sus contradicciones.

Acotando el contenido de (Yáñez, 2002) se evidencia como las escritoras en general han sentido **como asignación cultural** que deber reprimirse de aceptar que tienen historias para contar, como lo fue la propia la situación de la mujer cubana en los pasados siglos XIX y XX, donde tuvieron como misión ser objeto decorativo, destinada a agrandar por medio de su físico o de la palabra (en este caso, las escritoras), en su lugar como desahogo espiritual de sus dolencias de mártir o esclava sumisa, pero **nunca para rebelarse**.

Se evidencia también el encasillamiento del llamado **sexo débil**, formulado a través de la pureza-fragilidad como forma de expresión de dominación social y económica y de la polarización de dos tipos fundamentales de mujeres: **mujer ángel** y **mujer perdida o de mala vida**.

La tendencia literaria de resaltar la **belleza** como única cualidad femenina, no es exclusiva de este medio y es aplicable también a esta investigación donde el estereotipo masculino también consideran esta cualidad importante en las féminas, so riesgo de caer en el sinónimo de homosexual, con el peyorativo de bonitillo.

Por último extraje del citado texto las siguientes **consideraciones**:

- La literatura cubana reprodujo el patrón de subordinación del cual la mujer no tenía plena conciencia: **Hombre dueño de** las finanzas, de la moral (puesto que decide quien la tiene), de la cultura (es quien decide en la selección) las leyes (hace las leyes). En el ámbito privado es dueño de su casa y del cuerpo de su mujer (a diferencia de que la mujer no es dueña del cuerpo del hombre).
- En la etapa de la pseudo-república la mujer escritora sólo era aceptada para guiones de novelas rosa o para escribir recetarios de cocina.
- La poesía del siglo XX posee una mirada dependiente de la óptica masculina y casi siempre subordinada a la pasión amorosa (por su vínculo con el primer aspecto, la mujer sólo encuentra el camino a la liberación de sus cadenas a través de este sentimiento que aleja los conflictos (por momentos) aunque este a la vez reproduce los estereotipos y su rol de subordinación.
- Se manifiesta el cuidado extremo de la imagen propia de la mujer escritora (como mujer dotada de la palabra en representación del resto) dentro de una época de implacables prejuicios.
- La importancia del aporte de la poesía cubana escrita en el extranjero, pues denota conciencia de la jerarquía y la subordinación excluyente, a través de la existencia de estudios culturales subalternos.

- Escritoras como Nancy Morejón indican la necesidad de aclarar rincones turbios con serenidad expresiva, así como la de penetrar en las honduras del ser humano con auto-análisis, cotidianidad y familiaridad, en fin, aportar a la subjetividad necesaria a la que apelamos en este estudio.
- Se palpan cambios evidentes a partir de 1959: Abordaje al universo interior y a los aspectos hermosos y terribles de la cotidianidad. Se manifiestan nuevas características en el discurso poético cubano desde 1959 hasta la fecha, ya que este es lúcido y analítico como conjunto y en muchos aspectos con una asimilación más madura y se ocupa de los **mismos temas que de sus colegas masculinos** y se aprecia:
 1. una creciente toma de conciencia de género
 2. desencadenamiento de una nueva óptica en la que la mujer comenzó a buscar su propio discurso.
 3. La incorporación de la mujer al proceso ideológico que marcó la vida en Cuba ha estado signado aún por una ruptura aún más desgarradora y difícil que la del sector masculino, y cito a la autora (Yáñez, 2002).

“El desafío de enfrentar una realidad social tan cambiante, que se hacía acompañar de un replanteamiento de la vida y de la estética – desde la perspectiva de la mujer como intelectual que debía sumir el acto creador bajo novedosos códigos, como el de la igualdad entre los sexos- dio paso, no obstante a una lucidez en el plano de los contenidos, que abrió el camino para una renovación del discurso poético femenino cubano.”

4. Actitud desprejuiciada hacia las relaciones sexuales; desenfado en el abordaje de la temática amorosa, pérdida de la autocensura ante situaciones escabrosas, visión crítica de las relaciones familiares.
5. Tono irónico acerca de la pareja: protesta ante los rezagos de la moral

conservadora y machista, erradicación de posturas sumisas, pudorosas, ñoñas, suplicantes o pasivas

6. Rechazo explícito a mantenerse dentro de roles secundarios con un discurso conciente desmitificador de los códigos patriarcales y exaltadores del falso esquema de lo *eterno femenino* (esto último se denomina como erradicado para siempre en la poesía cubana.

Por su parte (Álvarez, 2003), como ex-Funcionaria de la ANAP, incluye en su narrativa anécdotas en forma de cuentos, del proceso de transición y transformación que vivenció dentro de la creación del Instituto Nacional de Reforma Agraria y la formación de las primeras organizaciones de base campesina. En particular me resultó útil para esta tesis un breve cuento incluido que narra en la página 101 la historia de una mujer dirigente de una de esas incipientes bases campesinas, que es separada de su cargo por diversos factores como es el machismo existente, la maternidad sumada a la falta de conocimientos y experiencia, entre otros. Un breve fragmento ilustra el triste final: “...mandona y facultosa, pues, ¿qué se creía? Con su guapería de parecerse a los hombres para mandarlos como si fuera uno de ellos. No, Ana, equivocaste el rumbo...Se acabó la guerra, a lo tuyo: a la cama, a parir, al tizne de los calderos, a la peladera de yucas y el desgranar de las mazorcas... te apuraste demasiado, caíste en la trampa.”

No quisiera culminar este Capítulo sin citar un par de ejemplos más de dos figuras del mundo del arte, que en su unidad de pareja dejaron explícitamente plasmados sus ideales feministas y progresistas en una entrevista realizada por (Ali, T. y Blackburn, 1971) al expresar previamente **Jonh Lennon**:

“No podemos tener una revolución que no involucre y libere a las mujeres. La manera como te enseñan la superioridad masculina es tan sutil. Es

ridículo. ¿Cómo puedes hablar de poder para el pueblo a menos que te des cuenta de que el pueblo se compone de ambos sexos.”

Seguidamente su esposa Yoko Ono, quien en 1969 escribiera un artículo sobre las mujeres, donde catalogó a este sexo como ***“el negro del mundo”*** prosiguió:

“Así que si tienes una esclava en tu casa ¿cómo puedes querer hacer una revolución afuera? El problema para las mujeres es que si tratamos de ser libres, normalmente nos quedamos solas, porque muchas mujeres están dispuestas a ser esclavas, y los hombres generalmente prefieren eso.”

Este prisma de unidad entre pensamiento y accionar progresista o revolucionario, consecuente el segundo del primero, será abordado en el Capítulo siguiente, mostrando en la obra y guía de los principales líderes de la Revolución como se aplicó en la trayectoria de desarrollo de este movimiento en nuestro país.

CAPITULO II – Materiales y Métodos: Ideas para un diagnóstico.

*“...Quiero que se debatan
que establezcan las piernas sus posibles caminos,
no quiero que se juzguen
que perezcan
los senderos oscuros que los cascos proponen,
manos que crepitando tratan de asir el aire
**y las mujeres
que borrachas de miedo
se precipitan contra la luz.”***

Odette Alonso

(Yáñez, 2002).

1. Metodologías utilizadas para el análisis

El estudio teórico que necesariamente antecede este análisis, forma parte también de la metodología previa a la realización de esta investigación, ya que sin este sería imposible la comprensión correcta de los temas que incluyo a continuación.

Lo simbólico de comenzar cada capítulo con un fragmento de poemas escritos por las más importantes poetisas cubanas, tiene su significación en el valor de la autenticidad de nuestra cubanía, expresada a través de las individualidades y particularidades femeninas. Esta técnica empleada por una principiante, intenta hacer este estudio más ameno y digerible no sólo para la academia, sino para todas y todos las y los que queramos sumarnos al apasionante tema, donde no es necesario poseer un nivel tan elevado para entender y aportar a la teoría de género desde cada práctica social, como nos ilustran estas escritoras a través de sus sentimientos y emociones transcritas.

He añadido a los poemas femeninos, las frases de Martí y Fidel afines con los temas tratados, para complementar las ideas fundamentales y mostrar que en ambos se vinculan una misma unidad de pensamiento y acción, aunque transcurra casi un siglo de diferencia.

1.1. Análisis histórico-cronológico de la etapa revolucionaria

La compilación de la FMC (17. Castro, 2006) ha servido de guía para el recorrido cronológico a través del esquema **Anexo No. 1**, que sintetiza el examen realizado para determinar las premisas y condiciones necesarias para el desarrollo e inicio de la empoderamiento de las mujeres campesinas en Cuba, tema que ya he seguido desde los Antecedentes histórico del Primer Capítulo, pero que ahora lo resumo metodológicamente para facilitar su estudio por etapas, y hechos históricos recreados en fragmentos de discursos del Comandante en Jefe, Fidel Castro que marcaron pautas, indicaciones y etapas de desarrollo en el tema objeto de nuestro análisis. Además de constituir una metodología, este esquema compone un Resultado cuya utilidad explicaré en el capítulo correspondiente.

A través de los dos entornos en que se desarrollan estos Discursos (fundamentalmente), además de cartas y otros documentos consultados en los más importantes Congresos de la FMC y de la ANAP, se hace posible la reconstrucción de este lento proceso de concientización que ha venido atravesando la sociedad cubana en cuanto a la temática femenina en su vinculación con la masa campesina, proceso en el cual el liderazgo de Fidel Castro con el apoyo de la FMC ha sido determinante para el avance progresivo en cuanto a metas y logros alcanzados, los cuales se pueden visibilizar en el gráfico de forma resumida.

Se ha recopilado una selección de las frases más importantes que permitan apreciar estos cambios paulatinos en la subjetividad de los dirigentes manifestados objetivamente en las palabras del máximo líder, que incluye los temas más trascendentales que aportan al esclarecimiento de los planes y medidas indicados, que sirvieron de acicate para la concreción de estos objetivos a corto y mediano plazo indicados a las masas a que se dirige y que condujeron a la situación actual, aunque como dijera Fidel ***“Lo más trascendental ocurrió el***

1ro de enero de 1959, cuando triunfa la Revolución, todo lo demás que siguió es consecuente con aquel triunfo...”(17. Castro, 2006).

En el **Anexo No. 1** se describe una figura que representa un techo de color rojo más elevado y protector para toda la sociedad cubana, que se inicia precisamente con ese hecho del 1ro de Enero, como una puerta del mismo color que simboliza el paso a las conquistas y procesos de cambio a favor de toda la población cubana, edificado sobre dos techos o sombrillas un poco menos extensos, que simboliza los dos sectores que protege, surgidos al unísono en el año 1960, con la fundación de ambas organizaciones representativas de los intereses de dos grandes masas: campesinado y mujeres.

Este esquema se ha subdividido por su extensión, en cuatro etapas de desarrollo, ya que abarcan los 49 años de incesante impulso económico y social de la Revolución, que son:

- **Primera etapa de Desarrollo:** Primer Quinquenio, desde 1959 (*“Año de la Liberación”*) hasta 1963 (*“Año de la Organización”*).
- **Segunda Etapa:** Una Década, desde 1964 hasta 1973.
- **Tercera Etapa:** Dos décadas, desde 1974 hasta 1995.
- **Cuarta Etapa:** Década más reciente, desde 1997 hasta nuestros días.

En el gráfico aparecen citadas las frases más ilustrativas, destacadas a continuación por su tipografía en **“negritas”**, así como las denominaciones con que se ha identificado cada año por el Gobierno Revolucionario, por el alto contenido de su significado para los planes propuestos por la Dirección de la Revolución.

Se aprecia además, en los fragmentos de los discursos seleccionados un hilo conductor invariable, preciso y correlacionado entre estas medidas propuestas y las acciones y/o resultados concretos logrados y que generalmente se define por las denominaciones de cada año. Por ejemplo, el año 1960, denominado “Año de

la Reforma Agraria”, se caracterizó por la ejecución de acciones en este sentido, aunque coincidió también con la Fundación de la FMC. Asimismo, el año 1961 “Año de la Educación” se evidencia en la elocuencia de Fidel como principal objetivo de librar al país del analfabetismo entre otros planes, en cuyo eje central se encontraba el campo cubano.

- **Primera etapa de Desarrollo:** Primer Quinquenio, desde 1959 (“Año de la Liberación”) hasta 1963 (“Año de la Organización”).

Fidel en su Alocución al Pueblo de Cuba. 1ro de Enero 1959, “Año de la Liberación” (17. Castro, 2006, Pág. 29)

“...la mujer es un sector en nuestro país que necesita ser redimido, porque es víctima de la discriminación en el trabajo y en otros muchos aspectos de la vida.”

En esta primera etapa he añadido el estudio y análisis del texto del MINED (1974) con las siguientes frases de Fidel que no se incluyen en la selección de la FMC (17. Castro, 2006), con que trabajamos más adelante:

Pág. 32

“Nosotros no nos habíamos dado cuenta cabal del hecho de que a pesar de todo aquel tremendo esfuerzo, de que a pesar de que se iban a crear en un año dos veces más escuelas de las que se habían creado durante cincuenta años, lo cierto era que una parte considerable de nuestra población, la más apartada de nuestras ciudades, la que carecía, precisamente de comunicaciones y de otros servicios de la nación, la que llevaba la vida más dura, como es la vida de las montañas, seguía sin escuelas...”donde pudimos comprender lo que era el alma del campesino, las necesidades del campesino, la pureza del campesino, y aquel semillero de inteligencias vírgenes, llamadas a perderse si no venía la mano que supiera moldearlas, si no venía el maestro que hiciera de esas inteligencias...inteligencias abiertas a la luz de la cultura y a la luz del progreso.”

Pág. 44

“El año que viene vamos a librar la batalla contra el analfabetismo.”(29-8-60)

(...)

“Hay que convertir la educación en una virtud, y la ignorancia en un vicio; hay que hacer avergonzarse de no saber leer y escribir a todo el que no sepa leer y escribir, sobre todo, después que le vamos a dar la oportunidad todo el mundo.”

En estas frases se expresa la continuidad del pensamiento martiano en Fidel Castro:

*“La escuela ambulante es la única que puede remediar la **ignorancia campesina.**” (Martí, 1884).*

“Entonces llegaba un momento en que se necesitaban maestros para el campo...”

(Fidel, 9-4-61)

Pág. 34

“Y la revolución...Necesitó maestros para ir a enseñar en las montañas, y llamó a la juventud. Solicitó jóvenes dispuestos a ir a entrenarse a las montañas para poder fundar escuelas en esas montañas...” (8-12-61)

Pág. 46

“Y entre los muchos males que agobiaban y hacían sufrir a los hombres y a las mujeres del campo, pocos tal vez como el analfabetismo...quizás ninguno era tan humillante para el campesino como el analfabetismo...confesar que no sabía leer ni escribir, quizás nada le resultara tan duro a un hombre o a una mujer campesina como la infelicidad de sentirse analfabeto...queremos...que nadie los engañe, para que nadie abuse de ellos, para que no se sientan infelices.”(14-5-61)

Pág. 77

“En nuestros planes con respecto a los campesinos de las cooperativas y de las granjas, surgió la idea de llevar la cultura al campo, a las granjas y a las

cooperativas. ¿Cómo? Pues trayendo campesinos para convertirlos en instructores de música, de baile, de teatro. Los optimistas solamente podemos lanzar iniciativas de ese tipo. Pues, ¿cómo despertar en el campesino la afición por el teatro, por ejemplo? ¿Dónde estaban los instructores? ¿De dónde los sacábamos para enviarlos, por ejemplo, a trescientas granjas del pueblo y a seiscientas cooperativas? (30-6-61)

Fidel en el Acto de graduación en el Curso de Corte y Costura de las primeras 800 campesinas, 31 de julio de 1961 (17. Castro, 2006).

Pág. 43

“... Nos apurábamos porque hay otros planes de estudios también, nos apurábamos, porque cuando se inicie el próximo curso escolar, necesitamos albergar a decenas de miles de estudiantes de la secundaria básica, la preuniversitaria, las escuelas técnicas y la universidad. Si no aprovechábamos este año, si no aprovechábamos estos seis meses que median antes del inicio de ese curso, no podríamos resolver, es decir, no podíamos realizar el plan de todo el campo; tendríamos que habernos resignado solamente a una parte del campo. Por eso nos apuramos. Queríamos aprovechar todos éstos locales para preparar profesoras para todos los rincones del país, en número suficiente, para que a su vez pudiesen enseñar a todas las campesinas a coser.

Ahora están representadas ya las cooperativas cañeras, en primer lugar con las 800 que se gradúan, y con 2000 más que están estudiando; las granjas del pueblo con 4000 estudiantes. Y de las montañas y de los llanos, procedentes de las asociaciones campesinas, hay en este momento más de 5000.

Con esto tenemos representados todos los lugares de Cuba; con esto podemos asegurar que, para fines de este año, añadiendo a las 12.500 unas 1500 ó 2000 que están por llegar, y que elevarán el número total a más de 14.000

jóvenes campesinas, que la Revolución contará con más de 14.000 muchachas capacitadas para enseñar a las demás campesinas.

Cada una de estas muchachas marchará hacia el sitio de donde partió con su título de capacitación y una máquina de... coser..."

"En cada uno de esos sitios ellas organizarán una pequeña escuelita... ¿Cómo van a retribuir ellas lo que han recibido de la Nación, lo que el pueblo ha hecho por ellas...?"

Pág. 44

"No podríamos traer a todas las campesinas de la República a estudiar aquí, ¡ojalá eso hubiese sido materialmente posible! Ellas van a retribuir lo que han recibido del país enseñando a las demás campesinas. Con 10 campesinas que cada una de ellas enseña coser, lo cual pueden realizar perfectamente en el curso de seis a ocho meses, tendremos el resultado de que en un año y seis meses habrán aprendido a coser 150.000 campesinas en nuestro país.

Así van a pagar ellas, enseñando en nuestros campos, lo que ellas han recibido de la nación. Serán maestras que enseñarán por lo menos a 10 campesinas, es decir, enseñarán durante 6, 8 meses, o un año, gratuitamente, a las campesinas. Después ya muchas de ellas podrán ganarse la vida, con los conocimientos que han adquirido, en las cooperativas enseñando, o en las granjas del pueblo, o en las asociaciones campesinas."

Pág. 45

"De más está decir que la contrarrevolución trataba de obstaculizar el trabajo. A las familias campesinas les decían que íbamos a enviar a sus hijas para la Unión Soviética. Era por aquellos días en que los contrarrevolucionarios se habían dado a la tarea de echar a rodar las cosas más absurdas y estúpidas.

Ahora ya regresan a nuestros campos las primeras 800 jóvenes. Nosotros sabemos que muchas de ellas, al llegar a conocer las oportunidades de estudiar y

al llegar a conocer los extraordinarios beneficios que significan para ellas y para el pueblo, han expresado el deseo de estudiar, muchas de ellas. Naturalmente, que una parte de las campesinas que fueron seleccionadas no habían cursado siquiera los primeros estudios. Es sabido que nuestros campos faltaban escuelas, es sabido que en nuestros campos sólo por excepción, sólo quizás una o dos de cada 100, o de cada 1000, podían llegar al quinto o al sexto grado. Por lo tanto, sus niveles de estudio eran muy inferiores, y una parte no sabía siquiera leer y escribir.”

Pág. 47

“...los contrarrevolucionarios... pues, tenían que encontrar alguna crítica, y decían que eso de traer a las campesinas a la capital era un error, y que después esas campesinas no querían volver al campo. Claro está que esa manera de pensar es propia la estructura mental de un contrarrevolucionario. Es lógico que ellos piensen así, porque el mundo donde ellos viven es el mundo del pasado, el mundo podrido del pasado, el mundo egoísta del pasado, ¡el mundo explotador e inmoral del pasado!

Antes sí, antes era un error; antes no traía a la ciudad a las campesinas la clase explotadora para estudiar; antes las traía para trabajar para ellas; antes la traía para fines más inicuos todavía; ¡antes las traía para corromperlas en las ciudades! La clase explotadora tenía reservados muy tristes destinos para nuestras campesinas.

La Revolución no ha cometido ningún error al traer a las campesinas a estudiar a la capital de la República, porque en primer lugar, no ha traído a las campesinas, ha traído a una parte de las campesinas, que ojalá hubiese sido mayor para que vayan ellas a enseñar a los campos; en segundo lugar, la Revolución no tenía la culpa de que las grandes edificaciones, los grandes hoteles, los grandes centros de veraneo y las grandes y principescas residencias donde residía la clase explotadora, hubiesen sido construidas, casi exclusivamente, en la capital de nuestra República.

Si los señores explotadores hubiesen construido sus palacetes al pie del Turquino, en el medio de nuestros campos, ¡magnífico!, no habríamos tenido que traer a las campesinas a la capital a residir en esos palacetes, nos habríamos ahorrado el viaje...”

Pág. 49

“De nuestros campos han venido a la capital 25.000 jóvenes, pero lo extraordinario, repito, no es eso, ¡lo extraordinario es que haya 100.000 jóvenes de las ciudades enseñando en nuestros campos!, ¡lo extraordinario es que por cada campesino que ha venido del campo a la ciudad a aprender, haya salido cuatro jóvenes de la ciudad al campo a enseñar!

... ¡como dudar de estas jóvenes que vivieron siempre en el campo, que han tenido que pasar por la dura prueba de separarse de sus hermanos también y de sus padres, para venir a estudiar aquí a la capital, no han de ir jubilosas y llenas de orgullo, y llenas de amor al campo, y llenas con el deseo de trabajar y de enseñar allí, en aquellos campos!”

Pág. 50

“... Porque los campos tienen bellezas que no tienen las ciudades. El campo tiene también su belleza, pero sobre todo el campo tiene la belleza del trabajo que ellas van a realizar a su regreso.

... tan pronto cada una de estas jóvenes que hoy se gradúan regresen a su cooperativa, y ellas ya llevan una idea más cabal de lo que es la Revolución, llevan una idea más clara de que el esfuerzo que se está realizando es el esfuerzo de todo el pueblo. Ellas volverán con su espíritu revolucionario más desarrollado; ellas volverán a ayudar a los suyos; ellas volverán a ayudar a la Revolución en el sitio en que se encuentren,...”

Pág. 52

“... El mundo pequeño de ayer, es el mundo de la cooperativa de hoy, y es el mundo ya más ancho para ellas de todas las cooperativas del país.

Ya ellas saben que hay 600 sitios en todo el país, aquellos donde ellas viven. Y tantas veces habrán oído los nombres de cada una de las cooperativas, que es posible que ellas conozcan los nombres de cientos de ellas, de casi todas ellas, y entonces ya su mundo no es el mundo estrecho de la colonia, ¡es el mundo ancho de la patria, es el mundo ancho de todos los pueblos amigos de nuestro pueblo! ¡Con sus conocimientos han crecido sus perspectivas en todos los órdenes de la vida!”

Pág. 53

“Esas jóvenes de ayer son las madres campesinas de hoy.”

Discurso ante compositores musicales premiados, 27 de septiembre de 1961. (17. Castro, 2006, Pág. 67)

*“El sistema capitalista ha sido el causante de que se hayan perdido quién sabe cuántos valores inteligencias juveniles; de que se hayan muerto sin asistencia quién sabe cuántos niños. Y, ¿qué les reservaba?... ser criada, caer en la prostitución. Porque **a la prostitución llevaban a hijas de campesinos, y a la prostitución llevaba a hijas de familias humildes...**”*

“Y ese era el destino que ellos reservaban a los hijos de los obreros, y a los hijos de los campesinos: ser parias explotados, ser analfabetos, carne de presidio, carne de vicio, carne de prostíbulo.”

Pág. 68

“...Y no se sabe si el “señorito” de la casa es el que va a pervertir a la jovencita de 15 años, que vino del campo. Porque al niño, ese niño tan católico, a ese niño tan santo, a ese niño, la familia, muchas veces, se preocupaba de buscarle su criada para que atendiera al niño, y le tolerara al niño todas las cosas en que se quisiera proparar con ellas. Si vamos a decir la verdad, vamos a decirla.”

Pág. 71

“... hace un año, muchas, posiblemente, no habían estado en escuela alguna, muchas habían podido conocer nuestra capital, muchas no pertenecían a ninguna organización, muchas no conocían a ninguna compañera de la Federación de Mujeres, muchas no tenía una tarea que realizar, no tenía una misión que cumplir. Y cada cual en su pueblo o en su aldea _¿para qué hablar de pueblo?, si son campesinas_, cada cual_ vamos a hablar claro_, cada cual en su bohío o en su casita humilde de los campos quizás no sabían que, en la asociación campesina, y en la cooperativa o en la granja, las iban a escoger para venir a estudiar. Hace un año la revolución no podía contar con ustedes.”

Pág. 73

“El campo tiene las mañanas, el campo tiene el verde, el campo tiene toda la belleza de nuestros árboles, de nuestras palmas, de nuestras montañas; el campo tiene el aire puro, la vida tranquila y muchas cosas que en la ciudad nos encuentran; el campo tiene grandes encantos, si sabemos llevar al campo también, sobre todo, la educación, la cultura, los conocimientos útiles para la producción y para la vida y para la alegría del pueblo.”

Pág. 74

“Los campesinos deben estar bien organizados. Es necesario que estén organizados en sus asociaciones; es necesario que las asociaciones tengan sus tiendas donde ellos compren, la asociación misma compre todo lo que necesitan los vecinos, le compre a los almacenes, y esas tiendas no serán administradas sino por la propia asociación de los vecinos, igual en las montañas que en los llanos, en las granjas que en las cooperativas. Es necesario que las asociaciones estén bien organizadas...”

(MINED, 1974, Pág. 60) *“Y la revolución es precisamente eso: la oportunidad para todos por igual” (23-11-61)*

15 de Mayo de 1962, Mesa Redonda sobre los Círculos Infantiles

(17. Castro, 2006, **Pág. 80**)

“La sociedad capitalista en que vivíamos tenía una gran oferta, donde al parecer destinaba mucho a hijas de familias humildes. De las hijas de familias humildes salía la gran legión que iba a servir en las casas de los ricos, a trabajar en los bares, a ganarse miserablemente la vida en los prostíbulos.”

Pág. 81

“En el campo no existe tal clase de trabajo. En el campo sólo moviliza a los padres de familias. Las mujeres tienen muchos hijos. Son verdaderas heroínas teniendo hijos en el campo.

Era el problema insoluble de las mujeres que trabajaban, y no podían tener niños o tenían que renunciar al trabajo. Pero, como al mismo tiempo una economía que se desarrolla requiere cada vez más y más de brazos para la industria, para la producción, una economía que se desarrolla necesita cada vez más del trabajo de las mujeres, íbamos a tener el problema de más mujeres cada día trabajando y, por lo tanto, cada día más mujeres con la tragedia de tener que renunciar a tener hijos o tener que renunciar al trabajo.”

*“...ya la aspiración es mucho más elevada: es el sexto grado (10-9-62) (MINED, 1974) **Pág. 60***

Discurso en el Primer Congreso Nacional de la Federación de Mujeres Cubanas, 1ro de Octubre de 1962, "Año de la Planificación" (17. Castro, 2006, **Pág. 87**)

“Las mujeres, dentro de la sociedad, tienen intereses que son comunes a todos los miembros de la sociedad; pero tienen también intereses que son propios de las mujeres. Sobre todo, cuando se trata de crear una sociedad distinta, de organizar un mundo mejor para todos los seres humanos; las mujeres tienen intereses muy grandes en ese esfuerzo, porque, entre otras cosas, la mujer constituye un sector

que en el mundo capitalista en que vivíamos estaba discriminada. **En el mundo que estamos construyendo, es necesario que desaparezca todo vestigio de discriminación de la mujer.**

Pero aún cuando, desde el punto de vista legal y desde el punto de vista objetivo, desapareciera todo vestigio de discriminación, quedan todavía una serie de circunstancias de orden natural y de costumbres que hacen importante para la mujer estar organizada, trabajar y luchar.

En nuestro país, si empezamos por la cuestión del trabajo, había un sinnúmero de actividades de las cuales estaban proscritas las mujeres. Recién ahora se empieza abrir campo a la actividad de la mujer en una serie de trabajos. Era muy difícil encontrar, por ejemplo, una mujer administradora de alguna empresa, que alguna fábrica, de algún central azucarero; era muy difícil encontrar a la mujer trabajando en el transporte, por ejemplo; era difícil encontrar a la mujer trabajando en una serie de giros de la economía, como consecuencia de la costumbre y, sobre todo, como consecuencia de los prejuicios y de la situación de discriminación que vivía la mujer cubana en la sociedad anterior.”

