

# **ARTIGOS**

# LA FORMACIÓN EN GÉNERO COMO ALTERNATIVA DE CAMBIO EN LAS RELACIONES SOCIALES EN EL SECTOR COOPERATIVO

---

## **Arianna Inés Maceo Vargas**

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Universidad de Granma

E-mail: amaceov@udg.co.cu

## **Trinidad Sierra Zambrano**

Asociación Cubana de Producción Animal Granma

E-mail: amaceov@udg.co.cu

**Resumen:** El sector cooperativo agropecuario en Cuba no ha logrado aprovechar todas sus potencialidades y oportunidades para propiciar relaciones sociales de género más equitativas y con ello dar paso al empoderamiento de las mujeres, no solo con la finalidad de hacer medible el principio de igualdad y justicia social que plante nuestro sistema social y el propio sistema de gestión entre sus valores, sino como una de las mejores alternativas para aprovechar al máximo todas las capacidades creadas y los recursos disponibles en función de la producción de alimentos y el desarrollo económico y social de la sociedad, tanto de los contextos rurales donde estas tienen lugar, como en el ámbito nacional. Muchas son las experiencias que se han realizado en este sentido y la intención de este trabajo es precisamente mostrar algunos de estos resultados.

**Palavras-chave:** Formación en género; Relaciones sociales de género; Cooperativismo.

**Abstract:** The agricultural cooperative in Cuba has not achieved its full potential and take advantage of opportunities to promote social relations more equitable gender and thus make way for the empowerment of women, not only in order to make measurable the principle of equality and social justice plant our own social system and management system between their values, but as one of the best alternatives to maximize all created capacities and resources available in terms of food production and economic and social development of society, both rural contexts where these take place, and at the national level. Many are the experiences that have been made in this direction and intent of this work is to show some of these results.

**Keywords:** Training in gender; Gender social relations; Cooperative.

## Introducción

Los estudios de género, a partir de los avances realizados y aportes desde muchas áreas del saber, en particular desde las Ciencias Sociales, han trascendido los límites de estudios de mujeres y de las desigualdades padecidas por éstas sobre la base de la concepción del patriarcado, para abordar la heterogeneidad por las que atraviesan las relaciones sociales y la forma como se organiza y estructura la sociedad, a partir de las jerarquías de género establecidas. Ha sido esta perspectiva la que ha permitido superar el discurso y analizar las relaciones de género, entre hombres y mujeres, entre mujeres y mujeres y entre los propios hombres, como expresión del sistema de relaciones sociales que se dan en diferentes contextos, vistas como la forma tradicional y aceptada socialmente entre personas heterosexuales, como también entre personas del mismo sexo y que la sociedad aun recrimina en sus más diversas formas de homofobia.

Las relaciones jerárquicas que se