Pág. 88

“No sólo es justo, sino también es necesario. No sólo es justo que la mujer tenga oportunidad de desarrollar su capacidad en beneficio de la sociedad, sino también que es necesario a la sociedad que la mujer encuentre todas las posibilidades de desarrollar plenamente sus capacidades.

Aquella sociedad que lo derrochaba todo no es de extrañar que, entre otras cosas, derrochara el talento y las cualidades de las mujeres: es decir, desperdiciara esas cualidades y esos talentos. El país lo necesita.

Pero, además, hay una serie de cuestiones que se pueden considerar intereses propios del sector femenino dentro de la sociedad, fundamentalmente en lo que se refiere a su condición natural de madres; problemas que son exclusivos de ese sector y que en muchos aspectos

hacen imprescindible que la sociedad les brinde, por tal razón, especial atención y especial ayuda.”

Pág. 89

“... Pero, para que la mujer se incorpore a la producción y al mismo tiempo siga desempeñando esa trascendental función de la reproducción, es necesario que la mujer cuente dentro de la sociedad con una serie de instituciones y de recursos que le permitan ser trabajadora y, al mismo tiempo, ser madre.”

Discurso en el Acto de Graduación de la Escuela para Campesinas "Ana Betancourt", (17. Castro, 2006, Pág. Pág. 93)

Ciudad Deportiva, La Habana, 6 de diciembre de 1963.

"Año de la Organización"

*“... Nunca se había llegado a dar un curso tan grande como el de esta vez, con cerca de 10.000 campesinas, de las cuales terminaron el curso **9230**. Un porcentaje altísimo. Al mismo tiempo, **el hecho revela otra cosa: que todo el campesinado va evolucionando también, porque en cursos anteriores fue mucho mayor el número de campesinas que querían regresar.**”*

Pág. 94

*“...las **9230** alumnas campesinas que acaban de finalizar un curso de 11 meses, aproximadamente, mientras los cursos anteriores habían durado seis meses y solamente estudiaron cortes hijos cura y recibieron alguna instrucción general y orientación revolucionaria; esta vez se hizo una selección por vocación, aptitudes, deseos de las propias campesinas sobre lo que querían estudiar.”*

“... en los primeros cursos todas venían muy contentas a estudiar corte y costura, pero esta vez, cuando les preguntaron, la mayoría dijo: "No. Corte y costura no". Querían estudiar una serie de cosas. Ya se había producido una verdadera evolución en la mente de las muchachas campesinas. En lo que ha mediado entre las primeras y las últimas ya estas estaban preocupadas por una serie de

aspiraciones. Además, había otra circunstancia que lo permitía así: las que vinieron el primer año tenían, escasamente, nivel de segundo grado _las que tenían más alto nivel _, y entre las que vinieron ya el tercer año, el cuarto año de la Revolución, había muchas en tercer grado, y algunas también en cuarto grado. Esto demuestra el resultado de las escuelas que se organizaron en las montañas y que, cuando venían miles de campesinas, entre esas miles de campesinas había muchas que estaban en tercer grado, y algunas en cuarto. En las del año próximo ya en cuarto y quinto grados habrá un porcentaje más alto que este año, porque es el resultado de todas las escuelas que se organizaron en las montañas. Es muy curioso seguir en el gráfico **el ascenso de la instrucción y de la educación en el campo, pero principalmente en las montañas**. Y, desde luego, donde era más difícil era en las montañas...”

Pág. 96

“Fue necesario hacer un llamamiento a la juventud: estudiantes de bachillerato, de las universidades como de las escuelas de Comercio, que quisieran incorporarse a la enseñanza. Y para aprobarlos organizamos la escuela en las Minas del Frío. Allí pasaban por una prueba de un curso de varios meses, incluso tres ascensos al Turquino...”

“Y así se organizaron tres cursos donde estudiaron miles de jóvenes y de dónde salieron miles de maestros. Pero de entre de los alumnos de aquellos cursos hicimos una selección y organizamos la Escuela de Instrucción Revolucionaria "Conrado Benítez". Luego, las instructoras "Conrado Benítez" son una selección de los maestros voluntarios, de los que pasaron el curso de las Minas del Frío y después estudiaron aquí, recibieron un curso especial en que se les capacitó para su trabajo como instructoras revolucionarias...”

Mientras, los demás maestros voluntarios continuaron en las montañas y hoy constituyen la Brigada de Maestros de Vanguardia "Frank País", y la brigada está integrada, fundamentalmente, por aquéllos maestros voluntarios...”

“... las instructoras revolucionarias **Conrado Benítez** dividieron su trabajo entre la enseñanza nocturna y la organización del Instituto Pedagógico **Makarenko**...”

Pág. 98

“... la Brigada de Maestros "Frank País": estuvieron dispuestos a estar dos años más, lo cual los permitía que esos compañeros vinieran de Topes de Collantes y estuvieran dos años más, y cuándo se gradúen ya lo hagan con capacidad para enseñar hasta 6to grado.”

*“... de un total de **9230 campesinas** que hicieron sus exámenes. Ahora, de esas compañeras **¿cuántas se han seleccionado? Cerca de 4000 para seguir estudios de otros tipos.**”*

- **Segunda Etapa:** Una Década, desde 1964 hasta 1973.

Comienzo igualmente seleccionando de (MINED, 1974, **Pág. 25**)

“...este país se ha convertido en una inmensa, en una gigantesca escuela...en una formidable escuela de historia. Porque estamos aprendiendo la historia que estamos aprendiendo.” (10-10-64)

“Sabemos el tremendo daño que ocasiona la ignorancia, porque no hay peor enemigo del hombre, peor enemigo de los pueblos (17/9/66)

Pág. 63

“...si no se avanza al compás de la ciencia, de la técnica y de los conocimientos en general, el precio es el estancamiento, la pobreza, la escasez, la miseria.” (20-11-64)

Discurso en la reunión con los Secretarios Generales de los 25 Sindicatos Nacionales, Teatro de la CTC, La Habana, 21 de enero de 1965, "Año Del Agricultura" (17. Castro, 2006, Pág.105)

*“De manera que en el futuro haya una clasificación y la mujer que antes era discriminada de muchos trabajos, lo cual parecía una situación de inferioridad para **la mujer dentro de la sociedad, tendrá preferencias en toda una serie de trabajos estudiados con respecto al hombre**, y ellas irán a ocupar todos esos*

trabajos. Primero debemos darle, lógicamente, a las mujeres, todos aquellos **trabajos que son menos duros, que son menos difíciles**, y en segundo lugar, después a otros, trabajos que van ser más duros. Se van a dar los trabajos en fábricas, y algunos trabajos en el campo; los trabajos menos duros a ellas, los trabajos más duros al hombre.”

Discurso en la Tercera Plenaria Nacional de la Federación de Mujeres Cubanas, Isla De Pinos, 19 de Febrero de 1965, "Año de la Agricultura"

Pág. 107

“Los compañeros del Ministerio de Trabajo están haciendo todas esas clasificaciones para que esos trabajos se les den con preferencia a las mujeres, y creo que eso es una cosa... no sé si se había hecho en otro sitio, pero creo que es una cosa justa, una cosa nueva, y que permitirá incorporarse a la mujer a muchos trabajos que ellas pueden hacer, e ir destinando la población masculina a aquellos trabajos que puede hacer. Y hay trabajos que son más duros. Esto no significa una discriminación del hombre, no vamos a caer en el extremo opuesto de que venga y se establezca una discriminación de los pobres hombres por ser hombres. En todo caso... indiscutiblemente que la naturaleza ha establecido algunas diferencias, no de carácter legal ni de carácter moral, ni de carácter intelectual, sino de **carácter social**. Y además, puesto que **las mujeres tienen la más importante de todas las funciones sociales, que es la procreación, es muy lógico y muy justo que se tenga en cuenta esa importantísima función social de la mujer y, en consecuencia, se le proteja y se le ayude**, y se le de a realizar en la producción de bienes y servicios sociales y materiales, aquellas tareas que puede y debe realizar.”

Pág. 109

“... Y es muy importante que la población masculina y femenina del país se incorpore, y eso acelerará el ritmo de nuestro desarrollo económico. **Ahora estamos trabajando ese empeño, en el empeño de incorporar a la agricultura a decenas de miles de mujeres, si fuera posible 100.000, y si**

fuera posible 200.000. No será posible de inmediato; habrá que organizar planes, planes de producción en y estamos pensando en eso, y ya somos muchos trabajando en ese sentido, seleccionando tierras, desarrollando ciertos tipos de producción que las mujeres pueden realizar, las relacionadas con los frutales, por ejemplo, con los vegetales, de manera que puedan tener trabajo no solo una parte del año, sino que puedan tener trabajo todo el año.

Discurso en la Quinta Plenaria Nacional de la Federación De Mujeres Cubanas, Santa Clara, 9 de Diciembre de 1966, "Año de la Solidaridad".

Pág. 113

“... tal vez en el fondo, inconscientemente, inconscientemente había algo de prejuicio o había algo de subestimación, puesto que la realidad está demostrando, apenas al comenzar a marchar por ese camino, todas las posibilidades y todo el papel que la mujer puede jugar en un proceso revolucionario donde la sociedad se libra de la explotación, en primer lugar; de los prejuicios y de toda una serie de circunstancias donde la mujer ocupaba o, se puede decir, donde la mujer era doblemente explotada, doblemente humillada.”

Pág. 120

“... el año que comienza, en la próxima primavera, se incorporarán unas 8 mil mujeres; en los viveros de café, para los planes de siembra de café de 1967 y 1968, en los viveros de café se incorporarán no menos de 30.000 mujeres; en los viveros forestales se incorporarán también miles de mujeres; en los planes hortícolas en casi todas las ciudades del país se están incorporando también miles de mujeres.”

“... sin la incorporación de la mujer al trabajo productivo el plan de Banao no habría podido llevarse a cabo; los planes de producción de vegetales de microclima en Oriente no habrían podido llevarse a cabo...”

Clausura del Primer Curso de Operadoras de Piccolino, Cangrejera, La Habana, 30 de Septiembre de 1968, "Año del Guerrillero Heroico"

Pág. 124

"Debemos decir también que la experiencia demuestra que la capacidad de la mujer para realizar estas tareas, el especial cuidado que pone en las máquinas, en el mantenimiento, la seriedad en el trabajo, la disciplina que está caracterizando la mujer cubana."

Discurso Pronunciado en el X Aniversario de la Federación de Mujeres Cubanas, Teatro Charles Chaplin, La Habana, 23 de Agosto de 1970, "Año de los 10 Millones"

Pág. 127

"... 51.730 que están estudiando en las academias de Corte y Costura. Y ya que hablamos de corte y costura, hay otra cifra que también impresiona, puesto que nos recordamos cuando se inició la primera escuelita, y es que han pasado por de corte costura 94.796 mujeres, la escuela 94.796, ¡casi 100.000!"

Pág. 131

"Porque las dificultades objetivas están ahí, esas no las vamos a cambiar simplemente con los buenos deseos. ¡No! ¿Dónde está el terreno en que nosotros tenemos que ganar esta batalla? Lo objetivo no lo van a cambiar: el Sol está donde está el Sol y la Luna está donde está la Luna. ¡Es en nosotros que tenemos que ganar esa batalla! El campo en el que nosotros podemos mejorar, el campo en que nosotros podemos transformar la actividad y la calidad de la actividad es en el factor subjetivo, es en el factor humano."

(MINED, 1974) Pág. 26

"Se nos educaba, en fin para disfrutar de privilegios. La educación en sí misma constituía un privilegio." (7-1-71)

(17. Castro, 2006, Pág. 151)

*“Uno de los ideales de la sociedad comunista es la desaparición de esa diferencia entre el trabajo manual y el intelectual. Se supone que en las sociedades comunistas avanzadas, los hombres, poseedores de una preparación cultural amplia, deberán **compartir ambas actividades: las actividades intelectuales y las actividades manuales...concepto de la combinación del trabajo y el estudio**” (25-4-71)*

Pág. 132

“...de acuerdo a la concepción martiana, que también imaginaba la escuela de este tipo (7-1-71)

Pág. 126 *“Creemos que el joven que crezca sin tener idea de cómo se produce una mazorca de maíz, una fruta, cómo se produce el azúcar...cómo se produce la carne, la leche, los alimentos...crecerá ignorando algo que es fundamental...crecerá un joven deformado*

“...la aspiración de nuestra sociedad, de nuestra revolución es que algún día trabajo manual y trabajo intelectual sean realizados prácticamente por todos, por todos.”

Discurso de Clausura del XIII de la Central de Trabajadores de Cuba, Teatro de la CTC, La Habana, 15 de noviembre de 1973, "Año del 20 Aniversario" (17. Castro, 2006, Pág. 139)

“... Pero si alguien tenía un buen sueldo, un joven, y se casaba con la maestra, le decía: "No trabajes, no hace falta". Y el país perdía la maestra. Y el país perdía la enfermera.

Desde luego que cuando el país pierde la maestra y la enfermera, no lo pierde sólo por el dinero, sino por los rezagos de machismo y de súper-hombrismo y de todas esas cosas que todavía nos quedan.

¿Qué hacemos con esto? ¿Volver al capitalismo, en que las mujeres viven del marido, en que la mujer es un adorno en la casa? Estoy seguro de que por lo menos las mujeres cubanas no están de acuerdo con eso.

➤ **Tercera Etapa: Dos décadas, desde 1974 hasta 1995.**

Discurso del Acto Central en conmemoración del 21 Aniversario del Asalto al Cuartel Moncada, Matanzas, 26 de julio de 1974, "Año del 15 Aniversario" (17. Castro, 2006, Pág. 141)

“Es que, sencillamente, en esto la Revolución no ha avanzado suficientemente. Es que eso demuestra precisamente como todavía las mujeres sufren determinadas situaciones de discriminación y desigualdad, como todavía tenemos atrasos culturales y como todavía en los resquicios de nuestras conciencias quedan viejos hábitos de pensar que corresponden al pasado.

Esa es la realidad, y debemos reconocerlo. Lo reconoce nuestro partido, lo debe reconocer el pueblo, para que todos nos propongamos luchar contra esas reminiscencias de desigualdades y de injusticia.

Este mismo año tendrá lugar el Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas, y este problema de la desigualdad subsistente es uno de los puntos fundamentales de sus tesis. No olvidemos lo que dijo Lenin de que el proletariado no podrá alcanzar su victoria definitiva hasta que no logre conquistar la plena libertad de la mujer.”

“Esto, en cuanto a la autocrítica que podemos hacernos. Claro que eso no lo vamos a superar de un día para otro. Pero debemos estar conscientes de la necesidad de luchar contra esas reminiscencias del pasado, en lo cual debe participar todo el pueblo, los hombres y las mujeres por igual. ¡Y las mujeres en primer lugar!

Hay por ahí ciertas teorías que alegan que a las mujeres no les gusta que las dirijan las mujeres. Nosotros no queremos eso. Pero si hubiera un ápice de verdad, demostraría que precisamente en la mujer y en su propia mentalidad hay que librar una dura batalla para lograr la igualdad de las mujeres _aparte de la batalla que hay que librar con los hombres_. Si no, que lo digan las discusiones acerca del Código de Familia, sometido ahora a análisis por todo el pueblo.”

Discurso en el II Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas, La Habana, 29 de noviembre de 1974. (17. Castro, 2006, Pág. 148)

“Pero ahora, en esta etapa actual de la Revolución, la mujer tiene una tarea fundamental, una batalla histórica que librar.

... el eje, el centro de los análisis y de los esfuerzos de este Congreso? ¡La lucha por la igualdad de la mujer! ¡La lucha por la integración plena de la mujer cubana a la sociedad!

Y esa es, realmente, una batalla histórica. Y nosotros creemos que ese objetivo constituye, precisamente, el centro de este Congreso, porque todavía en la práctica no existe la plena igualdad de la mujer.

Y es sólo debemos comprender los revolucionarios, y lo deben comprender las propias mujeres. No es solo, desde luego, una tarea de las mujeres. ¡Es una tarea de toda la sociedad!

*Pero no ha de asustarse nadie porque se hable de la igualdad de la mujer en el seno de la sociedad, aunque **algunos se asustaron cuando se lanzó a la discusión el proyecto de Código de Familia. Y Blas nos explicó** aquí los muchos diálogos que ha tenido con algunos compañeros que no entendían, y él **sintetizó sus ideas con un hermoso argumento de que no era posible la felicidad del hombre sin la felicidad de la mujer.***

Y no vemos por qué haya de asustarse nadie, porque de lo que debemos realmente asustarnos como revolucionarios es que tengamos que admitir la

realidad de que todavía no hay absoluta igualdad de la mujer en el seno de la sociedad cubana.”

Pág. 152

“Ahora quedan otras dificultades a que nos referíamos, de orden subjetivo. ¿Y cuáles son esas dificultades de orden subjetivo? El problema de una vieja cultura, de hábitos viejos, de viejas mentalidades, de viejos prejuicios.

Hay administradores que, por ejemplo, siempre que pueden darle empleo a un hombre no le dan el empleo a la mujer, por una serie de factores: porque empiezan a pensar en los problemas de la plantilla, en los problemas de la maternidad, en las dificultades que pueda tener una mujer para la asistencia del trabajo. Las razones, los factores, son muchos. Pero es el hecho que se discrimina la mujer en las oportunidades de empleo.

En un momento dado se acordó la Resolución 47, que congelaba un número de plazas, determinadas plazas, para ser ocupadas únicamente por mujeres. Después, en el Congreso obrero, se analizó ese problema, se propuso abolir la Resolución 47. A la vez, estudiar más profundamente la Resolución 48, que prohibía determinados empleos para las mujeres.”

Pág. 153

“Es necesario que las regulaciones y la política del Partido y de las organizaciones de masas velen por preservar y asegurar las posibilidades de que las mujeres incorporen al trabajo. Primero es una cuestión elemental de justicia; y segundo, es una necesidad imperiosa de la Revolución, es una exigencia de nuestro desarrollo económico, puesto que en un momento determinado la fuerza de trabajo masculina no alcanza, ¡no alcanza!

Y es por eso que librar una lucha consecuente contra esa mentalidad de discriminar a la mujer en las posibilidades de empleo.”

“... se demostró que había actitudes por parte de los hombres, actitudes negativas, y que había también actitudes negativas por parte de algunas mujeres y que esto requería un especial esfuerzo de educación.”

Pág. 154

Pero cabe preguntarse cuándo habremos erradicado los hábitos milenarios de pensar, cuándo habremos derrotado todos esos prejuicios. Desde luego, no tenemos ninguna duda de que esos prejuicios serán derrotados. Parecían también difíciles de vencer los conceptos de propiedad que existían en nuestra sociedad antes de la Revolución. Y era imposible concebir la vida sin la propiedad privada. Y hoy realmente no es posible concebir la vida sin la propiedad socialista sobre los medios de producción.

Pero quedan muchos hábitos de los tiempos en que la mujer era también una propiedad dentro de la sociedad. Y estos hábitos de pensar hay que erradicarlos. Y entendemos que el propio Código de Familia, que tantas discusiones trajo, es un importante instrumento legal y educativo para ayudar a superar esos hábitos y esos prejuicios. Pero para alcanzar esos objetivos tiene que luchar juntos mujeres y hombres, tienen que tomar conciencia del problema serio y profundamente las mujeres y los hombres. Tienen que librar juntos esa batalla.”

Sobre el tema de **la promoción femenina a cargos de dirección**, el compañero Fidel dedica especial atención en el **Discurso en el III Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas, La Habana, 8 de Marzo de 1980.** (17. Castro, 2006, **Pág. 174**)

“Hemos avanzado en el Partido, llegamos ya a 18,9%. Tengo entendido que, por ejemplo, en la FEEM el 65% de los dirigentes son compañeras. En los pioneros – tal vez eso sea lo más prometedor -, 65% de los cargos entre los niños es de mujeres, lo tienen las niñas, el ¡65%! ¡Cosa notable! Se ve que los niños no tienen prejuicios, cuando van a escoger, escogen compañeritas. Creo que es un dato realmente prometedor e interesante.

Pero el Partido y el Gobierno no pueden abandonar – ni un instante – la lucha por este propósito de la promoción de la mujer. Yo estoy absolutamente convencido de que la sociedad ganará más en la medida en que sea capaz de desarrollar y

aprovechar las cualidades, las capacidades morales, humanas e intelectuales de la mujer...”

“...pienso que debe haber más promoción de la mujer a nivel de Estado y de Partido, sinceramente.

Es nuestro deber crear las condiciones, desarrollar esa conciencia. *Es nuestro deber, deber tanto más sagrado y al que estamos moralmente obligados, por cuanto pienso a veces que todavía nuestro Partido es, en gran parte, un Partido de hombres, y nuestro Estado es, en gran parte, un Estado de hombres...*”

*”...Hemos avanzado, pero tenemos que seguir avanzando, y **tenemos que impedir el menor retroceso en esta lucha histórica.**”*

Pág. 176

*“... en la Constitución por promover la igualdad. **Jurídicamente hemos avanzado, pero en la práctica también tenemos que avanzar.** Qué cosas constituyen hoy una carga injusta sobre la mujer, qué cosas pueden ayudar a aliviarle esa carga. Y por eso, se reflejan siempre, sobre todo en las mujeres trabajadoras, los problemas relacionados con los servicios, que tales planteamientos se han hecho. Yo tengo mis dudas, realmente, si nosotros estamos haciendo las cosas de una manera correcta. Cuando, bueno, se cerró ...a tal hora, y se acabó.”*

Discurso en el IV Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas, La Habana, 8 de Marzo de 1985 (17. Castro, 2006, Pág. 180)

*“Pero aquí se han estado tratando algunos temas complejos, ¿no?, se habló de que si **el padre acompañante**, algunas de esas cosas; que si los problemas de la discriminación en la **aplicación de los parámetros de tipo moral**, o que si la reminiscencia de la moral burguesa. Tal vez se podría decir: la moral no es sólo burguesa, hay algunos preceptos que vienen desde la época de la esclavitud, desde la antigüedad, la Edad Media, y después la burguesa. Hay algunos principios que tienen siempre un valor permanente, y cada sociedad les añade*

algo o les quita algo, y en realidad pudiéramos decir de la resminiscencia de las formas de aplicar de una manera discriminatoria y desigual los preceptos.”

Pág. 184

“...la cifra de mujeres que participan en las actividades fundamentales del país. Realmente esto, en nuestra sociedad y pienso en que en las sociedades latinoamericanas, constituye realmente una revolución.

*¡Cuántos años han tenido que transcurrir para lograr esto!, ¡cuántos siglos!, ¡cuántos milenios! Y ha sido **el fruto de 26 años de Revolución** con mayúscula y sin comillas.*

*Y lo que entraña en tantos terrenos, en el cambio de la actividad de la mujer, en el respeto y la consideración de que goza en nuestra sociedad, en la **dignificación de la mujer en nuestro país, cuando han quedado atrás conceptos, y han quedado atrás marginaciones**, y han quedado atrás actividades impúdicas, indecorosas, en que la sociedad capitalista en nuestro país daba empleo o una forma de ganarse la vida a la mujer.*

*Sin embargo, estamos concientes de que no hemos alcanzado todavía, plenamente, la victoria y, como hemos dicho en otras ocasiones, **una de las metas, una de las tareas más difíciles de la Revolución, la más prolongada, la más larga en el tiempo para alcanzarla, está relacionada con la cuestión de la discriminación de la mujer, que todavía se manifiesta en cierta medida en nuestra sociedad, por diversas causas que no han sido totalmente superadas, algunas subjetivas y otras objetivas...la cuestión del acceso de las mujeres al trabajo, de las dificultades que existen todavía en formas de discriminación y en cuestiones relacionadas con las promociones.**”*

Los argumentos o criterios para la de **selectividad en la promoción femenina a cargos de dirección**, son abordados por Fidel dedica especial atención en la siguiente página 185:

*“No ha de ser sin duda lo que ocurre comúnmente, y **me imagino que en la inmensa mayoría del país, los hombres y las mujeres que tienen cargos de responsabilidad cumplan con la política trazada por el Partido; pero dondequiera que se produzca un caso, aunque no fuese lo común de discriminación, tenemos que combatirlo**, como los que se señalaron aquí, algunos casos, porque un hombre y una mujer en las mismas **condiciones solicitando un empleo prefieren al hombre, sin analizar las cuestiones de capacidad, o sencillamente porque la otra era mujer**, o por las preocupaciones relacionadas con el embarazo y las inevitables ausencias en determinados períodos, ese tipo de hecho, con razón, nos irrita. O los casos todavía más irritantes en que, **ante las solicitudes de empleo, haya preferencia con relación a una mujer sobre otra, por cuestiones de simpatía personales o aspecto físico**; porque en algo nos recuerdan repudiables prácticas del capitalismo y **pienso que jamás un verdadero revolucionario, un hombre conciente y humano, podrá permitirse actuar con esos criterios.**”*

*Se discutió lo relacionado con las evaluaciones... acerca de las medidas que se están tomando con relación a eso y los propósitos de ir superando todos esos criterios con que **todavía, de una manera desigual, o si se quiere, de una manera desconsiderada porque no se toman en cuenta determinados factores, se realizan las evaluaciones de las mujeres en los centros de trabajo.** Creo que también esas dificultades las superaremos.*

*Relacionado con esto, **se abordaron algunos problemas objetivos que hacen recaer sobre la mujer todo el peso de determinadas responsabilidades vinculadas al hogar, a la familia, a los hijos**, a pesar de los preceptos del Código de Familia, preceptos que no son estrictamente jurídicos, sino que son, fundamentalmente, de orden político y de orden moral y que han rendido sus frutos, sobre todo en el seno de la nueva generación.”*

Discurso en V Congreso de la FMC, La Habana, 8 de Marzo de 1990.

(17. Castro, 2006, **Pág. 216**)

“...Cuando se habla de que ya constituyen 38,7% de la fuerza laboral, es lógico que esa fuerza se exprese aquí con la convicción que se expresa, con la seguridad y confianza con que se expresa.

Cuando se dice que las mujeres constituyen ya 58,3% de la fuerza técnica del país...”

“Ya no se trata de una igualdad en abstracto, o de una lucha en abstracto por la igualdad; ya no se trata de una teoría, se trata de una realidad y las realidades son más sólidas que las abstracciones.”

Pág. 217

“Se mencionaba la cifra de más de 400 mil alumnos seminternos...”

“Se habla de más de medio millón de estudiantes becados. ¿Sin esos becados, cuántas mujeres podrían incorporarse a lo largo de la semana al trabajo?

Se mencionaba la cifra de 140 mil niños en círculos infantiles. ¿Sin esos círculos infantiles podrían las madres incorporarse al trabajo?”

“Claro, todas esas condiciones que ha ido creando la Revolución en todos los niveles para la educación, permite a la madre incorporarse al trabajo. Se hablaba también del carácter disciplinado de la mujer en el desempeño de su deber social; se hablaba de la estabilidad de la mujer, que alcanza un 95%. Ningún país podría haber avanzado tan aceleradamente en este terreno si no hubiese tenido lugar antes toda la obra de la Revolución y sus esfuerzos en todos los campos.”

Discurso en VI Congreso de la FMC, La Habana, 3 de Marzo de 1995.

Pág. 238

*“Sería injusto, muy injusto, que no tuviéramos siempre presente que en estas circunstancias que estamos viviendo **en este Período Especial, el peso especial fundamental de los sacrificios, la parte más dura de los sacrificios, lo llevan las mujeres.** Es decir, que se ha incrementado lo que ya en condiciones normales significaba un esfuerzo especial para la mujer trabajadora cuando se le reunía a la carga de todos los días en el trabajo, el peso tremendo de sus tradicionales aportes en el seno de la familia...**Debiéramos tratar, en cierta forma, de darle más facilidades, darle más derechos a la mujer, porque la lucha por la igualdad** – y quién lo puede saber más que nosotros, por la experiencia de estos años – es realmente una lucha histórica y difícil, bien difícil. Le he dicho muchas veces a periodistas que me han entrevistado, **lo dura que ha sido esa lucha para cambiar la mente de los seres humanos,** y he explicado por qué no había más mujeres en la Asamblea Nacional, entre los delegados de circunscripción, etc, esa muchas manifestaciones que expresan el hecho real de una menor participación de la mujer en una serie de actividades, a pesar de sus excelentes cualidades.”*

“...sin la FMC? ¿Cuánto podríamos hablar de derechos sociales alcanzados, de conquistas logradas, de injusticias que hemos podido hacer desaparecer?”

Pág. 240

*“Hay que decir que en el mundo ha existido y existe todavía el **apartheid** de las mujeres, en muchos aspectos discriminatorios con que se las trata.”*

Pág. 250

“Ciertas formas de propiedad privada se mantuvieron en el campo. Había mucho más de cien mil pequeños agricultores; la mitad de ellos ingresaron en las cooperativas de producción agropecuaria que funcionan, y funcionan bien; la otra mitad quedaron como campesinos individuales, y son decenas de miles.

Alrededor de 70 mil, pero hay otros muchos, no se sabe cuántos, que tienen pedacitos de tierra que no son de la ANAP, tierra de autoconsumo que a veces va para el mercado, para aquí y para allí, y nosotros mismos les estamos dando algunos de esos pedazos de tierra en usufructo para que los trabajen a quienes los quieran trabajar, son tierras que están ociosas.”

- **Cuarta Etapa: Década más reciente, desde 1997 hasta nuestros días.**
(17. Castro, 2006, Pág. 253)

Carta enviada con motivo del Día Internacional de la mujer, La Habana, 8 de Marzo de 1997. *“Año del 30 Aniversario de la Caída en Combate del Guerrillero Heroico y sus compañeros”.*

*“**Ya están lejanos en el recuerdo**, pero muy presentes en las vivencias de todos los que vivimos en la sociedad cubana anterior al triunfo de la Revolución, **aquellos tiempos en que ser mujer significaba sufrir como nadie en carne propia la explotación** y la discriminación de todo tipo. Pero a pesar de esa carga injusta y onerosa que pesaba entonces sobre sus hombros, la mujer supo estar presente en los momentos cruciales de la lucha de los cubanos por su mejor destino, y contribuir de manera destacada a la obra creadora del pueblo en todas sus manifestaciones.*

Con la Revolución llegó para siempre la dignificación plena de la mujer cubana. Fueron las oportunidades y el ambiente de igualdad y respetos creados por la Revolución lo que le permitieron a ella explotar cabalmente sus inagotables potencialidades como ser humano, y llegar así a ocupar el lugar que justamente les corresponde en nuestra sociedad, sin discriminación ni menoscabo.

Por otra parte, sin la mujer la obra ingente de la Revolución, no habría sido posible. A lo largo de estos años difíciles, no ha habido tarea... que no haya contado con la presencia invariablemente entusiasta y patriótica de la mujer

cubana. Nadie como ella ha hecho los mayores sacrificios en el Período Especial que estamos aún viviendo, ni se ha empujado tanto hasta convertir en hazaña el esfuerzo cotidiano.

Ni las palabras ni los homenajes, pueden reflejar en su justa dimensión la grandeza de la mujer cubana, ganada a fuerza de su ejemplo incomparable.”

Discurso en la Asamblea Nacional del Poder Popular, La Habana, 24 de Febrero de 1998.

“Año del Aniversario 40 de las Batallas Decisivas de la Guerra de Liberación”.

En este discurso, el Comandante abordó temas polémicos como el divorcio y el aborto, que tradicionalmente ha sido y es todavía un derecho negado a las mujeres en el mundo, bien sea por motivos religiosos o de otro tipo, pero que en nuestro país se accede por la vía del servicio médico gratuito sin ningún tipo de restricción. (17. Castro, 2006, **Pág. 256**)

“Ni nos gusta el divorcio, ni nos gusta el aborto...”

“No se puede obligar a una mujer a tener un hijo. ¿Qué sentido tiene obligar a una mujer a tener un hijo, o a una joven que pueda haber quedado embarazada porque la hayan engañado, la hayan seducido, la hayan violado, o por cualquier otra razón?, ... Hay que respetar su voluntad, es una prerrogativa de ella ser o no madre y dentro de un límite de tiempo bastante estricto, a partir de la gestación, como se establece en nuestro país, permitir la interrupción del embarazo.

Pág. 258

*Ahora, ¿qué pasaba en el capitalismo? La mujer era un objeto de placer en aquella sociedad, hasta un lujo; tenía una dependencia total del hombre. **Una mujer divorciada en aquella sociedad de la que hablo...era despreciada, discriminada y prácticamente convertida en objetivo de todos los pretendientes, dondequiera que estuviera. ¡Ah!, ¿divorciada? Ya estaban pensando cen como seducían o conquistaban a la divorciada.***

*Les digo que en este país, realmente, ser divorciada era una tragedia, incluso una tragedia económica. No tenía preparación; dependía económicamente del hombre que podía hacer con la mujer lo que le diera la gana, **maltratarla, convertirla en una esclava, y ella tenía que seguir allí esclavizada porque no tenía después ni dónde vivir, ni de qué comer, ni dónde trabajar.***

*Ahora vivimos en una sociedad donde más del 60% de la fuerza técnica son mujeres; vivimos en una sociedad donde la mujer tiene empleo. **No concebimos a la mujer como una esclava del hombre; la concebimos como un ser humano con todos los derechos, incluso, acreedora de privilegios, por el hecho real de que en nuestro mundo, por distintas razones y hasta por herencias culturales o por falta de desarrollo de la conciencia, por todas esas razones, y hasta por razones naturales, la mujer tiene una carga superior al hombre. Pues, ¿quien puede negar eso?***

Por muchos código de familia que hemos hecho y aprobado... el Código de Familia es más bien educativo, no es coercitivo; nadie va a la cárcel por no ayudar a la mujer a fregar los platos, o no cargar el niño, o no darle el biberón. Y hay muchos hombres que lo hacen, hay que decir la verdad. En honor de la Revolución se puede decir que ha mejorado al hombre, porque sé de muchos jóvenes que practican ese principio de compartir los trabajos en el hogar; pero la gran realidad es que el peso principal – estoy viendo a uno que se está riendo, no lo voy a mencionar – lo tiene la mujer. Y la mujer trabajadora sufre mucho el peso del trabajo que tiene en el hogar, muchísimo.

Por algo existe la Federación de Mujeres Cubanas y no existe la federación de hombres cubanos, porque realmente no necesitan ninguna protección, aunque llegó un momento en que parecía que iban a tener que organizarla. Los que gustan del buen humor o los quejosos, decían: “¡Hasta dónde nos van a llevar!” Esa es una verdad, que la sabe todo el mundo, y es la verdad que limita que haya más mujeres en el Parlamento.

Estamos contentos, sí, excelente, hemos avanzado 4 puntos, estamos acercándonos a 30% (se refiere al Parlamento). Magnífico avance. Si llega a ser al triunfo de la Revolución, habríamos estado casi en 3%, con todos los prejuicios que había al triunfo de la Revolución.”

Pág. 260

“Hoy en este país se respeta a la mujer, se siente hacia ellas todo el respeto al que son acreedoras, y más respeto si fuera posible; ya no dependen del hombre económicamente, porque tienen su educación, son profesionales universitarias, profesoras, maestras, trabajadoras, técnicas.

Por liquidar la discriminación de la mujer, por darles educación a todas, por darles una carrera, una profesión a todas, por darles igualdad de derechos real, tratamiento real que las hace más libres, si por eso nos acusan de estar contra la familia, pues que nos acusen de estar contra la familia, que nos imputen semejante calumnia, pero nosotros sabemos esas realidades, la conocemos.”

Pág. 263

“Aquí aparece una jinetera por ahí y es una desgracia, y bien saben ustedes la opinión que tenemos en nuestro país sobre ese fenómeno, de gente preparada, educada por la Revolución, mal educada por la familia, o mal orientada; aun antes del turismo y la presencia de numerosos extranjeros en el país. El fenómeno se presentaba en esta capital metropolitana y sin Período Especial...”

La Revolución hizo un enorme esfuerzo al principio cuando había prostíbulos y se les buscaron empleos a decenas de miles de mujeres. Se calcula que cuando la población nuestra tenía 6 millones de habitantes apenas, había alrededor de 100 mil prostitutas en prostíbulos, ya no digo las de las tiendas de lujo, o de las otras cosas; enorme esfuerzo hizo la Revolución, y hemos leído algunos artículos, cómo se ensañan por la presencia de estos casos que nosotros llamamos “jineterismo”, y lo que escriben para humillarnos, para ofendernos, para dar una mala imagen de nosotros.”

Acto por el Día Internacional de la mujer, La Habana, 8 de Marzo de 2005.
“Año de la Alternativa Bolivariana para las Américas”. (17. Castro, 2006, **Pág. 269**)

*“... formas de explotación, **aquella sociedad que buscaba la imagen, la belleza para explotarla.** Si había una tienda muy prestigiosa, donde iba la alta burguesía, ellos se encargaban de buscar entre el enorme ejército de desempleadas de nuestro país a aquellas muchachas que tenían determinadas características físicas para, junto con la mercancía, suministrar las oportunidades del placer para aquella sociedad corrompida y explotadora...”*

“... La Federación de Mujeres Cubanas es una de las organizaciones de mujeres más respetadas en el mundo.”

Pág. 270

“... Todo va bien, Vilma, demasiado bien.

Ahora recordaba aquella frase que se hizo famosa, ahora podríamos decir: ¡Vamos bien, Camilo!...”

Con esta frase que nos recuerda a la presencia de la antológica y querida presidenta de la FMC durante los 48 años de existencia de la organización, la compañera recientemente fallecida Vilma Espin Guillois, concluimos esta selección de fragmentos de las palabras de Fidel para pasar al contexto más actual dentro de la ANAP en la última década del desarrollo de su trabajo, cuyos hechos o actividades han promovido el tema de la equidad de género dentro de la organización.

Aunque se ha realizado un recuento de la voluntad política por parte del Estado, expresados en la dirección del Gobierno Revolucionario y del liderazgo de la FMC en el tema de las reivindicaciones femeninas mantenida y sostenida de forma creciente a lo largo de todos estos años, es objetivo de nuestro trabajo investigativo destacar la etapa que comenzó en la ANAP a partir del año 1993, fecha en que se comenzaron a ejecutar diferentes Proyectos de Cooperación

Internacional con financiamientos de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y Agencias de Cooperación, fundamentalmente de procedencia europeas y de América del Norte, que vieron en la actividad de Cooperación, una vía idónea para mostrar su solidaridad con nuestro país, en un momento histórico en que se hacía evidente el inminente desplome del campo socialista en Europa.

- **Aportes al desarrollo de la equidad de género en la ANAP, de los Proyectos de Cooperación Internacional con perspectiva de género.**

Tal como valoré en el primer Capítulo del estudio de (Montecino, 1997), acerca del aporte teórico de los Proyectos de Cooperación, que co-financian y co-ejecutan algunas ONGs y Agencias Internacionales para el Desarrollo con perspectiva de género, en la práctica ha sido palpable esta contribución.

Si bien estos Proyectos de ayuda subvencionada que tradicionalmente los Gobiernos Locales y Agencias de los países industrializados realizan como pequeño aporte al desarrollo, en nuestro país sólo significan alrededor del 1% de toda la inversión que realiza el Estado hacia el sector agrícola, es mayor su aporte desde el punto de vista metodológico, de confrontación de diferentes culturas y miradas externas, es como hacer un alto en el camino para probar vías alternativas para el desarrollo de complejos procesos en muestras de tamaño pequeño.

La ANAP es considerada la organización donde se han implementado mayor cantidad de Proyectos de Cooperación hacia organizaciones de base del Sector Cooperativo y Campesino y las Comunidades del entorno rural en Cuba.

Los primeros Proyectos de Cooperación ejecutados conjuntamente con la ANAP solo trataron la temática de equidad de género de forma transversal e insipiente, como requisito exigido por las organizaciones patrocinadoras y centró

fundamentalmente en la cuantificación de cantidades de mujeres beneficiarias, la ubicación de trabajadoras en nuevos puestos de trabajo creadas para ellas en las Cooperativas, entre otras acciones ejecutadas, pero no es hasta el año **1998** en que se abordan directamente en un Proyecto con contenido de género la problemáticas de las mujeres la organización.

A partir de las discusiones y principales acuerdos adoptados en el Noveno Congreso de la ANAP, realizado en el año 1997, (*Anexo No. 1- IV Parte*), diversas organizaciones como **HIVOS** y **Oxfam** incrementan su interés por el tratamiento de esta temática, fundamentalmente en las provincias de Cienfuegos y Holguín, con actividades de capacitación y sensibilización de la familia campesina para incrementar su accionar sobre estos temas, para los cuales se ha contado permanentemente con el interés y el apoyo metodológico de la **FMC** y de la **Cátedra de la Mujer** de la Universidad de La Habana.

A partir de esa fecha la Asociación comenzó a realizar diversos talleres de sensibilización y procesos de diagnóstico a nivel nacional a través del Proyecto de **Mujeres Cuadros** financiado por la ONG **Oxfam-Canada**, momento en que se debatieron y conocieron las problemáticas de las mujeres dirigentes a nivel de base y a nivel provincial y nacional, procesos de los cuales se obtuvo la **Tabla Problemática de Mujeres Cuadros**, además de la capacitación de los directivos de diferentes niveles en el tema de género.

En la **IV Parte** del **Anexo No. 1** se observan las cinco Organizaciones que, de conjunto con la ANAP, se han destacado en mayor medida en el apoyo y el financiamiento de los Proyectos mencionados anteriormente, teniendo como eje transversal la promoción de la mujer campesina en el transcurso de estos últimos 10 años:

- **Oxfam Internacional** (compuesta por *Oxfam-Canadá, Oxfam-America, Oxfam-Bélgica, Oxfam-Intermon de España*, etc.)
 1. Proyecto: *Mujeres Cuadros ANAP*, Nacional (1998-1999)
 2. Proyecto: *Capacitación integral de la Mujer campesina*, Cienfuegos (2000 – 2002)
 3. Proyecto: *Mujeres Líderes en los Municipios Palmira y Rodas* (2002 – 2004)
 4. *Promoción de mujeres campesinas*, Sancti Spíritus (1998– 2001)
 5. *Promoción de la mujer campesina y su participación en las actividades productivas, económicas y sociales de la CPA “Niceto Pérez”*, de Ciego de Ávila (1998)

- **Hivos (Holanda)**
 1. *Conservación de alimentos por métodos artesanales*, Matanzas, Villa Clara, Cienfuegos, Sancti Spíritus (2002-2005)
 2. *Fortalecimiento del trabajo de ANAP en el tema de género* (2004-2005)
 3. *Sistematización de la estrategia de género en la ANAP*, Etapa Conclusión (2005-2006)

Este Programa comenzó con la construcción de Casas de Conservas en estas provincias con el objetivo de garantizar un espacio de intercambio que lograra movilizar a las mujeres campesinas y sus familiares, permitió que además de incorporarlas a las diferentes actividades, las mismas recuperaran su autoestima y se hicieran líderes dentro de la comunidad.

- **FUNDESO (España)**
 1. *Promoción femenina en cooperativas agrícolas provincia Sancti Spíritus*. (Junio 2001 - mayo 2002)

2. Inserción sociolaboral y promoción del papel de la Mujer Campesina en el Proceso Productivo en el Municipio Taguasco.
(2005)

➤ **FOS (Sindicato de Bélgica)**

- **Mujeres Líderes de la provincia de Cienfuegos,** (2003-2007, beneficiándose 2 municipios cada año)

➤ **Ayuda Popular Noruega (APN)**

1. **Desarrollo Integral con Perspectiva de Género. Comunidad de Sabanilla. Municipio Gibara, Holguín.** (2004-2006)
2. **Fortalecimiento Institucional de la ANAP con Perspectiva de Género, Holguín** (2004-2007)

Es por ello que siendo la familia **Oxfam** la ONG de mayor experiencia de trabajo junto a la ANAP en este tema, así como la primera organización en financiarlo directamente en sus Proyectos y no de forma transversal como la gran mayoría de las organizaciones, es que haremos especial mención del más reciente Proyecto financiado por esta organización, denominado **Implementación Piloto de la Estrategia de Género de la ANAP.** que comenzó su implementación en el segundo semestre del 2006, con una duración prevista para tres años en las cinco provincias más orientales del país: Guantánamo, Santiago de Cuba, Holguín, Granma y Las Tunas.

Ha sido una experiencia inigualable y enriquecedora para mí el haber tenido la oportunidad de participar en los procesos y Talleres para la formulación del Proyecto a finales del año 2005, así como en los Talleres de inicio realizados en las provincias de Santiago de Cuba y Granma, ya que estas fueron las dos seleccionadas para iniciar la implementación de forma escalonada de las actividades de ejecución. **(Fotos en Anexo No. 6)**

Mi primer papel en este caso fue la de recopilar las estadísticas provinciales que justificaron la formulación del Proyecto y mi última función consistió en comenzar a coordinar nacionalmente este Proyecto Piloto aprobado por la Embajada de Canadá y Oxfam, en su etapa de implementación.

Las vivencias de visitar y conocer estos procesos comunitarios y de organización de base aportan mucho al conocimiento del aporte del proceso revolucionario como premisa fundamental que permita llegar a estos lugares seleccionados por su escaso desarrollo económico, a pesar de los esfuerzos del país son estos parajes más intrincados de difícil acceso por caminos poco transitables, pero poblado de hermosas personas llenas de enseñanzas, esperanzas y sueños por explorar y conocer.

1.2 Análisis de las Estadísticas Anuales reportadas por la organización al cierre 31 de Diciembre del año 2006. Tipos de Software utilizado.

Aunque estos datos seleccionados y ordenados a partir de las Estadísticas reportadas por la ANAP (**Anexo No. 3: Tabla No. 1**), fueron estudiados preliminarmente en el epígrafe introductorio **No. 3. Breve caracterización de la organización**, es necesario acometer un análisis más amplio y detallado, como parte de la metodología de trabajo utilizada en los diferentes razonamiento realizados.

Estos informes estadísticos son de seguimiento permanente, tanto internamente desde la organización, por parte de la Comisión de Género que existe desde el año 1995, como por parte de la FMC, a la que anualmente se le reportan estos datos que permiten conocer la situación actual, así como la posición que ocupan las mujeres en las diferentes estructuras de dirección de la ANAP, y la de propiedad de la tierra en Cuba. Debo añadir que las Comisiones de Género funcionan territorialmente hasta el nivel municipal, con una estructura similar a la

de los buroes municipales, provinciales y nacional, realizando periódicamente Talleres y otras actividades de sensibilización y control de este trabajo.

El **Anexo No. 4** fue confeccionado para lograr visibilizar con mayor facilidad, la poca representatividad de las mujeres en la ANAP, comenzando desde las cifras de asociadas, por tipo de organización de base. Las CPA son las de mayor porcentaje de presencia femenina (18,7%), comparado con las CCS, a pesar de ser las primeras las que más crítica situación económica atraviesan, por la falta de recursos. Esto se viene conociendo a través de diferentes fuentes e informes, lo cual se podrá corroborar en los resultados logrados (**Anexo No. 12**).

En el gráfico No. 3 (**Anexo No. 3**) se logra entrever e interpretar la presencia muy reducida de mujeres en las diferentes responsabilidades dentro de la ANAP, siendo las de menor presencia el cargo principal o los cuadro-centro que encabezan los territorios o las organizaciones de base, donde el porcentaje es casi inexistente para las Presidentas de cualquier nivel, con la honrosa excepción de la cifra de las presidentas Municipales, lo cual denota la atención que se le está brindando a esta situación (**15,1%**). Resulta interesante también de esta comparación graficada, que la presencia femenina se va engrosando en los niveles municipales, pero en cargos de menor poder de decisión, como es el de funcionarias municipales, donde rebasan el **50 %** de la membresía.

Así mismo, estas apreciaciones preliminares, de preocupación permanente de parte de la dirección del Estado y del gobierno, dan la medida de la necesidad de profundizar en las causas que provocan este fenómeno, coincidente además con el Objetivo General de esta investigación.

Los gráficos que aparecen en este **Anexo No. 4** facilitan además, el estudio de la estructura de propiedad de la tierra con una mirada crítica desde una perspectiva de género y su correlación con las cifras de asociación a las CCS, ya que en todo el país existen un total de 74584 tenedores de tierra no asociados a la

organización, aunque se debe tener en cuenta también la posibilidad de asociación que poseen los familiares de los propietarios.

Por último, este anexo permite dar los primeros pasos para comprender la diversidad de cargos y características específicas de los mismos en sus diferentes niveles que posibilite nuevamente el estudio de las causas y condiciones de la baja participación de las féminas en el liderazgo de la organización, a pesar de las premisas y medidas adoptadas en nuestra sociedad, estudiadas en el **Anexo No. 1**.

Todas estas tablas y gráficos han sido confeccionados a través de las hojas de cálculo de la aplicación Microsoft Excel 5.0, que se encuentra soportada en el Paquete de Programas Microsoft XP.

Para el procesamiento de la información cuantitativa de los datos recolectados a través de Entrevistas (epígrafe que expondré a continuación), he utilizado la versión 12.0 del Programa de Aplicación SPSS para Windows, de 2003.

También para el procesamiento de los discursos de Fidel, se ha utilizado la aplicación ***Dragon Naturally Speaking***, a fin de facilitar el estudio y dictado del texto directamente a la PC.

2. Instrumentos utilizados como técnicas de recolección de datos.

*“...que quien intente mejorar al hombre no ha de prescindir de sus **malas pasiones**, sino contarlas como factor importantísimo, y ver de no obrar contra ellas, sino con ellas”*

José Martí (1884)
OC, T.8,

2.1. Las entrevistas y su objetivo

Los **objetivos propuestos** para el diseño y la proceso de realización de entrevistas de las mismas fueron las siguientes:

1. Profundizar en las causas de la baja incorporación femenina en la ANAP, tema este que ha sido previamente abordado en las fases de Diagnóstico y ejecución de algunos Proyectos de Cooperación Internacional.
2. Conocer y visibilizar el nivel de conocimientos y sensibilidad en el tema de equidad de género, así como descubrir los rasgos distintivos y comunes de la fuerza dirigente de la ANAP, según su sexo.
3. Poner a prueba y evaluar la metodología propuesta en esta tesis, para el diagnóstico de los temas anteriores.
4. Lograr la caracterización y correcta evaluación de las relaciones de poderes entre hombres y mujeres dentro de la organización analista.

Para ello se han seleccionado a un total de **22 hombres y 28 mujeres**, cuadros de dirección de los diferentes niveles políticos o administrativos de la ANAP, siendo en su mayoría de la Dirección Nacional y con amplia experiencia en el organismo desde la base productiva y/o municipal o provincial. Del nivel nacional se ha logrado la representatividad de la inmensa mayoría de los cargos existentes en el organismo, aunque se han escogido preferentemente los cargos de Funcionarios de este nivel de dirección en las diferentes esferas de trabajo, incluyendo una muestra pequeña de otros cargos en los niveles provinciales y municipales de la ANAP. (**Anexo No. 2**)

En los análisis se ha incluido el cargo de Especialista de la Dirección Nacional para la Coordinación de Proyectos, por su influencia en otros niveles

intermedios o locales, como es la muestra de algunos de los de cuadros administrativos entrevistados. (**Anexo No. 11**).

2.2. Proceso de diseño de modelos utilizados para realizar las entrevistas.

Se han diseñado y utilizado, un tipo de modelo para cada sexo, denominada ***Entrevista para Hombres Cuadros de la ANAP (Anexo No. 7)***, y otra titulada ***Entrevista para Mujeres Cuadros y/o Trabajadores de la ANAP (Anexo No. 8)***, debido a que esta última profundiza en temas que considero difíciles de visibilizar por parte de los hombres, a fin de poder estandarizar y analizar los datos con mayor facilidad.

En este diseño se han separado el bloque de **datos generales** de las personas entrevistadas, que es el primero que aparece y común para ambos sexos.

A continuación ubiqué las **Preguntas para investigación**, que consiguió cumplir el primer objetivo trazado en la aplicación de esta técnica de recolección de datos: profundizar en las causas de la baja incorporación femenina en la ANAP, así como descubrir los rasgos distintivos y comunes de la fuerza dirigente dentro de la organización, según su sexo. Las preguntas diseñadas en ambos tipos de modelos, son las mismas hasta la pregunta No. 3, pero a partir de ahí comienza la diferencia para cada sexo.

A cada respuesta, se le ha aplicado un análisis cualitativo profundo, aunque en el caso de la pregunta **No. 1**, correspondientes a **las preguntas de investigación** se ha procedido más exhaustivamente, por tratarse de profundizar en las causas, a juicio de los cuadros y especialistas más avezados en el tema, de la baja incorporación de las mujeres a las CCS o CPA, así como las propuestas de una o varias soluciones que permita asociar a más mujeres a los dos tipos de cooperativas a que nos referimos.

En el caso de la pregunta investigativa **No.4** para hombres intenta penetrar en las interioridades y tipología de cargos, incluyendo el nivel de participación en la toma de decisiones y en el manejo de recursos, sus condiciones de trabajo y beneficios adicionales que pudieran tener estos, a los que por amplia mayoría no tienen acceso las mujeres. **(Anexo No. 7)**.

Si bien las organizaciones de masas se caracterizan por su austeridad en los niveles máximos de dirección, y la ANAP, dentro de ellas es una de las que menos recursos dispone, entendiéndose vehículos de transporte como condiciones de trabajo, locales de trabajo, etc, no me resultó desatinado pretender indagar sobre el tema en cuestión, por las razones justificadas del párrafo anterior. Esta pregunta no sería excluyente para la muestra femenina, si el espacio y el tiempo dedicado a la investigación lo permitiera, así como las comparaciones que podrían arrojar mayor cantidad de elementos, de ser oportuno seguir profundizando.

2.3. Metodología Diagrama Causa-Efecto, utilizada para el análisis del problema, sus causas y propuestas de solución.

Ya comencé a referirme en la anterior sección a este aspecto, que constituye entre los investigados el más útil, rico y lleno de aportes, por la cantidad de conocimientos, ideas y experiencias interrelacionados entre si en un complejo sistema de causas y efectos, donde estas y estos dirigentes representan a los más sensibilizados con la problemática, por cuanto evidencia una permanente y sistemática profundización actual desde sus diferentes frentes de trabajo y desde diferentes cosmovisiones. (Pregunta **No. 1**, **Anexo No. 7 y 8**).

Para el análisis del problema de la baja incorporación de la mujer, considerado como el de más incidencia en la equidad de género de la organización se le ha aplicado a las respuestas obtenidas, esta técnica también llamada **Diagrama Espina de Pescado**, que a su vez será analizada en los resultados obtenidos. **(Anexo No. 12)**

Tal como lo indica esta metodología creada por el japonés Ishikawa, más que para listar los efectos derivados de las causas conocidas, resulta más útil listar en un **Plan de Medidas**, que de hecho hemos elaborado, con las respuestas sugeridas individualmente por cada entrevistado, las cuales deben posibilitar la desaparición gradual de las causas que originan el problema indeseado (Anexos 12.3 y 12.4).

Esta dinámica funcionó en esta ocasión, similar a la técnica presencial llamada **lluvia de ideas**, que resultó válida para el análisis actual y futuro de la problemática tratada, metodología con que se nos entrenó en el Programa de esta Maestría, en la asignatura **Habilidades Directivas** y como actualizamos con el estudio de la bibliografía disponible en Internet para los diagnósticos y propuestas de mejora de la calidad en las empresas como (Encinas, 2006) y otro autores.

El Plan de medidas debe aparecer en lugares visibles que permita el seguimiento y actualización por parte de la Organización, siguiendo las indicaciones de la metodología aplicada en este caso, tal y como se muestra en el esquema, en tres niveles primarios para la categorización de las causas y sus consecuencias. Estas últimas, en nuestro caso particular, esperadas positivamente, se interrelacionan entre sí. (**Anexo No.14**).

Las categorías de ambos lados del esquema fueron obtenidas jerarquizando la importancia según la frecuencia en que aparecieron planteadas en las opiniones de las y los entrevistad@s (**Anexos No. 13.1, 13.2, 13.3 y 14**).

En el caso del Anexo 13.3 se le agregaron 3 causas, resultantes del diagnóstico previo anteriores (**Anexo No. 5**), pues considero que la ética de los propios cuadros impide el cuestionamiento de los métodos y estilos de trabajo aplicados por la organización, por su nivel de compromiso y por esa razón no fueron planteadas en esta ocasión.

En el caso de la causa **V- Poderes adquisitivos altos, en algunos casos, con problemas fundamentalmente resueltos**, he continuado profundizando en autores como (Leiva, 2006) , quien se refiere a este fenómeno emergente, como “polarización social a nivel intra-grupal, que se manifiesta en la presencia de una élite económica con acceso a las dos monedas circulantes y un fuerte patrimonio de equipos y medios de producción”, y en opinión adicional de uno de los entrevistados interesado en la profundización de esta causa entre grupos de mujeres jóvenes del sector rural se reafirma la idea que entre muchachas hijas de propietarios la mayoría solo tiene motivación por el estatus de propietaria o administradora de fincas. Esta opinión coincide con el autor citado que afirma que lo elevados ingresos en un segmento del campesinado ha creado un proceso de reestratificación social, como consecuencia negativa del período especial, que le ha proporcionado a algunos un “estatus de vida distanciado completamente del que de modo tradicional ha mostrado el campesinado tradicional”, y de ahí la falta de motivación por reuniones del tipo de organización política y de masa como lo constituyen las asambleas de asociados de la ANAP, que se realizan mensualmente con un orden establecido de temas de interés de la organización, además de los sugeridos por intereses de los socios de la cooperativa en cuestión.

2.4. Factores para el éxito del liderazgo femenino

Al analizar los resultados a la pregunta No. 2 , “**cómo debe ser esa mujer para llegar a ser dirigente en la organización**”, me auxilié de un Manual de Administración de Empresas (Stoner, 200.), que señala diferentes intentos por identificar las características de los líderes a nivel internacional, cuyos estudios más recientes comparan los rasgos comunes de los líderes eficaces con las de los ineficaces.

Seguidamente realicé diferentes valoraciones de carácter cualitativo, de las respuestas a esta interrogante, que resumí en el **Anexo No. 15**. De esta última tabla no es necesario referirse a las cuatro primeras características seleccionadas

casi unánimemente, pues se refiere a los rasgos que tipifican a los líderes independientemente de su sexo, según las consultas obtenidas; destaco a partir de los incisos g) “**carácter dulce**”, por ser esta una característica que reproduce en los hombres que interrogué, los estereotipos sexistas con que se continúa evaluando a las mujeres que realicen o no esta labor de dirección. Sería interesante el continuar profundizando qué sucede con este rasgo del carácter en los hombres dirigentes, que no se exige a los mismos; ¿es que acaso a las féminas se les exige duplicar el acierto en estas labores directivas, al demandarle que busque el máximo de equilibrio entre la exigencia y la dulzura?

Adicionalmente a estas condiciones, profundicé en este aspecto con 6 mujeres cuadros entrevistadas que seleccioné para acopiar su experiencia personal, por encontrarse entre las de más altos niveles de dirección nacional y provincial, quienes se refirieron a los factores que le hicieron posible superar las dificultades y obstáculos inherentes a sus responsabilidades como madres:

1. Con mucha entrega y sacrificio, interés personal por enfrentar estos obstáculos y por contar con el apoyo permanente de uno o varios familiares para el cuidado de la niña, o de una mujer con condiciones para subcontratar el servicio de ese cuidado infantil.
2. Por mi nivel de responsabilidad ante las tareas, ser de la reserva de Cuadros del Presidente durante más de dos años,
3. Voluntad política del organismo superior de dirección que fuera una mujer la seleccionada para dirigir el territorio.
4. Por mi esfuerzo personal, que entraña costos adicionales como persona y como mujer, esto hace inhibirme gustos y necesidades de distracción, aspiraciones y deseos de superación
5. Por ser campesina de nacimiento
6. Poseer condiciones como dirigente sindical, tener tenacidad y persistencia en el trabajo

2.5 Elementos para el análisis de la variable: **Belleza femenina.**

A la pregunta **No. 3** “*¿Qué papel le atribuye a la belleza femenina en el liderazgo o promoción a cargos de dirección?*” confeccioné la tabla, que permitió establecer interesantes comparaciones entre los dos sexos. (**Anexo No. 16.**)

Es necesario señalar que de haber sido el objetivo de mi investigación, profundizar más en los factores o variables influyentes en el liderazgo femenino y su vinculación con el entorno o subordinados que deciden con su elección, continuaría comparando, con una cantidad mayor de dirigentes y con la ayuda de las variables ya modeladas en esta metodología, el comportamiento de la correlación entre las variables fundamentales.

2.6. El por qué de las dos preguntas de investigación sólo para la muestra femenina

Con las preguntas No. 4 y 5, pretendí indagar en aspectos un tanto excluidos de nuestro sistema social, que sólo vivenciamos algunas mujeres, en ocasiones, pero que subyacen solapadamente y por eso son tanteados de manera superficial para estar al tanto de los límites o formas en que se manifiestan (**Anexo No.8**).

El tema del trato discriminatorio hacia las mujeres se asume como rezagos del pasado y asuntos ya resueltos en la Cuba de hoy, pero considero que no hay que perderlos de vista, por las sutilezas en que puede ser enmascarado. Sólo las partes afectadas o de mayoría en la subordinación de cargos suele opinar con mayor interés y sinceridad, o sea, la parte supuestamente más sufrida.

Por ello me interesó conocer que pensaban al respecto la mayoría de las mujeres que logré encuestar con compromiso y respeto por su organización, a pesar de los riesgos que esto conlleva de ser mal vista.

En cuanto al resumen de las primeras percepciones de las encuestadas de si han sufrido algún tipo de trato discriminación o de subvaloración por prejuicios relativos a ser mujer en su vida laboral son analizados a través del **Anexo No. 17**. Más escabrosa e invisible, pero no menos necesaria me resultó abordar la siguiente pregunta No. 5, entre las compañeras, relativa al acoso sexual en los ámbitos laborales, ya que semejante interrogante es abordada con cierto temor y como tabú. También en los diferentes talleres de intercambio y capacitación a lo que he logrado participar en los dos últimos años entre ONG y diferentes Agencias de Cooperación la temática de la violencia de género es tratada así, como si siempre fuera un tema practicado por terceras personas que nada tienen que ver con el propio.

El tema del acoso moral y/o sexual en los Centros de Trabajo se ha convertido internacionalmente en un fenómeno relativamente emergente, según la literatura consultada que ya comento en el capítulo teórico, el cual contraste en los resultados del próximo capítulo, en aras de visibilizar conductas que al no ser tratadas lo suficientemente en nuestra legislación, no quiere decir que no existan. **(Anexo No. 18)**.

Si el tiempo de investigación lo hubiera permitido, valdría la pena haber comparado las opiniones masculinas con las femeninas, aunque es de suponer que no se lograría el mismo nivel de visibilidad con estos temas invisibles en los hombres, a tenor de los rasgos estudiados de la masculinidad.

A fin de realizar diferentes análisis cualitativos a las respuestas a estas dos preguntas, acopié las vivencias de opiniones que valoro en el siguiente capítulo y que utilizo también con doble propósito evaluativo en la siguiente sección.

2.7 Diseño de la evaluación diferenciada según el sexo, utilizando una escala de sensibilización y/o conocimientos relacionada con el tema de la mujer y su promoción a puestos de liderazgo dentro de la organización.

Para finalizar coloqué en ambos modelos de Guía para entrevistas realizadas, el **Bloque de Sensibilización y/o Conocimientos**, que como su nombre lo indica, cumplimentó el objetivo prefijado de medir y visibilizar el nivel de conocimientos y sensibilidad en el tema de equidad de género, que permita el trazado de nuevos objetivos de trabajo y de crecimiento en ese sentido. **(Anexo No. 7 y 8).**

El diseño de la primera pregunta de este bloque está motivado por los aspectos que aparecen listados en la tabla **Anexo No. 5.**

Teniendo en cuenta que entre las principales **Causas diagnosticadas por la organización que afectan la incorporación de las compañeras a la misma se encuentra la** *“Necesidad de promover el tratamiento diferenciado de las necesidades específicas de las mujeres”* me propuse profundizar en la misma con la interrogante siguiente:

No. 1 *¿Cómo considera Ud. que deben ser tratadas las mujeres dentro de la organización?*

Para evaluar este tema a profundidad evitando caer en las usuales confusiones entre la igualdad plena o discriminación en el aspecto laboral, con el rigor, la disciplina y las flexibilidades necesarias explicadas por Fidel en el I y II Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas (17. Castro, 2006) y cito la **pág. 89:**

“... Pero, para que la mujer se incorpore a la producción y al mismo tiempo siga desempeñando esa trascendental función de la reproducción, es necesario que la mujer cuente dentro de la sociedad con una serie de instituciones y de recursos que le permitan ser trabajadora y, al mismo tiempo, ser madre.”

Pag.152

“...los problemas de la maternidad, en las dificultades que pueda tener una mujer para la asistencia del trabajo. Las razones, los factores, son muchos. Pero es el hecho que se discrimina la mujer en las oportunidades de empleo.

Pág. 153

*“Es necesario que las regulaciones y la política del Partido y de las organizaciones de masas velen por **preservar y asegurar las posibilidades de que las mujeres incorporen al trabajo**. Primero es una cuestión elemental de justicia; y segundo, es una necesidad imperiosa de la Revolución, es una exigencia de nuestro desarrollo económico, puesto que en un momento determinado la fuerza de trabajo masculina no alcanza, ¡no alcanza!*

*“... se demostró que había **actitudes por parte de los hombres, actitudes negativas**, y que había también **actitudes negativas por parte de algunas mujeres y que esto requería un especial esfuerzo de educación.**”*

Pág. 176

*“... en la Constitución por promover la igualdad. Jurídicamente hemos avanzado, pero en la práctica también tenemos que avanzar. Qué cosas constituyen hoy una **carga injusta** sobre la mujer, qué cosas pueden ayudar a aliviarle esa carga. Y por eso, se reflejan siempre, sobre todo en las mujeres trabajadoras, los problemas relacionados con los servicios, que tales planteamientos se han hecho. Yo tengo mis dudas, realmente, si nosotros estamos haciendo las cosas de una manera correcta. Cuando, bueno, se cerró ... a tal hora, y se acabó.”*

Consideré más eficaz clasificar todas las respuestas en **tres niveles de sensibilización** en la temática de equidad de género, lo cual posibilitará realizar este mismo ejercicio en diferentes etapas de desarrollo y de trabajo a favor del avance en el tema, dentro del propio organismo o fuera de él.

Gracias a los avances de la empoderamiento de la mujer en nuestra sociedad, se aprecia que el nivel nulo de sensibilización no existe en los ejemplos que expongo a continuación, por lo que comenzaremos la clasificación por:

- **Sensibilización Baja (B)**
- **Sensibilización Intermedia (I)**
- **Sensibilización Alta (A)**



Argumentos igualitaristas por parte de los hombres para escoger el inciso

a) Con el mismo rigor y disciplina con que son tratados los hombres (Clasificados como: **Sensibilización Baja (B)**)

- 1) *Existe un reglamento interno que es igual para todos los trabajadores y cuadros, quienes tienen el mismo tipo de actividades y contenido de trabajo a cumplimentar, salidas a provincias, etc. Sólo se debe flexibilizar para algunos tipos de trámites o algunas salvedades para las mujeres con hijos pequeños (**Funcionario Nacional de 60 años**)*
- 2) *Sólo se debe flexibilizar para los caso de embarazos, menstruaciones y menopausias (**Funcionario Nacional de nivel Medio Superior**)*

Argumentos igualitaristas por parte de las mujeres Cuadros para la misma selección: (Clasificados como: **Sensibilización Baja (B)**)

- 3) *Porque exigimos igualdad plena (**Funcionaria Nacional de 46 años**)*
- 4) *En parte debe ser tratada por igual en lo **laboral**, porque sería menospreciante establecer diferencias en este sentido. En cuanto a las condiciones de las mujeres si es necesario preocuparse por lo necesario para las compañeras. (**respuesta ambivalente y confusa de una dirigente provincial de 45 años**)*

Argumentos masculinos para seleccionar el inciso b) “De acuerdo a su situación y condición de mujeres” en cuanto a “**la calidad del trato de las mujeres dentro de la organización**”.

**NIVELES DE
SENSIBILIZACIÓN
EVALUADOS**

RESPUESTAS

Intermedia (I)	1) Las mujeres afrontan más dificultades para vivir con limitaciones, no son bien comprendidas por lo que deben ser tratadas sin blandenguería ni concesiones de principios, con diferente rigor (respuesta algo confusa de Cuadro Administrativo Nacional de 62 años)
Intermedia (I)	2) Hay situaciones que hay que sobrellevar, hay que realizar evaluaciones diferentes para mujeres Cuadros y trabajadoras, existen momentos de tolerancia pero sin dejar a un lado el rigor del trabajo (respuesta confusa de Miembro del Buró Nacional de 62 años)
Intermedia (I)	3) Hay que tener en cuenta su situación, pero no dejar a un lado el mismo rigor y disciplina que se lleva con los hombres. (respuesta algo confusa de Funcionario Nacional de 52 años)
Alta (A)	4) A pesar de que existe la igualdad de derechos, las mujeres requieren un trato diferenciado, porque tienen doble jornada laboral al llegar al hogar. (respuesta acertada, pero con una solución tradicional para resolver el problema de Funcionario Nacional de 52 años)
Intermedia (I)	5) Laboralmente deben ser tratadas con el mismo rigor y desde el punto de vista de mujer hay que considerarlas y entenderlas (<u>¿para qué si no es para su labor?</u>, respuesta algo y ambivalente de Funcionario Nacional de 43 años)
Alta (A)	6) Tienen condiciones diferentes, tienen más ocupaciones que los hombres, son madres y cabezas de familia (respuesta acertada, pero con una solución tradicional para resolver el problema de Especialista Nacional de 58 años)
Alta (A)	7) Por ser este un sector agrícola, donde las condiciones para que ellas trabajen son más difíciles y es necesario asegurarlas materialmente (respuesta muy acertada de Funcionario Nacional de 50 años)
Alta (A)	8) Si una reunión se puede dar temprano hay que darla, pues el horario extra laboral afecta las obligaciones de las mujeres que no tienen los hombres, sumado a las condiciones de transportación que no tienen la mayoría de las mujeres (respuesta acertada de Funcionario Nacional de 66 años)

Alta (A)	9) Por las condiciones actuales de doble jornada laboral para la mujer y por los pasos que falta para alcanzar el logro de la igualdad (respuesta acertada de Funcionario Nacional de 42 años)
Alta (A)	10) La mujer tiene mayor responsabilidad en el hogar y doble jornada laboral por esta causa (respuesta acertada, pero muy tradicional de Cuadro Provincial de 50 años)
Alta (A)	11) Las condiciones familiares, en particular los prejuicios que aún ponen en práctica los hombres limitan a las mujeres en la mayoría de los casos para un desempeño incondicionado; de cambiar esa situación opinaría lo contrario (respuesta acertada de Funcionario Nacional de 60 años)
Alta (A)	12) Por el peso importante que tienen ante la sociedad, en la educación de los hijos y familia, por alta valoración y sensibilización que se tiene de la mujer en la sociedad (respuesta acertada de Funcionario Nacional de 43 años)
Alta (A)	13) Por el papel que juega en la sociedad, las mujeres tienen limitaciones que no tienen los hombres (respuesta acertada de Funcionario Nacional de 51 años)
Intermedia (I)	14) Aunque la mujer es igual al hombre, debe tenerse en cuenta sus características femeninas o ser tratadas como damas, sin brusquedad saber respetarla y tratarlas según sus características sexuales específicas.

Argumentos femeninos para seleccionar el inciso b) De acuerdo a su situación y condición de mujeres en cuanto a *la calidad del trato de las mujeres dentro de la organización.*

NIVELES DE SENSIBILIZACIÓN	RESPUESTAS
Alta (A)	15) En la realidad no funciona la igualdad de responsabilidades, como en el caso de la maternidad que no se iguala a la paternidad en cuanto a sus responsabilidades con los hijos, que no son asumidos por los hombres por igual.
Alta (A)	16) Porque las mujeres tenemos más obligaciones: atención a hijos, esposo, no llevamos el peso del hogar por igual.
Alta (A)	17) Hay que darles prioridad, apoyo o atención mediante medios de transportación, de acuerdo a similares

	<i>limitaciones que presenten los hombres.</i>
Alta (A)	18) <i>En los centros de trabajo deben ser más flexibles en algunas cuestiones, porque en la casa la mujer es la que tiene mayor carga y responsabilidad, y es la que lleva al médico a los hijos, entre otras obligaciones.</i>
Alta (A)	19) <i>Pasamos más dificultades de todo tipo, después de trabajar llegamos a la casa a hacer las labores domésticas, en cambio, en ese caso el hombre se baña y se sienta a esperar atención de su esposa o madre.</i>
Alta (A)	20) <i>Porque las mujeres somos las que tenemos que vencer mayor cantidad de obstáculos para llegar a ocupar un puesto de importancia en la ANAP (por ejemplo), no se debe confundir el rigor de la disciplina, con las particularidades de la escasa fuerza femenina en el sector agropecuario.</i>

En cuanto a la segunda pregunta de este bloque, se propone evaluar en ambos sexos el nivel de sensibilización en el ámbito privado o doméstico, mientras que la tercera interrogante común para ambos, investiga en cuanto al liderazgo femenino.

Esta última me determinó a consultar nuevamente (Stoner,200?), cuando se refiere a los rasgos distintivos del liderazgo:

“Los estudios recientes han descubierto que las mujeres tienen menores probabilidades de surgir como líderes, pero que cumplen su cometido con la misma eficacia que los hombres cuando desempeñan ese papel. Los estereotipos sexuales persistentes, a menudo inconscientes, siguen dificultando el reconocimiento de la mujer como líder potencial, aún cuando un número creciente de personas creen en la igualdad de capacidad y oportunidad.”

Este último aspecto sobre la igualdad, se manifiesta en teoría en la mayoría de las concepciones de los entrevistados y en el nivel de aceptación del liderazgo femenino de las respuestas tanto masculinas como femeninas, como ejemplifico a continuación:

Masculinas

- 1) *Le pone un extra a la organización y al desarrollo del trabajo, a la disciplina y a la armonía, desata nudos y obstáculos.*

- 2) *Son más consagradas, dan muestras de ejemplo en este sentido, son más justas a la hora de tomar decisiones, inspiran respeto a cualquier nivel.*
- 3) *Está más que probado, se comporta de la misma forma que hay muchos hombres que no saben o no tienen la capacidad para dirigir.*
- 4) *Existen buenas dirigentes, son más organizadas, más responsables, los hombres requieren de que una mujer las secunde y en las mujeres esto último no es necesario.*
- 5) *Son capaces, exigentes y a la vez tiernas, profundas, abarcadoras y entusiastas.*
- 6) *Son habilidosas, a veces hasta más diestras en desenvolverse en reuniones,*
- 7) *Hay muchos ejemplos de que son muy dedicadas, inteligentes, capaces a todos los niveles.*
- 8) *Son inteligentes, audaces, tienen capacidad de trabajo superior al hombre, tienen un olfato especial para detectar donde existen señales o problemas y encontrar las posibles soluciones.*
- 9) *Son capaces, tienen las mismas posibilidades que los hombres, son abnegadas, dedicadas, de buen carácter.*
- 10) *Son más inteligentes, disciplinadas, perseverantes y capaces porque lo han demostrado.*
- 11) *Son magníficas, son muy cuidadosas en los controles que llevan en el trabajo, transmiten con mucha pasión las orientaciones y saben manejar con destreza las diferentes situaciones o conflictos que se presentan.*
- 12) *En ellas existe mayor humanidad y comprensión, existe persistencia para que salgan bien las cosas, tienen experiencias positivas, tienen enseñanzas que aportar.*
- 13) *Por el nivel de responsabilidad que tienen ante las tareas, así como consagración e inteligencia.*
- 14) *La vida lo ha demostrado, son tan serias y tan trabajadoras como los hombres.*

15) *Cuando una mujer dirige logra ganarse el respeto y consideración por su condición de mujer; las mujeres tienen habilidades iguales o superiores a los hombres en algunas actividades, poseen mayor sensibilidad e imponen más respeto que los hombres.*

También encontré una voz **escéptica masculina** cuando expresó:

16) *Eso depende de la inteligencia y condiciones de las personas, capacidades y dotes de mando.*

Y otra voz **femenina que confesó haber tenido una experiencia negativa** cuando me confesó:

17) *“A veces el trato del hombre jefe es mejor cuando la mujer jefa se convierte en una persona con trato inhumano y que presenta rasgos de envidia femenina”.*

Voces Femeninas positivas:

18) *Si se les da la oportunidad de capacitarse, entrenarse y tomar esa experiencia*

19) *Somos organizadas, dedicadas, consagradas y muy capaces.*

20) *Tienen inteligencia, iniciativas y experiencias en el rol de madre (puesto que hay que dirigir en el hogar) y en el desarrollo de capacidades de resistencia y adaptación a situaciones adversas al ser mujer en el Período Especial.*

21) *Cuando dirige una mujer se pone como ejemplo y se logra poner en el mismo lugar de la subordinada o subordinado ya que los problemas que se le presenta a aquella o aquel son similares, es más fácil entender las dificultades que se le presentan a las demás personas que dirige.*

22) *Existen mujeres decididas, hemos demostrado que podemos lograr los mismos resultados que los hombres.*

23) *Porque se sensibilizan más con los problemas de otras mujeres, se ponen más en su lugar.*

Y si estas opiniones son sinceras y si las dotes femeninas son tan evidentes para las personas entrevistadas y en algunos casos se visualizan hasta de mayor cantidad de cualidades idóneas para las labores directivas, profundizaremos al finalizar en el último capítulo, con la lógica de qué obstáculos imposibilitan una mayor presencia de las compañeras en la ANAP.

Para la confección de la **Escala de Valores** de cada sexo entrevistado, sólo establecí diferencias en los modelos a partir de las preguntas No. 4 (**Anexos No. 9 y 10**), en que se utiliza con doble fin las respuestas a las dos últimas preguntas investigativas, que son diferentes para cada sexo, siendo en el caso masculino una sola interrogante evaluada, que se adiciona de la forma explicada en el anexo correspondiente. (Ver **Anexo No. 19**).

De las variables **Nivel Cultural alcanzado y Cargo y nivel de dirección en ambos sexos**, sobresalen en los análisis realizados como los factores que pueden estar incidiendo en el nivel de sensibilización y conocimientos en este tema del trato diferenciado a las mujeres en el ámbito laboral, cuestión que es tratado muy recientemente en el diario **Trabajadores**, CTC (38, No. 22, p. 8, Mayo 21, por Galá, María /et. al./ (2007) en el artículo **Soledad no compartida**, en el cual se pone de manifiesto el total desconocimiento de la población de la existencia de la Resolución sobre la Mujer Trabajadora, aprobada en el XIX Congreso de la CTC, que acordó “Mantener la protección alcanzada de manera específica, a la madre sola y jefa de familia, para lograr un mayor desenvolvimiento en sus labores...” .

CAPITULO III - Análisis y valoración de los resultados obtenidos.

*“... los patrones de casi todos los oficios,
ya se sabe, eran los dueños
de la fe y de la moneda,
del sexo también...”*

Mirta Yáñez

3. 1. Resultados generales

Desde los capítulos iniciales hice referencia a las tablas y gráficos, resultantes de los análisis previos realizados, siendo parte de la metodología aplicada en esta investigación. (**Anexo No. 2, 3, 4 y 5**). Todos ellos, además que los resultados que a continuación evaluaremos nos permite una mayor profundización en el estudio de las premisas y condiciones para el incremento de la participación y el empoderamiento femenino dentro de ANAP, ya que contribuyen a visibilizar, primeramente la situación actual como punto de partida o corte para análisis futuros.

- A consecuencia del capítulo anterior, concerniente al estudio histórico-cronológico realizado, he obtenido el Gráfico que organiza las **premisas y condiciones para el desarrollo del Proceso de Empoderamiento de las mujeres campesinas en Cuba (Anexo No.1)**, esquema sintetizado que facilita el examen actualizado y previo de la temática, de considerable extensión por la cantidad de años que abarca.
- El segundo capítulo hace entrega de una metodología diseñada para realizar diagnósticos con perspectiva de género, a través de 2 tipos de modelos: Guía de entrevistas y con su correspondiente escala de valores para la evaluación y puesta a prueba en este trabajo. (**Anexos 7, 8, 9 y 10**).

3. 2. Resultados alcanzados a través de las entrevistas realizadas.

Cuando me referí en el capítulo anterior (2.1) al proceso de realización de entrevistas, como una de las técnicas aplicadas para la recolección de datos, expuse un resumen de los datos generales obtenidos a través de las respuestas las preguntas de la **No. 1** a la **No. 5. (Anexo No. 11)**

Estas tablas arrojan, que de los 22 hombres entrevistados, con edades que oscilan entre 28 y 66 años, se obtiene una edad promedio de **48 años**, a diferencia de las 28 mujeres entrevistadas, cuyas edades van desde los 19 años hasta los 53 años, promediando **36 años** que representan los diferentes niveles y categorías de dirección, cuyos significados y evaluación son los siguientes:

1. Las mujeres entrevistadas son como promedio 12 años más jóvenes, que sus homólogos hombres, lo cual coincide con el estereotipo sexista de **mujer joven** como requisito para la selección, a pesar de los obstáculos de la maternidad en edades fértiles.
2. Se aprecia una marcada diferencia entre el **estado civil** de la selección masculina, con respecto a la femenina, en donde solamente el **27.2 %** de la primera reconoce encontrarse conviviendo sin pareja, mientras que en el caso de las **mujeres** casi se duplica este porcentaje (46,4%), de lo cual se infiere este como un factor que incide en el potencial de mujeres directivas dentro de la organización.

3. 2. 1. Diagrama Causa-Efecto

A través de esta metodología explicada para el análisis de las respuestas obtenidas con la pregunta investigativa **No. 1**, obtuve el Diagrama **Anexo No. 12**, con las siguientes valoraciones:

3. En la parte superior del Diagrama se muestran las Causas principales identificadas y matizadas con el color verde, (**Anexo No. 12.1 y 12.2**) con

una derivación de cada categoría, diferenciada una de otra por la tonalidad del color, y de la cual emana una tercera rama de causas, clasificadas por su orden de importancia según la frecuencia con que se ha planteado, por lo que ha sido necesario separarlos para su mejor comprensión, en 3 tablas. (**Anexo No. 13**).

4. Si bien todas las causas merecen un análisis particularizado, en el caso de la No. **V- Poderes adquisitivos altos, en algunos casos, con problemas fundamentalmente resueltos**, como fenómeno emergente, de “polarización social a nivel intragrupal”, merece prestarle atención puesto se agrega como nuevo reto que afecta el empoderamiento de las mujeres en nuestro sector campesino.
5. **Plan de Medidas**, el cual debe posibilitar la desaparición gradual de las causas que originan el problema de la baja incorporación de las mujeres a la organización (**Anexos 12.3, 12.4 y 14**).

3.2. 2. Factores para el éxito del liderazgo femenino

Producto del análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas a la pregunta No. 2, resultó esta Tabla – resumen que permite realizar varias interpretaciones generalizadas e individualizadas, dentro de la organización analizada. (**Anexo No. 15**)

Interpretaciones generalizadas acerca de este aspecto:

1. El “**carácter dulce**” es una característica seleccionada por casi la mitad de los hombres sondeados en esta ocasión (46%), que confirma en ellos, la reproducción de los estereotipos sexistas con que se continúa evaluando a las mujeres que realicen o no esta labor de dirección y que los entrevistados valoran en una cantidad superior con respecto al inciso c) “con años de experiencia”. Si bien este último inciso no se considera tan necesario, en ambos sexos, para las labores directivas, pues las inexpertas

ganarían la práctica en el propio “fogueo” de las tareas, la “**dulzura de carácter**” se considera necesaria por encima de 9 características seleccionadas por los entrevistados, pues según los compañeros contribuye a suavizar el trato con las y los subordinad@s y este rasgo la mujer dirigente **no lo debe perder**. En el caso de las mujeres, ninguna de ellos consideró necesaria esta característica para las labores de dirección.

2. Adicionalmente a las cuatro primeras características seleccionadas casi unánimemente para tipificar a una mujer dirigente anapista, ambas partes se dividieron en añadir otros rasgos adicionales que necesitan las mujeres para tener éxito en esta labor. Menos de la mitad de las mujeres apostaron por otros rasgo como la *sensibilidad* ante los problemas propios de las mujeres, la *decisión y valentía*, la *disciplina* y la *consagración*, a partir de este último aspecto coinciden con los hombres en que deben ser además: *responsables* y ser capaces en la *toma de decisiones oportunas*, *persuasiva* (no ser impositiva), *poseer conciencia revolucionaria e inteligencia*.
3. Más de la mitad de los hombres, añadieron características para perfeccionar a las dirigentes, lo cual puede tener diferentes significados. ¿Acaso deben ser ellas superiores en cualidades para llegar a merecer ser seleccionadas? Individualmente 4 hombres reforzaron su ideal de mujer dirigente con la posesión de las cualidades: *respeto*, *seriedad* y *ser organizadas, ejemplo y eficientes*.
4. Al continuar analizando la opinión en que coincidieron 2 hombres de amplia experiencia en su demanda hacia las líderes “*deben cuidar de su prestigio, deben saber hacer sus cosas personales con la discreción suficiente como para que no se conozcan relaciones de pareja en el centro de trabajo, puesto esto la hace perder prestigio*” me surge la duda, es que ¿esta situación no puede afectar por igual el prestigio de hombres y mujeres?, o

se está indicando una simulación ó se esta reproduciendo el estereotipo del cómo deber ser la mujer desde que nace: para un solo hombre, so pena de desprestigiarse públicamente si viola este mandato cultural.

3.2.3 . Elementos para el análisis de la variable: Belleza femenina.

La tabla **Anexo. 16** resume las diferentes percepciones **divididas** acerca de esta variable y su influencia en **el liderazgo o promoción a cargos de dirección**, obteniendo los diferentes resultados por sexos:

1. El **60 %** de las entrevistas concluyó que este un factor que **no influye en la selección**, liderando **las mujeres** la mayoría en esta decisión (el **81%** de ellas).
2. En el **40 %** que opinó negando la existencia de este factor con peso significativo en los procesos de selección de las candidatas, está compuesto por los hombres en su mayoría, ya que el 64% de esta representación opina que la apariencia física femenina **si influye** en la toma de decisiones en este sentido.
3. Aunque la mayoría señalada coincidió en opinar que la *belleza femenina* o apariencia física es un factor que pesa poco para labores de dirección, algunas de las opiniones individuales de las y los inquirid@s coincidieron en afirmar que desafortunadamente esta es una situación que **si** está ocurriendo actualmente y en algunos casos, por las razones o variables que se enumeran a continuación:
 - a) Impulsa a las masas a la selección.
 - b) Cuando se actúa superficialmente
 - c) En dependencia del nivel educacional, de preparación y de comprensión de lo que simboliza una mujer
 - d) No está acorde con la política de cuadros seguida por la organización y por nuestro Estado y Gobierno.

- e) Sucede cuando la masa está confundida ideológicamente
- f) La mujer inspira más respeto o impresión por estar en ese medio laboral
- g) Puede lograr hacer obtener mayores éxitos en el liderazgo.
- h) Cuando existe poco nivel de conocimientos
- i) Influya en solo una parte del colectivo.
- j) Cuando existan intereses personales individuales

Conclusión más significativa que arroja este análisis:

Aunque estas percepciones, sólo resultaron mayoría en el sexo masculino, este es un indicador que hay que tener en cuenta, ya que reproduce la existencia de estereotipos sexistas inconscientes para el modelo potencial de la mujer dirigente en el sector rural.

3.2.4. Resultados obtenidos con las preguntas de investigación separada por sexos

Los Anexos **No. 17 y 18** explican por sí solos el resumen de las percepciones de las mujeres, acerca de la ocurrencia o no de estas actitudes reprobables que todavía se manifiestan en nuestra sociedad, aunque de forma enmascarada y que en ambos casos se demuestra su existencia.

Resulta útil destacar que aunque en ambos casos es baja la percepción de estos fenómenos (**32% y 39% respectivamente**), comparativamente los hechos referidos **al acoso sexual laboral se aprecian con superioridad leve en este estudio**, lo cual puede ser un indicador de logros en el trabajo educativo e ideológico que nuestro proceso revolucionario ha alcanzado, con respecto a la primera pregunta acerca de los rasgos discriminatorios.

Ante la solicitud de opiniones sobre la primera de estas situaciones indeseadas (sufridas o no en lo personal) obtuvimos las siguientes apreciaciones ante el fenómeno, de más de la mitad de las investigadas:

1. Aunque no lo expresen, existen muchos hombres que catalogan a las mujeres con inferioridad.
2. No debería ocurrir esto, el sexo no significa un detrimento para valorar a las personas (dos compañeras coincidieron en esta opinión)
3. Ocurre a menudo, por ser mujer no se es bien mirada en una UBPC (por ej.) porque trabajan muchos hombres allí, o no se es escogida para dirigir allí, existe mucha resistencia a esto.
4. No debe permitirse.
5. Tiene la peor opinión de este tipo de conducta, que no tiene el más mínimo valor ni respeto al que lo practique; y a la mujer que le ocurra algo semejante deben comportarse valientemente.
6. Las mujeres debemos demostrar que podemos luchar contra esto.
7. No porque seamos mujeres se nos debe valorar injustamente, ya que somos o valemos tanto como los hombres.
8. No deben existir este tipo de prejuicios por ser mujeres, porque tenemos los mismos derechos que los hombres.
9. Esta situación me ha hecho sentirme subvalorada y herida como ser humano.
10. Me resultó muy injusto sentirme subvalorada en el sector agropecuario y me hizo tomar la decisión de trasladarme hacia otro sector de trabajo.
11. A veces hay que cumplir con nuestro trabajo como nos digan (dicten o nos perciban).
12. No es correcto, yo logré demostrar que la condición de mujer no es impedimento para ninguna tarea.
13. Todas las personas somos iguales y podemos obtener logros y hacer crecer una organización por igual.
14. En general existe menosprecio hacia la mujer en este sector, en ocasiones en los momentos de salida o necesidad de transporte muchos jefes se hacen los desconocidos ante los problemas, desbordan mucho cariño el día de las Madres, pero en la realidad de la cotidianidad del resto de los días, las subordinadas somos ignoradas, sin consideraciones de ese tipo.

15. Por ser ama de casa nunca lo he percibido.

16. Como asociada de CCS de una finca privada tampoco lo logra percibir.

Resultaron también contradictorias e interesantes las siguientes opiniones acerca del acoso sexual, que en algunos casos no amerita la crítica de estas mujeres:

1. Te pueden cortejar, si no existe amor te debes dar a respetar como mujer.
2. Esta situación cambia la imagen del superior.
3. Es una falta de respeto.
4. Hay hombres que por ser jefes se creen que todas las mujeres tiene que ceder a sus caprichos
5. Como mujer podría ser natural el cortejo, pero no sería muy bueno mezclar el trabajo con el placer.
6. Si el jefe se enamora no es culpable.
7. No creo que haya que considerarlo como acoso, sencillamente al final somos un hombre y una mujer que pueden sentir atracción mutua.
8. Considero que aunque existan relaciones de trabajo, no lo veo a mal, ya que existen los gustos y atracciones, pero considero que tiene que ser con respeto y no utilizar el cargo para eso.
9. Los hombres que lo hacen con una mujer lo repiten con otras.
10. Considero que esta conducta es muy grave.
11. No debe ocurrir ni permitirse.
12. Si sucede es incorrecto, mucho peor si se convierte en asedio.
13. A las trabajadoras deben ser respetadas por el jefe para que exista moral y disciplina.
14. Siempre que la trabajadora sea respetada, es válido un cortejo sencillo.
15. La mujer debe distinguir cuando se trata de un trato ameno como lisonja y cuando se trata de un acoso sexual y entonces debe “plantar”, porque si no la responsabilidad de la conducta es de ambos y entonces se vuelve muy difícil demostrar de quien es la culpabilidad.
16. Depende de la característica personal de cada quien, si el jefe es insistente,

la mujer a veces no reacciona y a veces si.

17. El jefe es culpable por su posición de jefe, por su nivel de preparación y por obstaculizar el desarrollo normal del trabajo. La mujer es culpable si lo acepta.
18. El jefe aprovecha su posición para esta conducta, exponiendo a la mujer a aceptarlo o a que le cueste su puesto de trabajo, para no ser culpable también la mujer, si conducta debe ser buscarse otro trabajo, aunque no todas escogen este camino.
19. No es correcto, pues el hombre no debe aprovechar su posición de superioridad para realizar este tipo de chantaje sutil, poniendo a la mujer en una posición muy incómoda, en la que cualquiera de las dos respuestas puede perjudicar a esa mujer.

En el caso de la pregunta investigativa **No.4 (Anexo No. 7)**, realizada sólo a los hombres acerca del nivel de participación en la toma de decisiones y en el manejo de recursos, por las razones explicadas en el capítulo metodológico no tuvo hallazgos de importancia.

3.2.5. Resultados comparativos de las preguntas de corte evaluativo aplicadas a ambos sexos. Utilidad del Programa SPSS.

Luego de realizar el correspondiente análisis de contenido, del último bloque de pregunta, utilizando una escala sensibilización y/o conocimientos, relacionada con el tema de la mujer y su promoción a puestos de liderazgo dentro de la organización (**Anexos No. 9 y 10**), hemos conseguido respuestas polémicas en ambos sexos, expresado en con dudas y confusiones que denotaron **escaso conocimiento en el tema**.

Particularizando en las dudas del aspecto No. 1 ***¿Cómo considera Ud. que deben ser tratadas las mujeres dentro de la organización? Podemos valorar que se confunde la igualdad plena o discriminación en el aspecto laboral, con el rigor, la***

disciplina y las flexibilidades necesarias explicadas por Fidel en el I y II Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas (17. Castro, 2006).

Al analizar y evaluar las alternativas seleccionadas por las y los entrevistad@s observamos los diferentes matices en que se va de ambos extremos radicales, desde el más radical hasta los excesivamente paternales, cuya evaluaciones finales se resumen el **Anexo No. 19**.

Utilidad del uso del Programa SPSS:

Resulta más fácil resumir todos los resultados obtenidos por preguntas y por sexos con este programa (**Anexo No. 20 y 21**).

- Interpretación de los datos de las 50 respuestas a la primera pregunta (**Anexo No. 22**)
 1. La media aritmética o promedio total obtenido entre hombres y mujeres es un nivel de sensibilización de **66,1%**, distribuido entre el numero de frecuencia en que aparece respondida esta pregunta en la segunda tabla y que se grafica a continuación.
 2. El 16 % de las personas entrevistadas (8 personas), denotaron un nivel bajo de sensibilización, con la pregunta analizada.
 3. 21 personas (para un 42%) de de las 50 personas encuestadas demostraron con sus respuestas poseer un nivel de sensibilización del 100% con esta primera pregunta, compuesta por 11 hombres y 10 mujeres que aparecen en la primera tabla analizada (**Anexos No. 22**).
 4. Las restantes 29 personas (12 hombres y 17 mujeres) requieren capacitación en este tema.

El **Anexos No. 22 y 23** comparan el grado el de sensibilidad que muestran el total de las personas entrevistadas, respecto a esta pregunta, cuyo análisis puede repetirse por cada uno de las respuestas que requiera mayor nivel de profundización y mayor cantidad de personas entrevistadas.

Los Anexos No. 24 y 25 muestra los resultados estadísticos del grado de sensibilidad que se refiere a las preguntas 2 y 3 de este bloque, expresados porcentualmente y similar a la respuesta anterior.

Conclusiones del análisis porcentual estadístico:

Aunque el porcentaje promedio (media) de sensibilidad total alcanzado por las mujeres entrevistadas es menor (**76%**) que el de los hombres (**86%**), esto no un indicador de esa diferencia, puesto que en las estas entrevistas realizadas, no se aprecia simulación en las respuestas femeninas, rasgo que coincide con el marco teórico estudiado, a diferencia de los rasgos de la masculinidad con inclinación a la simulación como característica cultural. (**Anexo No. 19**)

Estos análisis complementaron el resto de la metodología utilizada, pero se puede utilizar aún con mayores posibilidades y opciones, con cantidades superiores de personas a entrevistar, con la profundización en los temas de mayor interés.

CONCLUSIONES GENERALES

1. Se corroboran con el estudio histórico-cronológico realizado, las premisas fundamentales para el desarrollo del proceso de empoderamiento de las mujeres campesinas en Cuba.
2. Resulta interesante del análisis de la comparación graficada, que la presencia femenina en las diferentes responsabilidades dentro de la ANAP se va engrosando sólo, en los niveles municipales, pero en cargos de menor poder de decisión, como es el de funcionarias municipales, donde rebasan el **50 %** de la membresía, siendo las de menor presencia el cargo principal o los cuadro-centro que encabezan los territorios o las organizaciones de base (**Anexo No. 4**).
3. Según el % de sensibilización y/o capacitación alcanzado en las evaluaciones cuali-cuantitativas individuales, tanto en hombres y mujeres **se requiere aumentar la capacitación en este sentido**, ya que se evidencia mucha improvisación en los temas analizados, que no se dominan a profundidad.
4. En la organización estudiada, se evidencia la existencia de determinados rasgos discriminatorios de machismo y de acoso sexual hacia la mujer, propios de la cultura patriarcal y de la campesina arraigada a lo tradicional.
5. Ante las carencias actuales no se valoriza en todo momento este tipo de inequidades, ante las desigualdades materiales recrudescidas por el período especial pierde importancia (especialmente para los hombres) estos aspectos subjetivos, intangibles, siempre ante las prioridades de producir no se es conciente de la presencia de esta inequidades (ausencia de la mujer en la producción directa), ni de las causas y consecuencias y potencialidades.

6. Producto del análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas a la pregunta No. 2, sobre los *Factores para el éxito del liderazgo femenino*, este arroja la persistencia de estereotipos sexistas inconscientes para la mujer dirigente en el sector rural. Aunque estas percepciones, sólo resultaron mayoría en el sexo masculino, este es un indicador que hay que tener en cuenta para futuros análisis similares.
7. Los temas tratados en esta investigación resultan de interés para seguirlos abordando en futuros trabajos dentro sector.
8. Se comprobó el método de la Entrevista, como un método de recolección de información que en las subjetividades del ser humano con auto-análisis, cotidianidad y familiaridad, que también puede aportar al proceso de sensibilización y empoderamiento de las mujeres campesinas.

RECOMENDACIONES:

1. Teniendo en cuenta el análisis realizado en el capítulo teórico, acerca de la protección a las mujeres campesinas y a las luces del pero a las luces del desarrollo teórico alcanzado en la actualidad, se debe analizar la posibilidad de otorgamiento de la co-propiedad a las esposas y otros familiares mujeres, similar a como se ha logrado llevar a la práctica con la legislación vigente en cuanto a las propiedades de viviendas y autos.
2. Igualmente se deben tener en cuenta para análisis más profundos, los obstáculos y otros aspectos diagnosticados para la incorporación de las mujeres a la ANAP, que tienen que ver con la permanencia menor o mayor tiempo en las organizaciones, ya que esto atenta contra las oportunidades y posibilidades reales del acceso de la mujer a puestos de dirección, al compararse con los hombres que nunca van a poseer el obstáculo del tiempo dedicado a la maternidad. (**Anexo No. 5.**)
3. Ofrecer a la Dirección Nacional de la ANAP los resultados obtenidos en esta investigación para su posterior evaluación e implementación de las metodologías que le consideren útiles para el diagnóstico de la organización.
4. Específicamente, resulta de interés evaluar la aplicación de la metodología para la resolución del problema de la baja incorporación femenina en la organización. De ser aprobado, este debe aparecer en lugares visibles que permita el seguimiento y actualización por parte de la Organización.
5. No se debe descuidar el aspecto detectado y analizado en las entrevistas, como “polarización social a nivel intra-grupal, como fenómeno emergente.
6. Se ofrece a FLACSO la metodología del Análisis cronológico para su posible automatización como resultado del Programa Cuba.

***“... silbar es un pretexto para no oír el grito
desgarrando, los cuentos de palomas
en el umbral interno de la vida...”***

Lina de Feria

LA SEGURIDAD EN LA VIDA

Referencias Bibliográficas

1. Abad, Héctor. ***Elogio de la mujer brava.*** En: http://www.semana.com/wf_InfoArticulo.aspx?IdArt=68331, 2003.
2. **ABC de género.** Equipo Maíz, San Salvador, 2005.
3. ACIDI. ***Por qué y cómo utilizar indicadores de género: Manual para proyectos.*** Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile, 1998.
4. Aguilar, Lorena /et. al./ ***Quien busca... encuentra: elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género*** Editorial Absoluto, San José, C.R (Serie Hacia la Equidad UICN, módulo No.2),1999.
5. Alfaro, María Cecilia. ***Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad.*** Editorial Absoluto, San José, C.R (Serie Hacia la Equidad, módulo No. 9), 1999.
6. **Álvarez, Mavis. Masculinidades cubanas: El machismo guajiro.** Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
7. _____ ***La loca de las yagrumas y otras mujeres.*** Editorial Letras Cubanas, La Habana, 2003.
8. **Álvarez, Mayda. Teoría de Género y Cátedras de la mujer en Cuba: Logros y Retos en las investigaciones sobre la familia en Cuba en Aportes para el debate de los Estudios de Género.** Instituto de la Mujer. Universidad de Panamá. Editora Sibauste. Panamá, 2000.
9. Anexo No. 1: **Reglamento General de las Cooperativas de Producción Agropecuaria.** (En: **Gaceta Oficial**, No. 20, Jul. 4, 2005).
10. Anexo No. 2: **Reglamento General de las Cooperativas de Créditos y Servicios** (En: **Gaceta Oficial**, No. 20, Jul. 4, 2005).
11. Arés, Patricia. ***Ser Mujer en Cuba. Riesgos y Conquistas.*** En: Sarduy, C y Alfonso, A. Cpls Género, Salud y Cotidianidad, Editorial Científico Técnica, Ciudad de La Habana, 2000.

12. Arévalo, Leticia. **Factores de riesgo psicosociales en personas de la Tercera Edad del Policlínico 3 de Manzanillo** : Trabajo para optar por el título de Máster en psiquiatría social, La Habana, 2000.
13. Ávalos, Oscar. **Juventud Rural y Masculinidad**. Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades. (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
14. Blanco, L. y Rodríguez, G. **Candil en la calle y luz en la casa**. Editorial Absoluto, San José, C.R. (Serie Hacia la Equidad UICN, módulo No. 7), 1999.
15. Bosch, Tania. **Depresión geriátrica y su asociación a factores de riesgo psicosociales** : Trabajo para optar por el título de Máster en psiquiatría social, La Habana), 2000.
16. Budinich, Valeria. **Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en sistemas de seguimiento y evaluación** : Seminario sobre el Fortalecimiento de Temas de Género en el Desarrollo Rural. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y Caribbean Development Bank (CDB) Castries, Sta. Lucía 9-13 noviembre, 1998.
17. Bustamante, Vivian. **Primera mujer que dirige una cantera**. En: Trabajadores, CTC (38, No. 12, p. 6, Marzo 19, 2007.
18. Castro, Fidel. **Cien horas con Fidel**: Conversaciones con Ignacio Ramonet. 3. ed. Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado, La Habana, 2006, a.
19. _____. **Mujeres y Revolución : 1959-2005** / Federación de Mujeres Cubanas. Editorial de la Mujer, La Habana, 2006, b.
20. Caram, Tania. **Mujer cubana, empoderamiento femenino en Cuba. Tesis de Doctorado**, FLACSO, La Habana, 2001.
21. _____ **La Mujer cubana y la participación social**. FLACSO, La Habana, 2004.
22. Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. **Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano**, La Habana, 2000.

23. Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social. **Las Administraciones y la Seguridad Social.** CETSS, La Habana, 1980.
24. Cruz, Jesús. **Cooperativas campesinas en Cuba y localidad.** (Conferencia en formato digital ofrecida en la Maestría en Gestión y Desarrollo de Cooperativas / FLACSO-UH, La Habana, 2003.
25. Decreto-Ley Número 63 : **Sobre la herencia de la tierra propiedad de agricultores pequeños.** En: **Gaceta Oficial** (Edición Especial No. 9, Diciembre 30, 1982).
26. **Diagrama de Espina de Pescado.** En: **Gestiópolis.** <http://serviciosva.itesm.mx/cvr/investigacion/doc0052.htm>. México, agosto 8, 2005.
27. Díaz, Elena. **Los estudios sobre la mujer rural cubana.** La Habana, 2004.
28. _____. **Mujer cubana: el progresivo proceso de empoderamiento.** La Habana, 2004.
29. _____. **Género y Empleo en Cuba, Impacto de la Crisis en Grupos Vulnerables: Mujer, Familia, Infancia.** FLACSO Cuba, UH, La Habana , 1997.
30. Díaz, Teresa. **Ver claro en lo oscuro: el laberinto poético del civismo en Cuba.** Publicaciones Acuario, La Habana, 2003.
31. Dirección Nacional de la ANAP. **Estrategia para el fortalecimiento del trabajo de la ANAP, en el tema de Género.** (formato digital), 2004.
32. _____. **La Mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones : Compatibilización del Plan de Acción de la ANAP con la Plataforma de Beijin.** (formato digital), La Habana, 2004.
33. _____. **Memorias de los Talleres de Diagnóstico realizados con las 5 provincias y comunidades participantes en el Proyecto Implementación Piloto de la Estrategia de Género de la ANAP,** Santiago de Cuba, 2005.
34. Dirección Nacional de la ANAP – OXFAM – ACDI. **Proyecto Implementación Piloto de la Estrategia de Género de la ANAP,** La Habana, 2005.

35. Echevarría, Dayma. ***Mujer, empleo y dirección en Cuba: algo más que estadísticas*** En: **Sociedad Cubana hoy**: Ensayos de Sociología joven. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2006.
36. EDUTEKA: Fundación Gabriel Piedrahita Uribe (FGPU). **Diagramas Causa-Efecto.** En: <http://eduteka.org/DiagramaCausaEfecto.php> Colombia, 2006.
37. El acoso moral o psicológico entra en el DRAE: **informa.** En: http://www.nodo50.org/canadiense/article.php3?id_article=16, 2005. WWW.MOBBING.NU.
38. Encarta. **Diccionario Microsoft Encarta**, 2006-2007.
39. Encinas, Javier. **Diagnósticos y propuestas de mejora de la calidad en las empresas.** En: <http://www.monografias.com/trabajos41/mejora-calidad/mejora-calidad2.shtml>, Ciudad Obregón, Sonora, México, 2006.
40. Escalante, Ana y Peinador, María. **Ojos que ven... corazones que sienten: indicadores de equidad** Editorial Absoluto, San José, C.R (Serie Hacia la Equidad UICN, módulo No. 6) ,1999.
41. Espinosa, Eugenio. **La cooperación internacional en las relaciones internacionales de Cuba** (formato digital), 2004.
42. Federación Latinoamericana para la Calidad. Herramientas para el Análisis, Cuantitativo y Cualitativo, de la Gestión de procesos. En: http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/herramientas_calidad/causaefecto.htm, 2003.
43. Fernández, Lourdes. **Mujeres y Estudios de Género en Cuba.** (Conferencia en Formato Digital para la Maestría en Estudios de Género) Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, 2001.
44. Fuentes, Subset. **Un acercamiento a la homosexualidad desde el género. Sobre emancipaciones y ataduras al régimen patriarcal (FLACSO)** Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades. (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.

45. Galá, María /et. al./ (2007) **Soledad no compartida**. En: **Trabajadores**, CTC (38), No. 22, p. 8, Mayo 21.
46. Gobierno de Cantabria : Guía de Actuación : Violencia contra las mujeres. En: [HTTP://WWW.MUJERDECANTABRIA.COM/PDF/_200..](http://www.mujerdecantabria.com/pdf/_200..)
47. Gomáriz, Enrique. **La planificación con perspectiva de género**. Colección Metodologías No. 1 Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica, 1994.
48. González, Julio. **Estudios de masculinidades en Cuba: Los nuevos desafíos**. Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
49. _____ . **Feminismo y masculinidad: ¿mujeres contra hombres?** Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
50. Gorguet, Marlen. **Violencia, sexualidad y drogas**. Editorial Oriente, Santiago de Cuba, 2006.
51. Guerra, Sergio. **Tabloide de Historia de América Latina** Casa Editora Abril, La Habana, 2005.
52. Guillén, Francisco. **Breves comentarios al Código del Trabajo**, Unión de Juristas de Cuba (XIV, No. 25) p.89-105, julio-Diciembre, 1985.
53. Hart, Armando. **Ética, Cultura y Política**. Centro de Estudios Martianos, La Habana, 2006.
54. Hernández, Betty. **Dominantes dominados por su dominio: una aproximación al estudio de masculinades**, FLACSO, La Habana, 2004.
55. Hernández, Carmen N. y Trujillo, Idania. **Género: crecer desde el pie** En: **Caminos: Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico**, No. 40, p.23-30, 2006.
56. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. **Acoso laboral de España**. En: <http://www.mobbing.ws>, 2007.
57. **La Educación en Revolución**. MINED, Instituto Cubano del Libro, 1974.
58. La Revolución en la Agricultura Ministerio de la Agricultura. Editorial José Martí, 1987.

59. Lagarde, Marcela. **Identidad de género**: Curso ofrecido en el "Olof Palme". Managua, Nicaragua, 1992.
60. _____. **Ponencia en el XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas**. México, 1993.
61. **Ley No. 95: Ley de Cooperativas** de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios. (En: Gaceta Oficial, No. 72, Nov. 29, 2002).
62. Ley de Reforma Agraria. **Gaceta Oficial** (No. 7, Junio 3, 1959).
63. Ley No. 49, Código de trabajo. En: **Gaceta Oficial** (No. 3) p.155-172, Junio-Diciembre, 1974). **VERIFICAR**
64. Ley No. 62 : Código Penal. Versión digital, 1987.
65. Leyva, Arisbel. **Cambios en la estructura social del campesinado cubano. Apuntes para un estudio**. En: **Sociedad Cubana hoy**: Ensayos de Sociología joven. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2006.
66. López, Laura /et. al./ **Mujeres Maltratadas en la relación de pareja**: Estudio de caso desde la dimensión motivacional. En: **Sexología y Sociedad**, Ed. CENESEX (11, No. 28, p.9-14, Agosto 2005).
67. Martí, José. **Maestros ambulantes**. (1884). (En: **Nuestra América**) Obras Completas, T. 8., Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1975.
68. Martín, Abelardo. **Compendio de la Legislación Agraria Cubana** En: **Revista Cubana de Derecho**, Unión de Juristas de Cuba (XVI, No. 29, p.3-14, Abril-Junio 1987).
69. Martínez, Cristóbal. **Para que la familia funcione bien**. Editorial Científico-Técnica, La Habana, 2005.
70. Merino, Eloy. **Cambios jurídicos sobre la propiedad en Cuba**. En: **Revista Cubana de Derecho**, Unión de Juristas de Cuba (III, No. 8, p.209-218, Junio-Diciembre, 1974).
71. Montecino, Sonia. **Devenir conceptual: de la mujer al género**. En: **Palabra dicha: Escritos sobre género, identidades, mestizajes**. Universidad de Chile, 1997.

72. Moya, Isabel. ***El Cuerpo, la construcción de lo femenino y el audiovisual*** En: ***Sexología y Sociedad***, Ed. CENESEX (11, No. 28, p.4-8, Agosto 2005).
73. Muñoz, Marta. ***Educación Popular Ambiental para un desarrollo rural sostenible***: Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Educación, La Habana, 2003.
74. Oficina Nacional de Estadísticas. ***Anuarios estadísticos 2005 de los Territorios de Cuba*** (versión digital CD), 2006.
75. Organización Panamericana de la Salud. ***Conceptualización de Género para la Planificación en Salud*** (versión preliminar), 1995.
76. Oxfam-Canadá. ***Género : Perspectivas desde un diagnóstico*** : Estudio de impacto realizado sobre los avances y problemas existentes para la incorporación una perspectiva de género dentro de la organización de campesinos de Cuba, (versión digital CD), La Habana, 2005.
77. _____ Memoria del Taller de Devolución de los hallazgos de un estudio de impacto, donde participaron representantes de la ANAP, Oxfam y de otras Agencias de cooperación, (versión digital CD), La Habana, 2005.
78. Parés, Marina ***MOBBING: Conociendo al grupo acosador desde la antropología*** : Extracto de la Conferencia Magistral en el XIII Coloquio Internacional de Antropología Física “Juan Comas” En: [HTTP://WWW.ACOSOMORAL.ORG/ACOS23.HTM](http://www.acosomoral.org/acos23.htm), 2005.
79. _____ Las Fases del Acoso Moral en el Trabajo : Ponencia celebrada en el V Congreso Nacional AMET / Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing (SEDISEM) En: <http://www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Paresm19.pdf>, 2006.
80. Pasquel, Rubén. México: Tificar el acoso laboral: **Diputados promueven reformas a la Ley Federal del Trabajo** En: <http://www.acosomoral.org/juric47.htm>, 2006.
81. Peral, Daniel. ***Derecho de Familia***. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1984.

82. Pérez-Rolo, Marta y Grela, Lourdes. ***Che: Su vigencia en la industria.*** Centro de Gestión Empresarial, Superación Técnica y Administrativa (GESTA), La Habana, 2004.
83. Prévost, Paul. ***Las dimensiones estratégicas del desarrollo local*** En: Desarrollo Local: Selección de lecturas en formato digital / José Bell, 2005.
84. Quintana, Livia. ***Miremos el género a través de la paternidad y la maternidad Identidad masculina: Algunas reflexiones sobre el tema :*** Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades. (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
85. Real, Manuel. ***Maltrato al anciano en una Comunidad de Ciudad de La Habana:*** Trabajo para optar por el título de Máster en psiquiatría social, La Habana, 2003.
86. Rivero, Ramón. ***Representaciones sociales del rol de padre en algunos grupos reflexivos de Santa Clara : Identidad masculina. Algunas reflexiones sobre el tema :*** Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades. (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
87. Rodríguez, Esvaldo. ***Maltrato a los ancianos: Estudio en el Consejo Popular de Belén, Habana Vieja :*** Trabajo para optar por el título de Máster en Psiquiatría social, La Habana, 1999.
88. Rodríguez, G. y Azofeifa, F. ***La Diversidad hace la diferencia : acciones para asegurar la equidad de género en la aplicación del Convenio de Biodiversidad Biológica.*** Editorial Absoluto, San José, C.R., 2004.
89. Rodríguez, Guiselle /et al/. ***Tomándole el pulso al género : sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género.*** Editorial Absoluto, San José, C.R. (Serie Hacia la Equidad UICN, módulo No. 4), 1999.
90. Rodríguez, Rocío. ***Compartiendo secretos : sistematizando desde la equidad.*** Editorial Absoluto, San José, C.R (Serie Hacia la Equidad UICN módulo No. 8), 1999.
91. Romero, Magela. ***Padre nuestro que estás...dónde?. Reflexiones sobre el rol paterno cubano, un estudio con padres presentes :*** Ponencia en

- la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades. (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
92. Romero, María I. ***La identidad: un enclave de resistencia cultural*** En: ***Caminos: Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico***, No. 40, p. 31-38, 2006.
93. Ruiz, Georgina. ***Factores de riesgo psicosociales que afectan la tercera edad: Policlínico Rampa, Plaza de la Revolución*** : Trabajo para optar por el título de Máster en psiquiatría social, La Habana, 1999.
94. Sánchez, Manuel. ***El Proyecto del Código de Familia*** En: ***Revista Cubana de Derecho***, Unión de Juristas de Cuba (III, No. 8) p.31-60, Junio-Diciembre, 1974.
95. Stoner, James. ***Administración***. Imprenta Alejo Carpentier, La Habana, 200?.
96. Suset, Antonio. ***Los campesinos: ¿Fueron o se fueron, son o se van, quieren irse o seguir siendo?*** En: ***Sociedad Cubana hoy: Ensayos de Sociología joven***. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2006.
97. Torres, Ana. ***La construcción de la masculinidad en la religión cristiana***. Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades. (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
98. Tovar, Marianela. ***Disciplina y control: Los manuales de urbanidad y la construcción de la masculinidad hegemónica a fines del siglo XIX en Venezuela***. Ponencia en la Primera Jornada Cubana de Estudio sobre masculinidades (versión digital CD) CENESEX, Ciudad de la Habana, 2006.
99. Unión Sindical de Madrid Región de CCOO Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) : Los efectos de la nueva organización del trabajo : sobre la salud . (Cuadernos Sindicales) En: [HTTP://WWW.USMR.CCOO.ES/PORTADA/MOBBING/MOBBING1.PDF](http://www.usmr.ccoo.es/PORTADA/MOBBING/MOBBING1.PDF), 2002.

100. Vasallo, Norma. **El Género : un análisis de la “naturalización” de las desigualdades** (versión digital de la Conferencia para la Maestría en Estudios de Género) Universidad de La Habana, 2000.
101. _____ Palabras de apertura del Taller: **Análisis y perspectiva de la aplicación del enfoque y la equidad de género en Cuba**. Cátedra de la Mujer, Ciudad de la Habana, 2006.
102. Vásquez, Darío. **Estrés laboral** En: <http://www.monografias.com>, Universidad de El Salvador, 2007.
103. Velásquez, Manuel. **El acoso en el trabajo** : Ponencia presentada en la I Jornada de Análisis Integral del Mobbing Ámbito Jurídico, **SEDISEM**, Girona, 2005.
104. XVIII Congreso de la CTC: **Memorias**. Unidad de Propaganda gráfica de la CTC Nacional, La Habana, 2005.
105. Yáñez, Mirta. **Álbum de poetisas cubanas**. Editorial Letras Cubanas, La Habana, 2002.
106. Zaldaña, Claudia **La Unión hace el poder: procesos de participación y Empoderamiento**. Editorial Absoluto, San José, C.R (Serie Hacia la Equidad UICN, módulo No. 5),1999.

ANEXOS

ANEXO No. 1

GRÁFICO SOBRE PREMISAS Y CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES CAMPESINAS EN CUBA

I PARTE - Primer Quinquenio (1959 – 1963)

DENOMINACIÓN DEL AÑO	1959	1960	1961	1962	1963				
	"Año de la Liberación"	"Año de la Reforma Agraria"	"Año de la Educación"	"Año de la Planificación"	"Año de la Organización"				
ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES	1ro de Enero (Pág. 29) "...la mujer es un sector en nuestro país que necesita ser redimido, porque es víctima de la discriminación en el trabajo y en otros muchos aspectos de la vida."	17 de Mayo	(1961-1970) Surgimiento de las primeras organizaciones cooperativas						
	Triunfo de Revolución Cubana	Ley de Reforma Agraria	ANAP	Discursos	Organización femenina				
				23 de Agosto	31 de Julio	11 de Diciembre	1 de Octubre	3 de Octubre	6 de Diciembre
				Fundación de la FMC (Asignación de misiones importantes para la organización) Creación de la Escuela para Campesinas "Ana Betancourt"	Graduación de las primeras 800 campesinas del Curso de Corte y Costura 12500 campesinas estudiando en La Habana	Graduación de las primeras 8000 campesinas Escuela "Ana Betancourt" Creación de la Escuela de Instrucción Revolucionaria "Conrado Benítez", en Tope de Collantes	I Congreso de la FMC <i>"En el mundo que estamos construyendo, es necesario que desaparezca todo vestigio de discriminación de la mujer..."</i> <i>"... desde el punto de vista legal y desde el punto de vista objetivo ... quedan todavía una serie de circunstancias de orden natural y de costumbres..."</i>	Promulgación de la II Ley de Reforma Agraria (Ley de Nacionalización)	Graduación de las primeras 9320 campesinas Escuela "Ana Betancourt" <i>"... el hecho revela otra cosa: que todo el campesinado va evolucionando también, porque en cursos anteriores fue mucho mayor el número de campesinas que querían regresar."</i>
	Fundación de la ANAP	<i>"Ahora están representadas ya las cooperativas cañeras, en primer lugar con las 800 que se gradúan, y con 2000 más que están estudiando; las granjas del pueblo con 4000 estudiantes. Y de las montañas y de los llanos, procedentes de las asociaciones campesinas, hay en este momento más de 5000. Con esto tenemos representados todos los lugares de Cuba..."</i>	<i>"...a la prostitución llevaban a hijas de campesinos, y a la prostitución llevaba a hijas de familias humildes..."</i>	Creación de la Escuela Nacional de la ANAP "Niceto Pérez" (4 Mujeres por primera vez participan como estudiantes)	<i>"... ascenso de la instrucción y de la educación en el campo, pero principalmente en las montañas ."</i> <i>"... ¿cuántas se han seleccionado? Cerca de 4000 para seguir estudios de otros tipos..."</i>				



ANEXO No. 1

GRÁFICO SOBRE PREMISAS Y CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES CAMPESINAS EN CUBA

II PARTE – Una década de desarrollo (1964-1973)

1964	1965	1966	1967	1968	1970	1971	1974
"Año de la Agricultura"		"Año de la Solidaridad"		"Año del Guerrillero Heroico"		"Año de los Diez millones"	
Plan de Superación de la mujer Ene / Feb		9 Dic / Plenaria FMC		30 de Septiembre		23 de Agosto	
<p>Otras 10 mil campesinas comienzan a estudiar en La Habana</p> <p>"... la mujer dentro de la sociedad, tendrá preferencias en toda una serie de trabajos estudiados con respecto al hombre ...trabajos que son menos duros, que son menos difíciles..."</p> <p>"... tienen la más importante de todas las funciones sociales, que es la procreación, es muy lógico y muy justo que se tenga en cuenta esa importantísima función social de la mujer y, en consecuencia, se le proteja y se le ayude..."</p> <p>"... estamos trabajando ese empeño, en el empeño de incorporar a la agricultura a decenas de miles de mujeres, si fuera posible 100.000, y si fuera posible 200.000. No será posible de inmediato; habrá que organizar planes, planes de producción..."</p>		<p>Creación de las Brigadas FMC- ANAP</p> <p>"... inconscientemente, había algo de prejuicio o había algo de subestimación... el papel que la mujer puede jugar en un proceso revolucionario donde la sociedad se libra de explotación... donde la mujer era doblemente explotada, doblemente humillada..."</p> <p>"... sin la incorporación de la mujer al trabajo productivo el plan de Banao no habría podido llevarse a cabo; los planes de producción de vegetales de microclima en Oriente no habrían podido llevarse a cabo..."</p>		<p>en la próxima primavera, se incorporarán unas 8 mil mujeres; en los viveros de café, para los planes de siembra de café de 1967 y 1968, en los viveros de café se incorporarán no menos de 30.000 mujeres; en los viveros forestales se incorporarán también miles de mujeres; en los planes hortícolas"</p>		<p>X Aniversario de la FMC: 51730 mujeres se encuentran estudiando (en este período han pasado Curso de Corte y Costura 94796 mujeres)</p> <p>X Aniversario de la Escuela para Campesinas "Ana Betancourt"</p> <p>15 / Nov. / 1973 Congreso CTC</p> <p>IV CONGRESO de la ANAP: Asisten 286 Jefas de Brigadas FMC-ANAP</p> <p>"...algunos se asustaron cuando se lanzó a la discusión el proyecto de Código de Familia. Y Blas nos explicó ... sus ideas con un hermoso argumento de que no era posible la felicidad del hombre sin la felicidad de la mujer".</p>	
Aumento significativo de la cantidad de socios y socias, con la incorporación de esposas e hijas		Planes agrícolas femeninos		<p>Clausura del Primer Curso de Operadoras de Tractores Piccolino</p> <p>Siembra de café</p> <p>Hortícolas</p> <p>Frutales</p> <p>Forestales</p> <p>Hort. en microclima oriental</p> <p>Programa Integral de Cítricos</p>		<p>¿Qué hacemos con esto? ¿Volver al capitalismo, en que las mujeres viven del marido, en que la mujer es un adorno en la casa? Estoy seguro de que por lo menos las mujeres cubanas no están de acuerdo con eso."</p> <p>"Porque las dificultades objetivas están ahí, esas no las vamos a cambiar simplemente con los buenos deseos. ¡No! ¿Dónde está el terreno en que nosotros tenemos que ganar esta batalla? ¡Es en nosotros que tenemos que ganar esa batalla! El campo en el que nosotros podemos mejorar, el campo en que nosotros podemos transformar la actividad y la calidad ... es en el factor subjetivo, es en el factor humano."</p>	

ANEXO No. 1

GRÁFICO SOBRE PREMISAS Y CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES CAMPESINAS EN CUBA

III PARTE – Dos Décadas de Desarrollo (1974-1995)

1977	1980	1982	1985	1987	1990	1995
"Año del II Congreso"		"Año del III Congreso"			"Año 32 de la Revolución"	
8 de Marzo		8 de Marzo			7 de Marzo	
III Congreso de la FMC : <i>"Jurídicamente hemos avanzado, pero en la práctica tenemos que avanzar más"</i> <i>"...y tenemos que impedir el menor retroceso en esta lucha histórica."</i>		IV Congreso de la FMC : <i>"...el fruto de 26 años de Revolución..."</i> 37% de la fuerza laboral es femenina. <i>Discusiones sobre la posibilidad del padre acompañante y cuidador de hij@s pequeñ@s</i>			V Congreso de la FMC: <i>"... 30 años de Revolución..."</i> <i>"Ya no se trata de una igualdad en abstracto, o de una lucha en abstracto por la igualdad; ya no se trata de una teoría, se trata de una realidad y las realidades son más sólidas que las abstracciones."</i>	
V CONGRESO de la ANAP: Se destaca el papel de la mujer en la incorporación a formas superiores de producción		VI CONGRESO de la ANAP: Asisten 116 Delegadas Resolución sobre la política de selección, promoción, movimiento, evaluación y superación de los cuadros			VII CONGRESO de la ANAP: Asisten 119 Mujeres (15% del total de Delegadas)	
Estimula grandemente las Brigadas FMC-ANAP		Objetivo: Continuar desarrollando la política de , promoción de compañeras a los cargos dirigentes, en igualdad de condiciones con los hombres y asegurar que en la integración de las Juntas Directivas y comités			Mujeres en diálogo con Fidel Idalia Pérez Zamora, primera mujer en Cuba en dirigir una Cooperativa, contó como logró llevar a los campesinos de Cifuentes el espíritu del 6to Congreso y constituir la CPA Antonio Maceo.	
"...Y la mujer sabe que agua corriente no va a tener en el minifundio...de usar cualquier equipo electrónico...de tener un refrigerador... Luz eléctrica...Y la mujer quiere progresar, quiere incorporarse al trabajo, quiere tener una participación activa...las mujeres defienden esa posibilidad más que los hombres... MUCHAS veces las mujeres demuestran que son más revolucionarias que los hombres."		"...Pero el Partido y el Gobierno no pueden abandonar – ni un instante – la lucha por este propósito de la promoción de la mujer. Yo estoy absolutamente convencido de que la sociedad ganará más en la medida en que sea capaz de desarrollar y aprovechar las cualidades, las capacidades morales, humanas e intelectuales de la mujer..." "...pienso que debe haber más promoción de la mujer a nivel de Estado y de Partido, sinceramente. Es nuestro deber crear las condiciones, desarrollar esa conciencia. ."			"...una de las metas, una de las tareas más difíciles de la Revolución, la más prolongada, la más larga en el tiempo para alcanzarla, está relacionada con la cuestión de la discriminación de la mujer, que todavía se manifiesta en cierta medida en nuestra sociedad, por diversas causas que no han sido totalmente superadas, algunas subjetivas y otras objetivas... la cuestión del acceso de las mujeres al trabajo, de las dificultades que existen todavía en formas de discriminación y en cuestiones relacionadas con las promociones."	
"... en este Período Especial, el peso fundamental de los sacrificios, la parte más dura de los sacrificios, lo llevan las mujeres ... Debíramos tratar, en cierta forma, de darle más facilidades, darle más derechos a la mujer, porque la lucha por la igualdad... lo dura que ha sido esa lucha para cambiar la mente de los seres humanos..."		"...Siempre he pensado que las mujeres son promotoras del movimiento cooperativo...." FIDEL:				

Anexo No. 3:

Tabla No. 1: Datos seleccionados de las Estadísticas reportadas por la ANAP.

Proporción de las mujeres asociadas con respecto al total de miembros

Organ. de Base		Socios y socias			
		H	M	Total	% M
CPA	1077	47233	10857	58090	18,7
CCS	3192	245261	25268	270529	9,3
Total	4269	292494	36125	328619	11,0

(Fuentes: Esfera de Organización de la Dirección Nacional de la ANAP)

Proporción de las mujeres propietarias con respecto al total de la propiedad de la tierra.

Soci@s de CCS Propietari@s de tierra	H	M	Total	% M
Usufructuarios Socios	104868	10191	115059	8,9
Total de Asociad@s CCS Titulares de la tierra	99793	8685	108478	8,0
	204661	18876	223537	8,4

Representación de mujeres en los cargos de dirección de las organizaciones de base

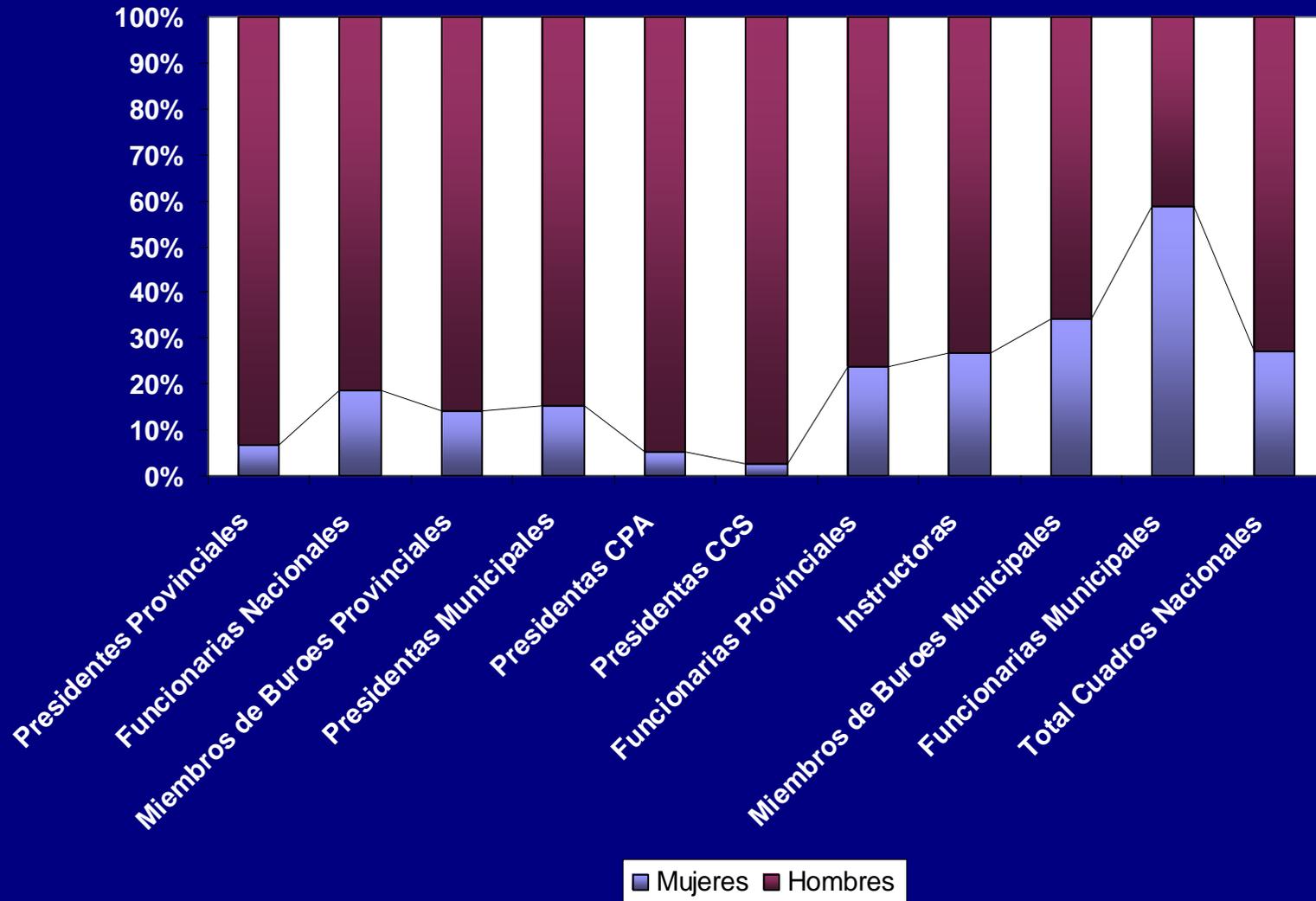
Cargos	Instancias	% que representan
Presidentas CPA	56	5,2
Presidentas CCS	82	2,6
Miembros de Juntas Directivas de Cooperativas	30317	15,9

Total de mujeres cuadros no profesionales y profesionales y en los distintos niveles de dirección

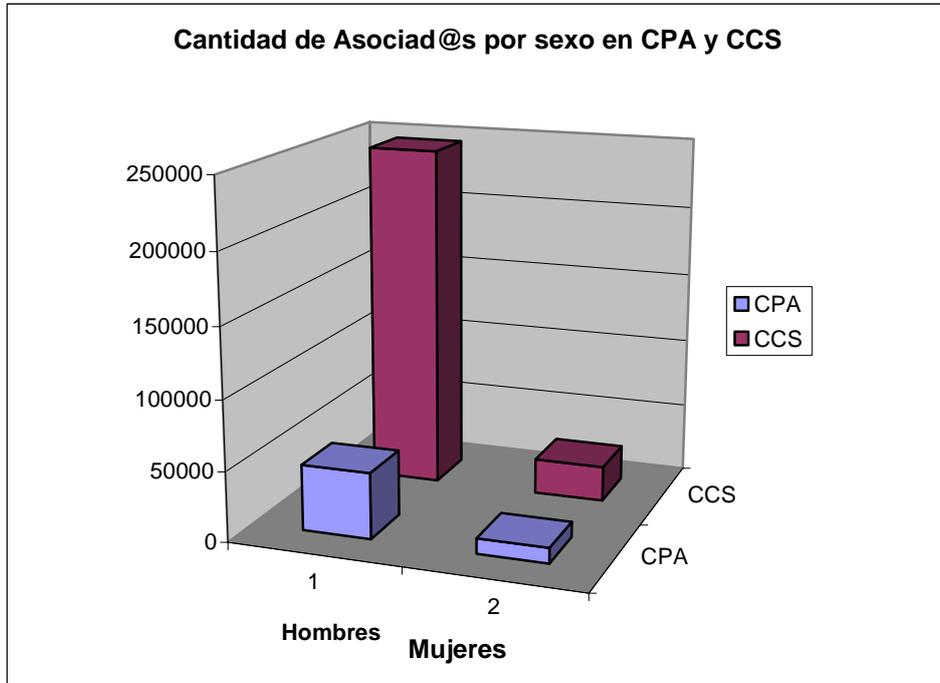
Cargos no profesionales	Total de miembros	De ellos Mujeres	% que representan
Miembros Comité Nacional	119	29	14,3
Miem. Comités Provinciales	720	124	17,2
Miem. Comités Municipales	4569	730	16,0

Categorías por Cargos de Direcc.	Cantidad	Total de miembros	% que representan
Presidentas Provinciales	1	15	6,7
Funcionarias Nacionales	5	27	18,5
Miembros de Buroes Provinciales	8	56	14,3
Presidentas Municipales	23	152	15,1
Presidentas CPA	56	1077	5,2
Presidentas CCS (No Profesionales)	82	3192	2,6
Funcionarias Provinciales	26	109	23,9
Instructoras	86	320	26,9
Funcionarias Municipales	30	51	58,8
Total Cuadros Nacionales (excluyendo O/B)	268	990	27,1

Gráfico No. 3 - Participación por sexos y cargos en los distintos niveles de dirección de la ANAP



Anexo No. 4:
Gráficos que reflejan los datos de la Tabla No. 1



Anexo No. 5 - Tabla de Causas y efectos

Análisis de las Causas que provocan inequidades para el sector femenino de acuerdo a las investigaciones realizadas dentro y fuera de la ANAP		
Tipo de causa	Causas de las inequidades dentro del Sector Cooperativo y campesino	Efectos en la mujer en la ANAP
Asociadas a factores <u>objetivos</u> y socioeco-nómicos	Falta de condiciones propicias y atractivas para la mujer	Baja incorporación producto de escases de ofertas de empleo.
Dificultades y restricciones impuestas por la crisis económica de los 90:	escasez de transporte.	Reduce sus posibilidades, oportunidades y tiempo de trabajo (escalafón para ser valorada)
	baja disponibilidad de capacidades en círculos infantiles	
	Con los salarios bajos los gastos en que incurren las mujeres para el cuidado de familiares no se compensan	
	La maternidad en todas sus etapas.	
	No está intencionada ni diferenciada la mujer en el tratamiento de la reserva femenina	Mujeres cuadros llevan menos años en la organización respecto a los hombres
Causas subjetivas	Falta de preparación de los cuadros (hombres para este tipo de decisiones)	No está intencionada ni diferenciada la mujer en el tratamiento de la reserva femenina
	Machismo	Desvalorización social de la mujer Se obtaculiza su promoción a cuadro en los diferentes niveles (Casi siempre tiene escalafón de desarrollo inferior para ser valorada por desarrollar su rol social de mad)
	No existe tratamiento diferenciado de las necesidades específicas de las mujeres	
	Cantidad de reuniones y actividades fuera de horarios laborales	
	Mucho rigor en la aplicación de las sanciones	
	Procedencia de las mujeres cuadros, fuera de la organización	
	Nivel medio de preparación de las mujeres cuadros	
	Desmotivación de las mujeres por los obstáculos objetivos y subjetivos	Baja incorporación
	Mayor presencia de mujeres cuadros no profesionales	

Anexo No. 6: Fotos en el Taller Diagnósticos para la formulación del Proyecto Implementación Piloto de la Estrategia de Género de la ANAP / 2005.



Anexo No. 7

GUIA PARA LA ENTREVISTA A HOMBRES CUADROS Y/O TRABAJADORES DE LA ANAP

El objetivo de esta encuesta es conocer el nivel de sensibilización en el tema de la mujer dentro de la ANAP y sus posibilidades de acceso a un puesto de liderazgo dentro de la organización.

Fecha de encuesta: ____, ____ y ____.

Datos generales

1. Edad: _____ años.
2. Último nivel escolar o calificación alcanzada: _____.
3. Estado civil: soltero, divorciado, casado, viudo, acompañado
4. No. de hijas: _____ No. de hijos: _____ Edad de los mismos: _____
_____.
5. Cargo actual: _____

Preguntas para investigación

1. Mencione, según su criterio, ¿cuáles son las causas de la baja incorporación de las mujeres a las CCS o CPA?

- b) proponga una o dos soluciones que permita asociar a más mujeres a las cooperativas.

2. A su juicio, ¿qué características personales deben poseer las féminas para tener éxito en esta tarea?

Objetivas

- a) _____ con conocimientos amplios de su tema de trabajo específico
- b) _____ con habilidades de dirección
- c) _____ con años de experiencia

Subjetivas

- d) _____ con carisma personal que facilite la dirección
- e) _____ exigentes
- f) _____ dulce
- g) _____ otras. ¿Cuáles? _____

3. ¿Qué papel le atribuye a la belleza femenina en el liderazgo o promoción a cargos de dirección?

- a) _____ Es un factor que impulsa a las masas a la selección
- b) _____ Es un factor que no influye en el liderazgo

4. Con su responsabilidad Ud. Considera que (marque x)
- sólo apoya a la organización
- influye en la toma de decisiones
- influye en la distribución de algún tipo de recurso o beneficio a los demás miembros de la organización
- recibe algún beneficio. Márquelo, por ej. Capacitación
- estimulac. Salarial
- se siente útil
- otro beneficio ¿cual?

CONDICIONES DE TRABAJO	MEDIOS DE TRANSPORTE	AUTOMOVIL	
		MOTOCICLETA	
		BICICLETA	
	COMPUTADORA		
	OTRAS		

BLOQUE DE SENSIBILIZACION Y/O CONOCIMIENTOS

1. Marque con una X cómo Ud. considera que deben ser tratadas las mujeres dentro de la organización?
- a) Con el mismo rigor y disciplina con que son tratados los hombres
- b) De acuerdo a su situación y condición de mujeres

c) Por qué: _____

2. Marque con una X, quién considera Ud. Que debe "decir la última palabra" o tomar las mayores decisiones en el hogar?

- a) el hombre
- b) la mujer
- c) de mutuo acuerdo
- d) el propietario o la propietaria de la casa
- e) otra persona. ¿Quién? _____

b) Por qué: _____

3. Consideras que las mujeres son buenas para dirigir? Si No

b) Por qué: _____

No. 4 (AGREGAR 2 f)

Anexo No. 8

GUIA PARA LA ENTREVISTA A MUJERES CUADROS O MIEMBROS DE LA ANAP

El objetivo de esta encuesta es conocer el nivel de sensibilización en el tema de la mujer dentro de la ANAP y sus posibilidades de acceso a un puesto de liderazgo dentro de la organización.

Fecha de encuesta: ____, ____ y ____.

Datos generales

1. Edad: _____ años.
2. Último nivel escolar o calificación alcanzada: _____.
3. Estado civil: soltero, divorciado, casado, viudo, acompañado
4. No. de hijas: _____ No. de hijos: _____ Edad de los mismos: _____
5. Cargo actual: _____

Preguntas para investigación

1. Mencione, según su criterio, ¿cuáles son las causas de la baja incorporación de las mujeres a las CCS o CPA?

- b) proponga una o dos soluciones que permita asociar a más mujeres a las cooperativas.

2. A su juicio, ¿qué características personales deben poseer las féminas para tener éxito en esta tarea?

Objetivas

- a) _____ con conocimientos amplios de su tema de trabajo específico
- b) _____ con habilidades de dirección
- c) _____ con años de experiencia

Subjetivas

- d) _____ con carisma personal que facilite la dirección
- e) _____ exigentes
- f) _____ dulce
- g) _____ otras. ¿Cuáles? _____

3. ¿Qué papel le atribuye a la belleza femenina en el liderazgo o promoción a cargos de dirección?

- a) _____ Es un factor que impulsa a las masas a la selección
- b) _____ Es un factor que no influye en el liderazgo

4. ¿En alguna ocasión de su vida laboral te has sentido injustamente valorada en tu trabajo por prejuicios o condiciones inherentes a ser mujer? ____ Una ocasión
____ de 1 a 3 ocasiones _____ más de 3 ocasiones

b) ¿Qué opinión tienes al respecto? _____

5. ¿En alguna ocasión de tu vida laboral te has sentido cortejada sutilmente por algún superior tuyo? ____ en una ocasión
____ de 1 a 3 ocasiones _____ en más de 3
ocasiones

b) ¿Qué opinión tienes al respecto? ____ -

Mujer como víctima _____ Culpabilidad de la mujer _____ Culpabilidad del jefe _____ Culpabilidad de ambos _____

BLOQUE DE SENSIBILIZACION Y/O CONOCIMIENTOS

1. Marque con una X cómo Ud. considera que deben ser tratadas las mujeres dentro de la organización?

a) ____ Con el mismo rigor y disciplina con que son tratados los hombres

b) ____ De acuerdo a su situación y condición de mujeres

d) Por qué: _____

2. Marque con una X, quién considera Ud. Que debe “decir la última palabra” o tomar las mayores decisiones en el hogar?

a) ____ el hombre

b) ____ la mujer

c) ____ de mutuo acuerdo

d) ____ el propietario o la propietaria de la casa

e) ____ otra persona. ¿Quién? _____

b) Por qué: _____

3. Consideras que las mujeres son buenas para dirigir? Si ____ No ____

b) Por qué: _____

(AGREGAR las puntuaciones de los incisos b) obtenidas en las respuestas de investigación No. 4 y 5)

Anexo No. 9

TABLA DE ESCALA DE VALORES ASIGNADA PARA LA EVALUACIÓN DE ENTREVISTAS A HOMBRES

PREGUNTAS (cada una con el valor total de 100 puntos)		CLASIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS ATENDIENDO AL NIVEL DE SENSIBILIZACIÓN		
		BAJA	INTER-MEDIA	ALTA
1	CALIDAD DEL TRATAMIENTO A MUJERES (Incisos)	a)		b)
c)	Los "por qué": *Se evalúan de mayor valor, cuando las respuestas +se acercan a lo expresado por Fidel y a las regulaciones de la CTC	0	25	50
2	OPINIONES S/ TOMA DECISIONES EN EL HOGAR			
a)	MUTUO ACUERDO			50
	HOMBRE MAY.	0		
	MUJER MAY.		25	
b)	OPINIONES S/ TOMA DECISIONES EN EL HOGAR *(se evalúa ídem parecido anterior, menor si reproduce el estereotipo tradicional)	0	25	50
3	CONSIDERACIONES SOBRE LIDERAZGO FEMENINO			
a)	POSITIVO			50
	NEGATIVO	0		
b)	Los "por qué": *Se evalúan de mayor valor, cuando las respuestas +expresen sensibilidad y conocimientos en este tema	0	25	50
4	CARACTERÍSTICAS PARA ÉXITO DE LIDERAZGO FEMENINO (para evaluar según reproducción de estereotipos femeninos tradicionales Descontar 10 pts si marcar el inciso d) y otros por c/u según lo explicado anteriormente sobre estereotipos tradicionales)	0	25	50
	a,b,c,e,f	0	25	50

Anexo No. 10

TABLA DE ESCALA DE VALORES ASIGNADA PARA LA EVALUACION DE ENTREVISTAS A MUJERES				
PREGUNTAS (cada una con el valor total de 100 puntos)		CLASIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS ATENDIENDO AL NIVEL DE SENSIBILIZACIÓN		
		BAJA	INTER-MEDIA	ALTA
1	CALIDAD DEL TRATAMIENTO A MUJERES (Incisos)	a)		b)
c)	Los "por qué": *Se evalúan de mayor valor, cuando las respuestas +se acercan a lo expresado por Fidel y a las regulaciones de la CTC	0	25	50
2	OPINIONES S/ TOMA DECISIONES EN EL HOGAR			
	MUTUO ACUERDO			50
a)	HOMBRE MAY.	0		
	MUJER MAY.		25	
b)	OPINIONES S/ TOMA DECISIONES EN EL HOGAR *(se evalúa ídem parecido anterior, se restan 10 puntos por cada aspecto que exprese roles tradicionales)	0	25	50
3	CONSIDERACIONES SOBRE LIDERAZGO FEMENINO			
	POSITIVO			50
a)	NEGATIVO (no es favorable la opinión o no le interesa opinar)	0		
b)	Los "por qué": *Se evalúan de mayor valor, cuando las respuestas +expresen sensibilidad y conocimientos en este tema (listar estos argumentos que destacan las dotes femeninas para la dirección)	0	25	50
4	OPINIONES DE LAS ENCUESTADAS SOBRE LA SUBVALORACIÓN EN LA ESFERA LABORAL POR PREJUICIOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE SER MUJER (Se evalúan ídem a los "por qué", con la diferencia que la mujer que no le interese opinar indica baja sensibilización o conoc)	0	25	50
5	OPINIONES DE LAS ENCUESTADAS SOBRE CORTEJO SUTIL EN LA ESFERA LABORAL POR PARTE DE UN SUPERIOR (Se evalúan ídem al anterior)			
	a) Mujer como víctima		25	
	b) Culpabilidad de la mujer	0		
	c) Culpabilidad del jefe			50
	e) Culpabilidad de ambos		25	
	d) No existen culpables (según los argumentos que se expongan, sino sigue restando)		25	
	No opina	0		

Anexo No. 11

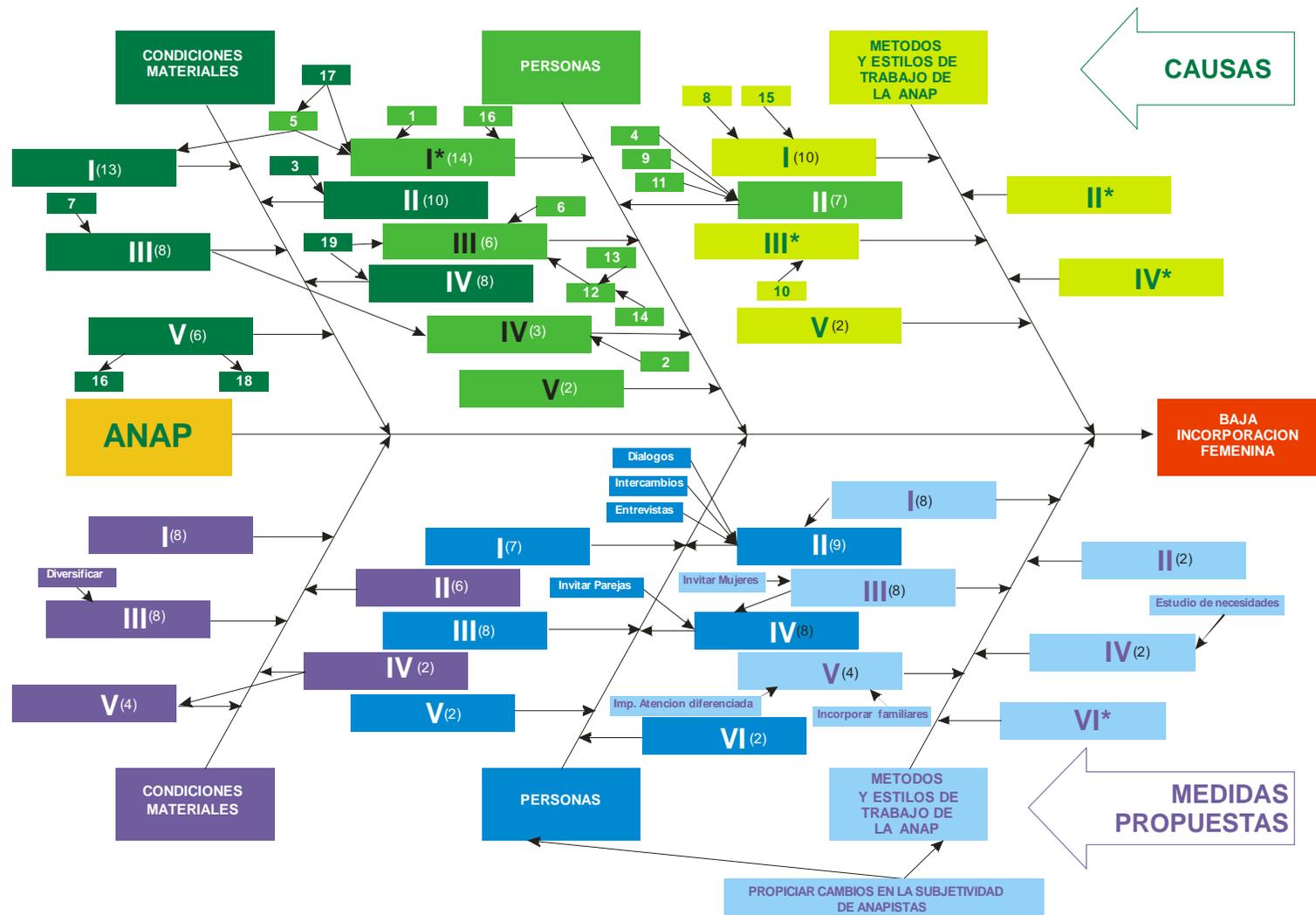
Datos Generales y Cargos ocupados por las personas entrevistadas

MUESTRA	CATEGORIAS DE CLASIFIC.		ESTADO CIVIL			NIVEL CULTURAL		
	PROCESADAS	EDAD PROM.	1	2	3	17	12	9
			SOLTER.	CASAD. O ACOMP.	DIVORCIABILIDAD	SUP.	MS	SEC.
FEMEN.	28	36	6	15	7	6	20	2
MASCUL.	22	48	2	16	4	14	8	
TOTAL	50	42	8	31	11	20	28	2

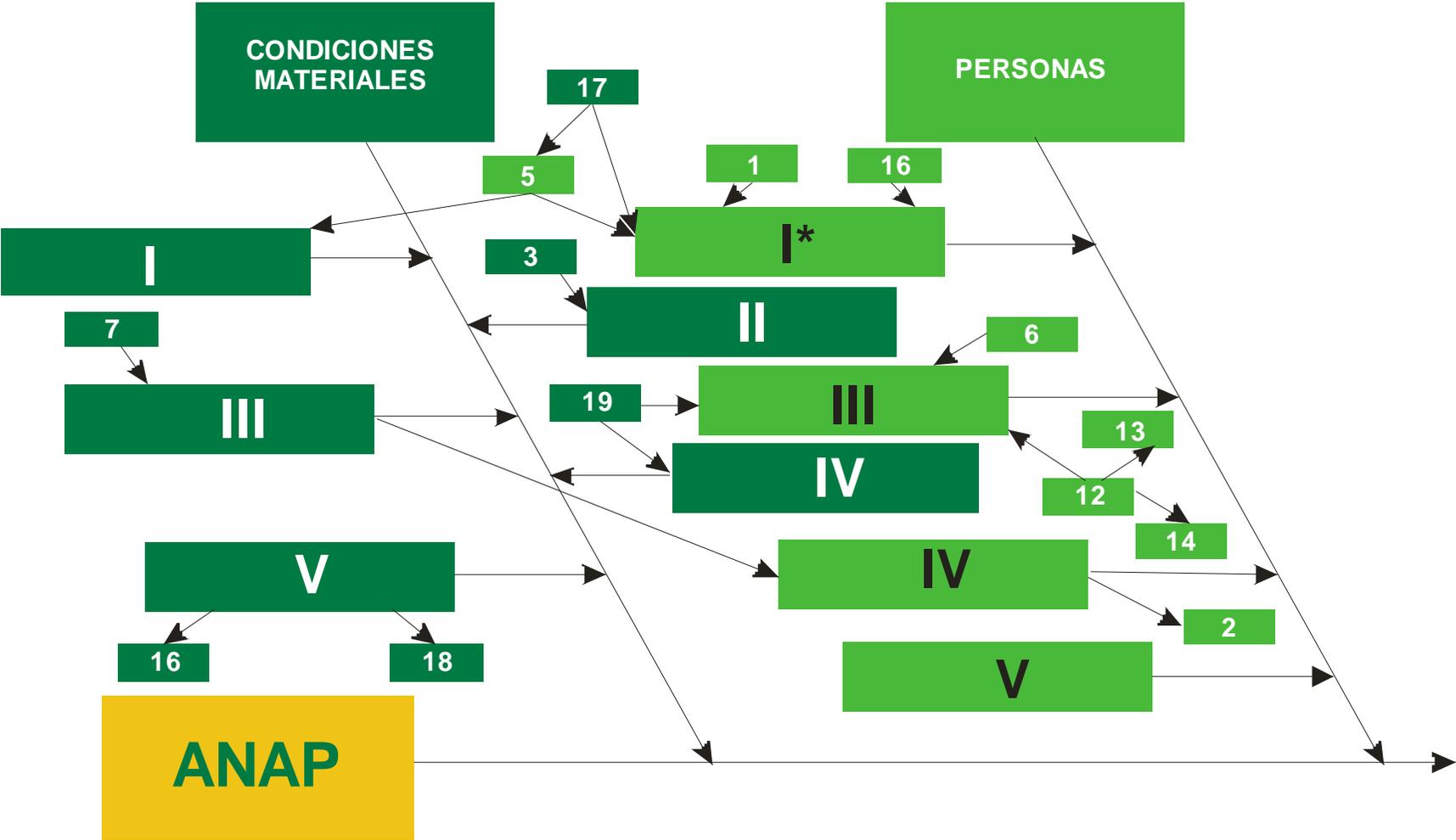
No.	CARGOS	NIVEL DE DIRECCIÓN	SEXO		CANTIDAD DE ENTREVISTAS
			F	M	
1	Presidentes(a) provinciales*	PROVINCIAS	1	1	2
2	Miembros del Buró Nacional (Profesionales)	DIRECCION NACIONAL		1	1
3	Funcionari@s Nacionales	DIRECCION NACIONAL	2	10	12
4	Dirigentes Administrativos (Dirección Nac.)	DIRECCION NACIONAL	1	1	2
5	Miembro del Buró Provincial	PROVINCIA	1	1	2
6	Funcionari@s Provinciales	PROVINCIA	2		2
7	Especialistas Nacionales	DIRECCION NACIONAL	1	1	2
8	Presidentas(es) municipales	MUNICIPIOS	1	*	1
9	Miembros del Buró Municipal	MUNICIPIOS	1		1
10	Instructoras(es)	MUNICIPIOS	4	1	5
11	Presidentes de Cooperativas	ORGANIZ. DE BASE		1	1
12	Miembro de la Junta Directivas de Coop.	ORGANIZ. DE BASE	7	2	9
13	Asociad@s de cooperativas	ORGANIZ. DE BASE	5	3	8
14	Secretaria de la D	DIRECCION NACIONAL	2		2
	TOTAL		28	22	50

MUESTRA	CANT.	Cuadros que conviven sol@s	% no acompañad@s
FEMEN.	28	13	46.43%
MASCUL.	22	6	27.27%
TOTAL	50	19	38%

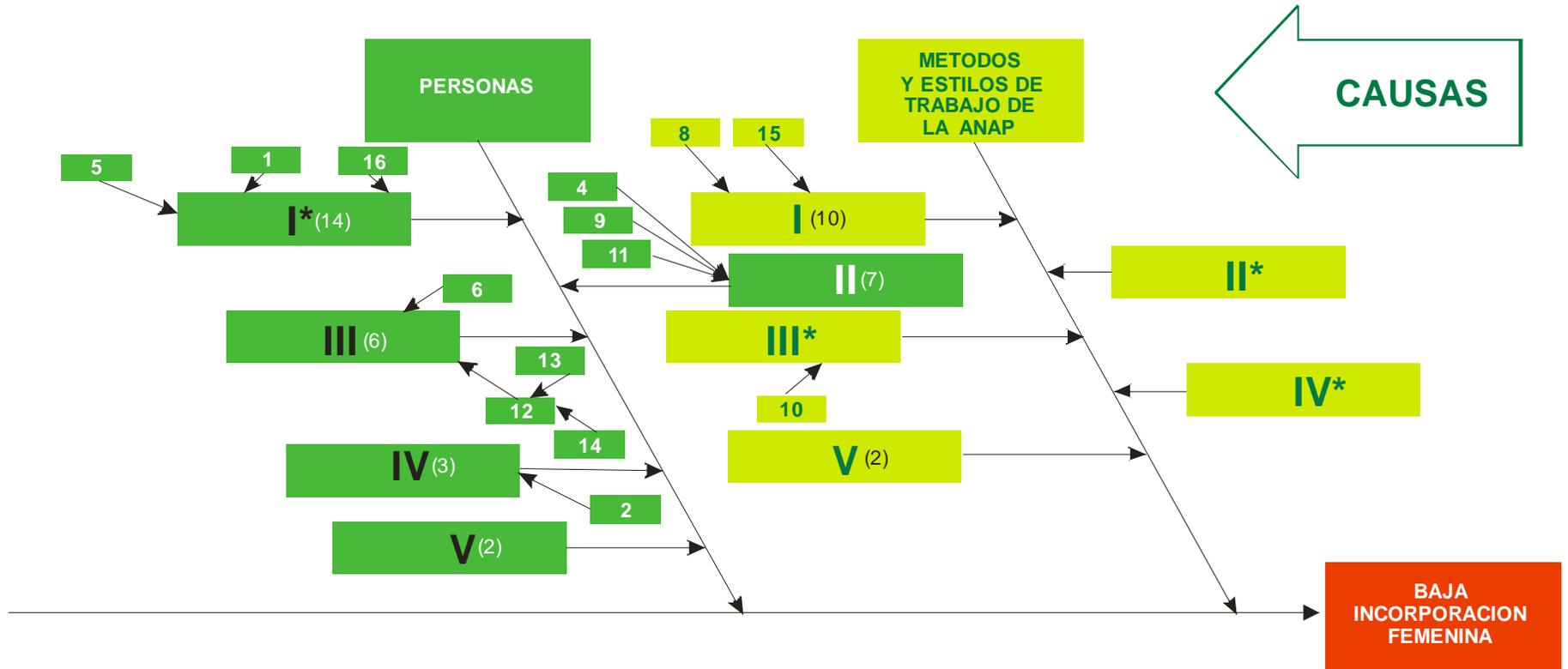
Anexo No. 12
DIAGRAMA "ISHIKAWA" (CAUSA EFECTO) O "ESPINA DE PESCADO"
PARA LA INVESTIGACION DE LAS CAUSAS DE LA BAJA INCORPORACION DE MUJERES A LA ANAP Y
LAS PROPUESTAS DE SOLUCIONES



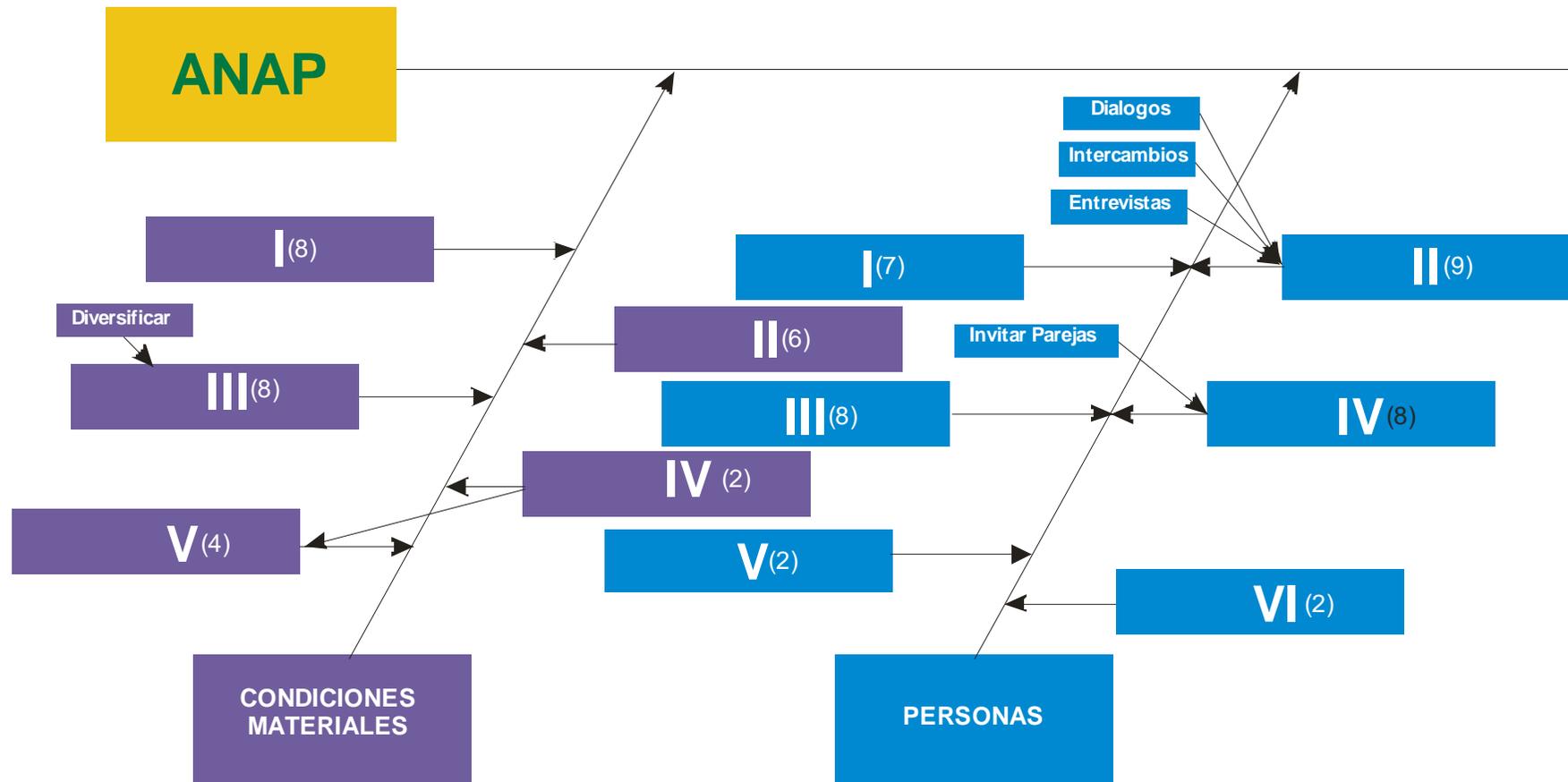
Anexo No. 12. 1 - Ampliación de 2 de las 3 causas principales categorizadas.



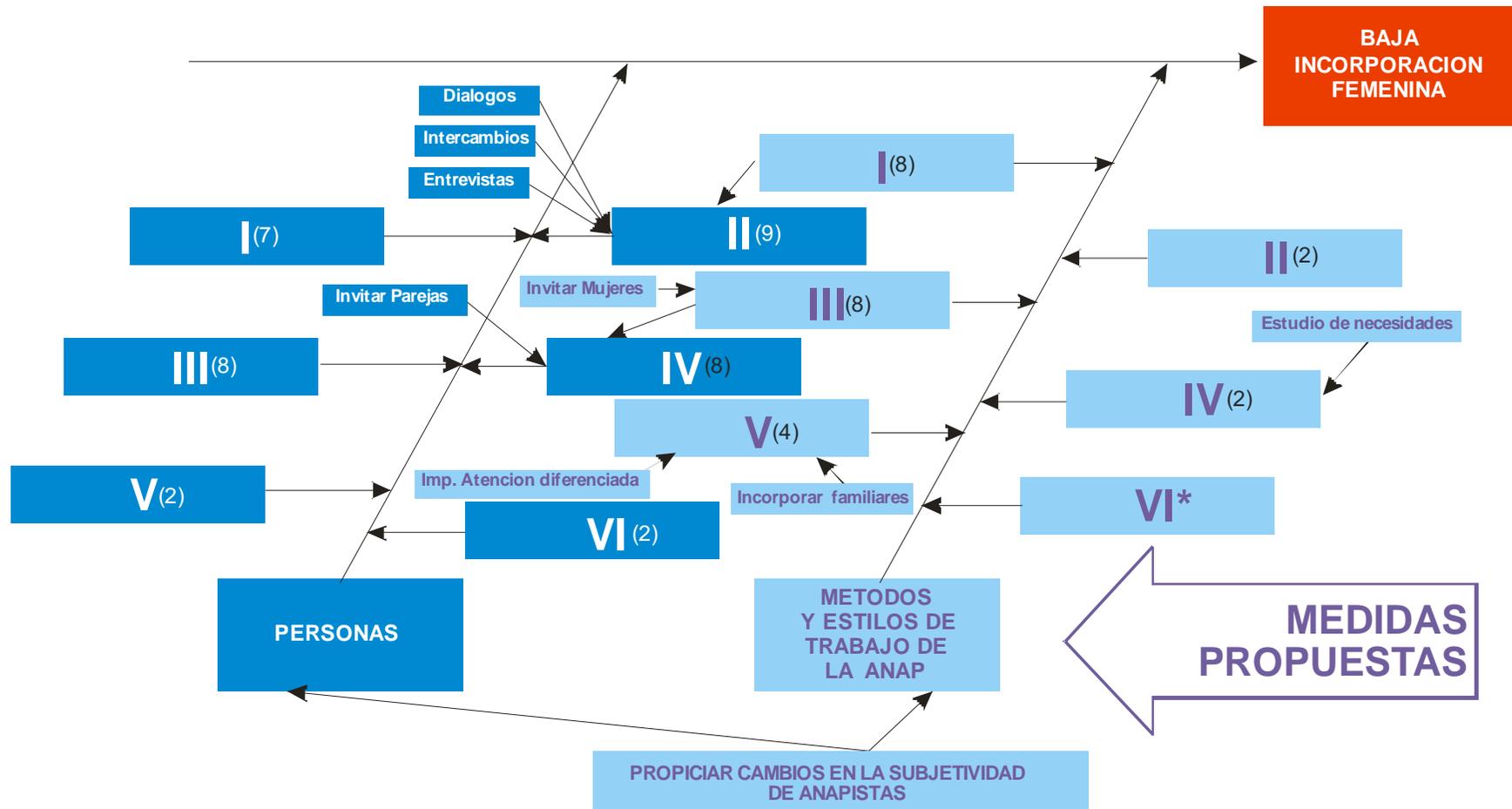
Anexo No. 12. 2. - Ampliación de 2 de las 3 causas principales categorizadas.



**Anexo No. 12.3 - Ampliación de dos grupos de Medidas Propuestas resultantes de las Encuestas para la solución del Problema:
Baja Incorporación de Mujeres a la ANAP**



**Anexo No. 12. 4. - Ampliación de dos grupos de Medidas Propuestas resultantes de las Encuestas para la solución del Problema:
Baja Incorporación de Mujeres a la ANAP**



Anexo No. 13.1. Causas derivadas de las condiciones materiales

No.	CLASIFICACIÓN DE LA CAUSA DIAGNOSTICADA	FRECUENCIA CON LA QUE APARECE
	CONDICIONES MATERIALES	
I	Condiciones del trabajo del campo con altas normas de trabajo, considerado como inapropiado para las mujeres, pues maltrata su físico	13
II	Existencia de pocas ofertas de empleo atractivas o de baja valoración para ambos sexos	10
III	Condiciones de trabajo poco humanizadas y agudizadas en el estancamiento económico del Período especial	8
IV	Pocas condiciones de vida e incentivos tales como: estímulos en divisa, bajos salarios, autoconsumo, construcción de viviendas, alta de ropa y calzado de trabajo	8
V	Competencia con ofertas de estudio más atractivas para la juventud, como el estudio (que recibe estipendio) y el turismo que recibe estimulación	6

No.	CAUSAS QUE SE DERIVAN DE LAS CAUSAS SECUNDARIAS	FRECUENCIA
3	Existencia de pocas plazas con condiciones para ser ocupadas por mujeres que están siendo ocupadas por hombres	1
5	CPA: A los campesinos no les agrada que sus esposas se deterioren en tareas agrícolas bajo el sol y otras actividades fuertes y a las campesinas consideran lo mismo.	2
7	Deterioro y estancamiento económico de las CPAs que además de aumentar los ingresos y disminuir los ingresos	5
16	Embarazos e hijos como obstáculo temporal real que se exagera.	1
17	Trabas y prejuicios de ambos sexos en los hogares (ámbito doméstico)	1
18	Inmigración hacia las ciudades y comunidades con más condiciones de vida	2
19	Falta de habilidades y conocimientos de las labores agrícolas	1

Anexo No. 13.2. Causas diagnosticadas que tienen su origen en las personas

No.	CLASIFICACIÓN DE LA CAUSA	FRECUENCIA CON LA QUE APARECE
	PERSONAS	
I	Prejuicios machistas en las Cooperativas que subvaloran la fuerza y capacidad de resistencia femenina comparada con los hombres	14
II	Desconocimiento generalizado campesinos y campesinas del aporte real de las mujeres a su economía y de lo injusto de su baja incorporación	7
III	Mujeres desmotivadas y con rechazo a la actividad directa en el campo (se le asigna un 90% a este factor)	6
IV	Escasez de capacidades e instalaciones de cuidado infantil para ayuda a madre trabajadora	3
V	Poderes adquisitivos altos en algunos casos con problemas fundamentales resueltos	2

No.	CAUSAS QUE SE DERIVAN DE LAS CAUSAS SECUNDARIAS	FRECUENCIA
1	Existencia de tradiciones campesinas al considerarse a la mujer sólo para la atención al hogar	2
2	Escasa responsabilidad de los hombres con el cuidado de niños	1
4	Preocupaciones y confusiones por la posibilidad de ocurrir casos de litigio con la propiedad y/o copropietaria.	6
6	CCS: De preferencia las mujeres deben cuidar la casa mientras se asiste a las reuniones por la parte masculina, así se garantiza también que ningún miembro de las Juntas Directivas ejerza ningún tipo de control sobre las esposas.	2
9	No se toma en cuenta su trabajo de apoyo con los animales, la preparación de la comida y otros trabajos reproductivos para que el campesino pueda producir.	1
11	Poca preparación de los Cuadros en la temática de género	2
12	Se aceptan los empleos sólo en caso de vulnerabilidad social (existencia de mucha necesidad económica personal y carencia de oferta de otros empleos)	3
13	Poca valoración o bajo status social del trabajo del campo (valorado como de última opción) sólo aumenta el status en caso de ser administradora o propietaria	3
14	Poco sentido de pertenencia de las no propietarias	2
16	Embarazos e hijos como obstáculo temporal real que se exagera.	1
19	Falta de habilidades y conocimientos de las labores agrícolas	1

Anexo No. 13.3. Causas diagnosticadas que tienen su origen en los métodos y estilo de trabajo de la organización

No.	CLASIFICACIÓN DE LA CAUSA	FRECUENCIA
	MÉTODOS Y ESTILOS DE TRABAJO DE LA ORGAN.	
I	Falta de trabajo político de la organización	10
II	Mucho rigor en la aplicación de las sanciones	*Según Resultad. Diagnóstico año 2005
III	No está intencionada ni diferenciada la mujer en el tratamiento de la reserva femenina	
IV	Actividades y reuniones en horarios extra-laborales	
V	Poderes adquisitivos altos en algunos casos con problemas fundamentales resueltos	2

No.	CAUSAS QUE SE DERIVAN DE LAS CAUSAS SECUNDARIAS	FRECUENCIA
3	Existencia de pocas plazas con condiciones para ser ocupadas por mujeres que están siendo ocupadas por hombres	1
5	CPA: A los campesinos no les agrada que sus esposas se deterioren en tareas agrícolas bajo el sol y otras actividades fuertes y a las campesinas consideran lo mismo.	2
7	Deterioro y estancamiento económico de las CPAs que además de aumentar los ingresos y disminuir los ingresos	5
16	Embarazos e hijos como obstaculo temporal real exagerado, en ocasiones por parte de hombres presidentes u otros miembros de las Juntas Directivas.	1
17	Trabas y prejuicios de ambos sexos en los hogares (ámbito doméstico)	1
18	Inmigración hacia las ciudades y comunidades con más condiciones de vida	2
19	Falta de habilidades y conocimientos de las labores agrícolas	1

**Anexo No. 14. Plan de Medidas propuestas para la solución del problema:
baja incorporación de mujeres a la ANAP (resultantes de las entrevistas)**

No	CATEGORIA DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	FRECUENCIA	CATEGORIA DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	FRECUENCIA
	CONDICIONES MATERIALES		PERSONAS	
I	Creación de nuevas fuentes de empleo interesantes para mujeres (sobre todo en CPA)	8	Capacitación y Sensibilización sistemática	7
II	Creación de condiciones de trabajo que garanticen lo permanencia en los puestos laborales y que las hagan sentirse bien.	6	Persuación de los asociados	9
III	Desarrollo de diferentes alternativas que posibiliten la elevación del nivel de ingresos (priorizando las CPA)	8	Estudio y profundización de cada causa del tipo de sistema patriarcal campesino	8
IV	Desarrollar infraestructuras sociales que permitan crear mas alternativas de todo tipo	2	Realizar activos y talleres campesinos (profundizando en este movimiento)	8
V	Mejorar condiciones de vida y que faciliten las labores domesticas, como lavanderías y otros servicios.	4	Estudio con jóvenes y mujeres desvinculados de documentos que informen y capaciten sobre todos los aspectos que inciden.	2
VI			Buscar las soluciones y la raíz de los problemas en el ámbito doméstico como punto de partida y de freno a la reproducción de estos males.	1

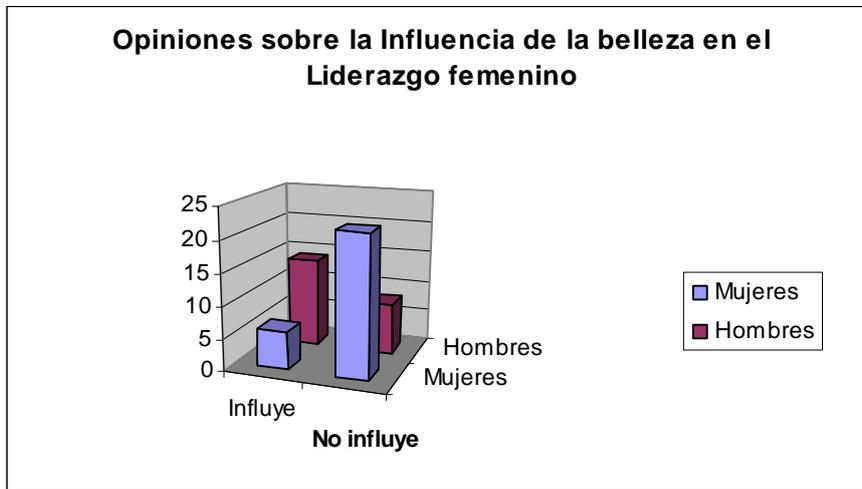
SOLUCIONES PROPUESTAS PARA CONTRARRESTAR LAS CAUSAS		
No	CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	FRECUENCIA
	MÉTODOS Y ESTILOS DE TRABAJO DE LA ORGAN.	
I	Aumentar trabajo político con asociad@s y familias (persona a persona) Redistribución de puestos en las cooperativas	8
II	Redistribución de puestos para mujeres en las cooperativas	8
III	Análisis y discusión en las Asambleas de cooperativas cada caso y situación específica	2
IV	Estrechar acciones junto a la FMC, con el potencial de mujeres jóvenes a incorporar en la base, creando medidas organizativas. Retomar el estudio de necesidades para la creación de casitas infantiles.	2

Anexo No. 15

FACTORES PARA EL ÉXITO DEL LIDERAZGO FEMENINO		MUJERES 28	HOMBRES 22	TOTAL: 50	% SOBRE ENTREVISTAS REALIZADAS		
a)	CON CONOCIMIENTOS EN SU TEMA ESPECÍFICO	12	20	32	62%		
b)	CON HABILIDADES DE DIRECCION	8	23	31	62%		
c)	CON AÑOS DE EXPERIENCIA	8	9	17	30%		
d)	CON CARISMA PERSONAL	12	14	26	50%		
e)	EXIGENTES	2	16	18	36%		
f)	DULCES		10	10	20%		
OTRAS: DEBEN SER O POSEER:		10	13	23	44%		
g)	1	SENSIBILIDAD ANTE LOS PROBLEMAS PROPIOS DE LAS MUJERES		1	4%	4%	
	2	DECISIÓN Y VALENTIA		1	4%	4%	
	3	DISCIPLINADA		1	4%	4%	
	4	ACTIVA		1	4%	4%	
	5	CONSAGRACIÓN		2	3	8%	%
	6	RESPONSABLES Y CON TOMAS DE DECISIONES OPORTUNAS		2	2	6%	8%
	7	PERSUASIVA (NO SER IMPOSITIVA)		1	2	6%	6%
	8	CON CONCIENCIA REVOLUCIONARIA		1	2	4%	6%
	9	SABER ESCUCHAR		1	1	4%	4%
	10	INTELIGENTE		1	1	9%	4%
		CUIDADORA DE SU PRESTIGIO, DEBE SABER HACER SUS COSAS PERSONALES CON LA DISCRECIÓN SUFICIENTE COMO PARA QUE NO SE CONOZCAN RELACIONES DE PAREJA EN EL CENTRO DE TRABAJO, PUESTO ESTO LA HACE PERDER PRESTIGIO			2	9%	9%
	11	RESPECTO, SERIEDAD Y SER EJEMPLO			1	4%	4%
	12	EFICIENTES			1	4%	4%
13	ORGANIZADAS			1	62%	4%	

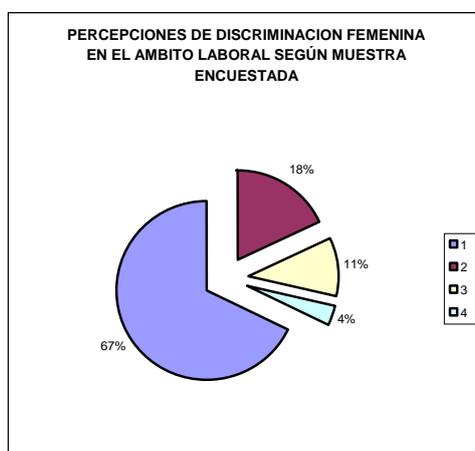
Anexo No. 16

PERCEPCIÓN DE LA BELLEZA FEMENINA COMO FACTOR que:	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% SOBRE LA MUESTRA
a) IMPULSA A LAS MASAS A LA SELECCIÓN	6	14	20	40%
b) NO INFLUYE EN EL LIDERAZGO	22	8	30	60%
Mayoría de mujeres	81%	61%	50	



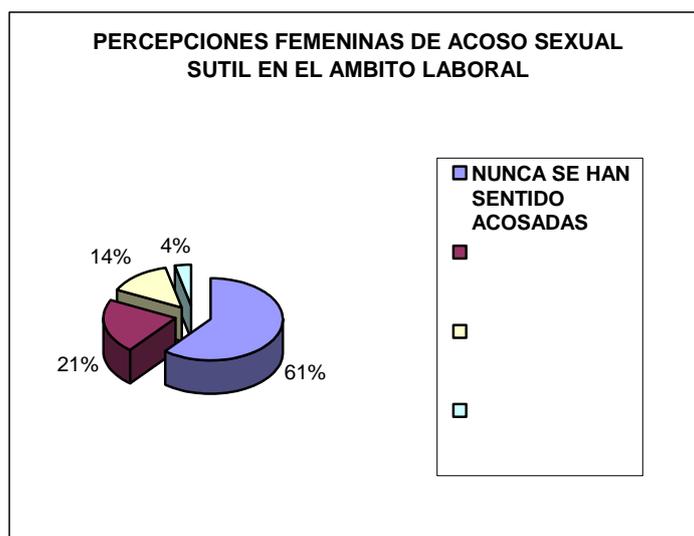
Anexo No. 17

Percepción de las encuestadas si han sufrido algún tipo de discriminación o subvaloración por prejuicios relativos a ser mujer en su vida laboral	CANT. MUJERES	% DE LA MUESTRA
	28	
Nunca	19	68%
a) Una ocasión	5	18%
b) 1 a 3 ocasiones	3	11%
c) más de 3 ocasiones	1	4%
Total de las mujeres encuestadas que se han sentido discriminadas en su vida laboral	9	32%



Anexo No. 18

Percepción de las encuestadas que han sufrido algún tipo de cortejo o acoso sexual por parte de sus superiores	CANT MUJERES	% DE LA MUESTRA
Nunca	17	61%
a) Una ocasión	6	21%
b) 1 a 3 ocasiones	4	14%
c) más de 3 ocasiones	1	4%
Total de mujeres encuestadas que se han sentido acosadas sexualmente en su vida laboral	11	39%



Anexo No. 19

Resultados cuantitativos del análisis cualitativo realizado a las respuestas obtenidas en las MUJERES, a las preguntas desde la No. 1 a la No. 5, según una escala o nivel de sensibilización y/o conocimientos relacionada con el tema de la mujer y su promoc

NO.	SEXO	EDAD	E. CIVIL	N.CULT.	CARGO	R. 1	R. 2	R. 3	R. 4	R. 5	TOTAL SENS.
1	F	45	2	17	1	25	100	100	100	100	0,85
2	F	50	2	12	4	100	75	100	100	75	0,90
3	F	52	2	9	12	25	50	100	75	50	0,60
4	F	30	3	17	13	0	50	100	100	75	0,65
5	F	50	3	12	13	0	50	100	100	75	0,65
6	F	45	2	17	3	100	90	100	100	100	0,98
7	F	34	2	12	13	100	90	100	0	0	0,58
8	F	38	2	12	13	100	90	100	0	0	0,58
9	F	48	2	12	6	100	100	100	100	0	0,80
10	F	46	2	17	3	25	75	100	75	75	0,70
11	F	42	3	17	7	100	100	100	100	100	1,00
12	F	53	2	12	12	100	100	100	100	75	0,95
13	F	38	3	17	6	50	50	50	75	75	0,60
14	F	20	1	12	13	25	75	100	100	75	0,75
15	F	42	2	12	8	90	90	100	0	100	0,76
16	F	21	2	12	10	0	90	100	50	75	0,63
17	F	25	1	12	10	0	100	100	100	75	0,75
18	F	37	3	12	12	25	100	100	50	100	0,75
19	F	21	1	9	12	25	100	100	50	100	0,75
20	F	29	3	12	12	25	100	100	100	75	0,80
21	F	24	2	12	12	75	75	100	50	0	0,60
22	F	47	2	12	14	100	100	50	100	100	0,90
23	F	19	1	12	10	100	100	100	100	0	0,80
24	F	23	2	12	12	75	100	100	50	0	0,65
25	F	20	1	12	10	75	100	100	50	0	0,65
26	F	39	3	12	10	100	90	100	50	100	0,88
27	F	30	1	12	10	50	100	100	50	100	0,80
28	F	36	2	12	14	100	100	100	100	100	1,00
PROMEDIO				360	261	60%	87%	96%	72%	64%	76%
				13	9						

RESULTADOS OBTENIDOS EN HOMBRES

NO.	SEXO	EDAD	E. CIVIL	N.CULT.	CARGO	R. 1	R. 2	R. 3	R. 4	TOTAL SENS.
1	M	55	2	2	3	0	100	90	100	0,73
2	M	60	3	1	3	0	100	100	100	0,75
3	M	62	2	1	2	75	75	75	80	0,76
4	M	50	2	1	5	100	0	100	100	0,75
5	M	58	2	1	7	100	75	100	90	0,91
6	M	42	2	2	3	100	90	100	90	0,95
7	M	51	2	1	3	100	90	100	90	0,95
8	M	52	2	1	3	100	90	100	90	0,95
9	M	50	2	1	3	100	100	100	80	0,95
10	M	43	3	1	3	75	75	100	100	0,88
11	M	66	3	1	3	100	100	100	90	0,98
12	M	43	2	1	3	100	100	100	100	1,00
13	M	52	2	1	3	75	90	100	90	0,89
14	M	62	2	1	4	75	90	100	90	0,89
15	M	60	2	1	5	100	100	100	90	0,98
16	M	45	3	1	8(1)	75	50	100	90	0,79
17	M	30	1	2	13	0	75	100	100	0,69
18	M	28	2	2	12	90	75	100	100	0,91
19	M	37	1	2	13	0	25	100	90	0,54
20	M	30	2	2	13	75	75	100	100	0,88
21	M	38	2	2	11	100	100	100	100	1,00
22	M	45	2	12	12	75	75	75	90	0,75
PROMEDIOS						73%	80%	98%	93%	86%

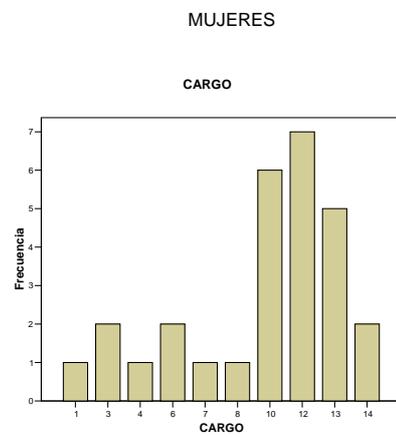
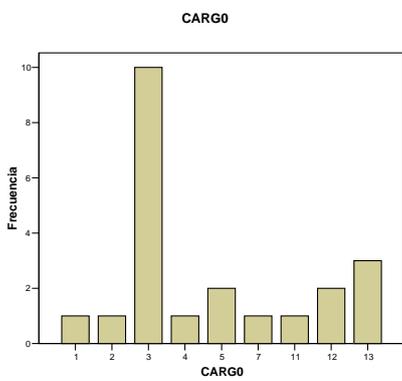
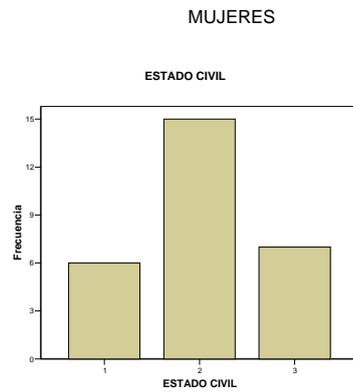
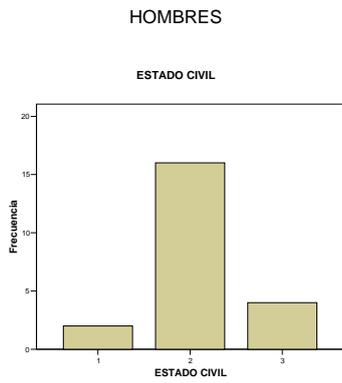
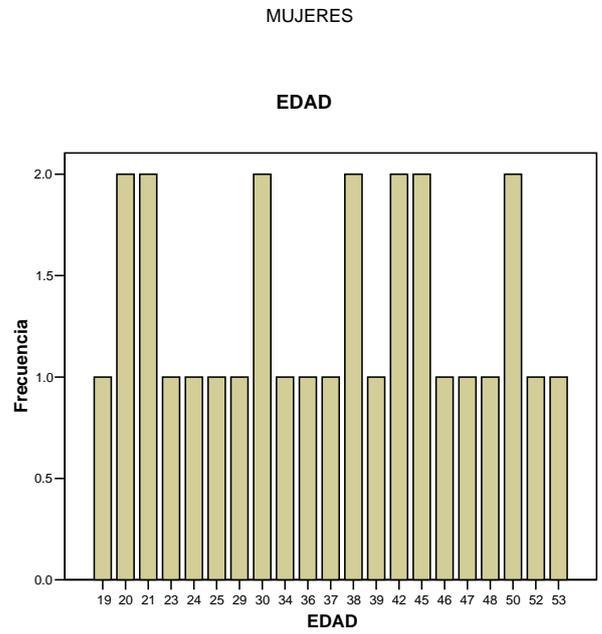
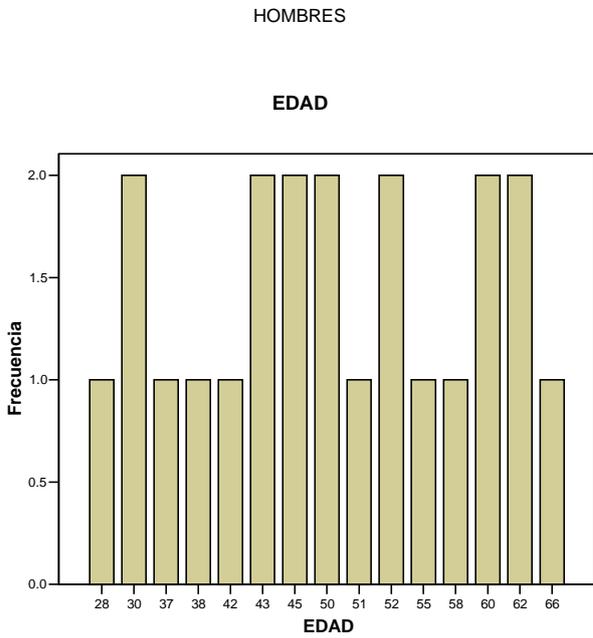
Anexo No. 20

Frecuencias estadísticas

Notas

Resultados creados		31-MAY-2007 15:47:26
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Archivos de programa\SPSS\spss\BD ENTREVISTAS.sav
Manipulación de los valores perdidos	Definición de los perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario serán tratados como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		<pre> FRECUENCIES VARIABLES=VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /GROUPED= VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 /PIECHART FREQ /ORDER= VARIABLE . </pre>
Recursos	Tiempo transcurrido	0:00:03.46
	Total de valores permitidos	149796

Anexo No. 21 – Datos de las personas entrevistadas, con procesamiento estadístico de SPSS



Anexo No. 22

RESULTADOS COMPARATIVOS DE LAS PREGUNTAS EVALUATIVAS APLICADAS A AMBOS SEXOS

No.	PREGUNTAS (cada una con el valor máximo de 100 puntos)		CLASIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS ATENDIENDO AL NIVEL DE SENSIBILIZACIÓN Y O CONOCIMIENTOS EN EL TEMA INVESTIGADO (SEGÚN CLAVE ELABORADA)										
			BAJA		INTERMEDIA (25-90%)		NECESID. CAPACITAC. Y/O SENSIB.		ALTA		TOTAL		
			MUJE-RES	HOM-BRES	MUJE-RES	HOM-BRES	MUJE-RES	HOM-BRES	MUJE-RES	HOM-BRES	MUJE-RES	HOM-BRES	
1	NECESIDAD DE TRATAMIENTO DIFERENC. A MUJERES (Incisos)		a		ARGUMENTOS		% SOBRE MUESTRA		b		56%	44%	
	Cantidad de respuestas		50	4	4	13	8	17	12	11	10	28	22
	PROMEDIO DEL RESULTADO OBTENIDO		0	0	43%	77%	61%	55%	100%	100%	60%	73%	
	VARIABLES QUE MAS INFLUYEN EN EL GRADO DE SENSIBILIDAD		TIPO	Nivel cultural alcanzado		INTERMEDIA (25-90%)				Cargo y nivel de dirección		MB.P → 5	
						M	H	M	H			Func. Prov. → 6	
		VALOR	13°	13°	12°	15°	9	6	10	5	9 ← MB.M	10 ← Instruc	

Anexo No. 23

RESULTADOS OBTENIDOS AL APLICARLE LA ESCALA DE SENSIBILIZACIÓN A LAS PREGUNTA NO. 1 - TRATAMIENTO DIFEENCIADO.

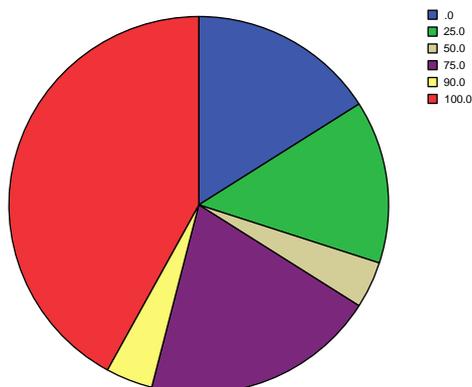
Estadísticos

TRATAM. DIFEENC.

N	Válidos	50
	Perdidos	0
Media		66.100
Error típ. de la media		5.4722
Desv. típ.		38.6941
Rango		100.0
Mínimo		.0
Máximo		100.0
Suma		3305.0

Resultados obtenidos en la pregunta No. 1	Frecuencia o cantidad de personas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .0	8	16.0	16.0	16.0
25.0	7	14.0	14.0	30.0
50.0	2	4.0	4.0	34.0
75.0	10	20.0	20.0	54.0
90.0	2	4.0	4.0	58.0
100.0	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

TRATAM. DIFEENC.



Anexo No. 24

RESULTADOS OBTENIDOS AL APLICARLE LA ESCALA DE SENSIBILIZACIÓN A LAS PREGUNTA NO. 2 – MACHISMO EN EL HOGAR

Estadísticos

MACHISMO HOGAR.

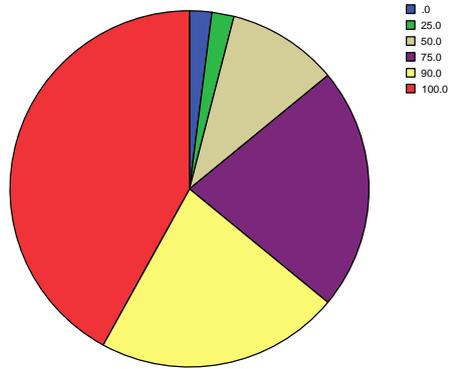
N	Válidos	50
	Perdidos	0
	Media	83.800
	Error típ. de la media	3.0625
	Mediana	90.938(a)
	Moda	100.0
	Desv. típ.	21.6550
	Rango	100.0
	Mínimo	.0
	Máximo	100.0
	Suma	4190.0

a Calculado a partir de los datos agrupados.

MACHISMO HOGAR.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos .0	1	2.0	2.0	2.0
25.0	1	2.0	2.0	4.0
50.0	5	10.0	10.0	14.0
75.0	11	22.0	22.0	36.0
90.0	11	22.0	22.0	58.0
100.0	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

MACHISMO HOGAR.



Anexo No. 25

RESULTADOS OBTENIDOS AL APLICARLE LA ESCALA DE SENSIBILIZACIÓN A LAS PREGUNTA NO. 3 – LIDERAZGO FEMENINO

Estadísticos

LIDERAZGO FEMENINO

N	Válidos	50
	Perdidos	0
Media		96.800
Error típ. de la media		1.5437
Mediana		98.913(a)
Moda		100.0
Desv. típ.		10.9153
Rango		50.0
Mínimo		50.0
Máximo		100.0
Suma		4840.0

a Calculado a partir de los datos agrupados.

LIDERAZGO FEMENINO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 50.0	2	4.0	4.0	4.0
75.0	2	4.0	4.0	8.0
90.0	1	2.0	2.0	10.0
100.0	45	90.0	90.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

LIDERAZGO FEMENINO

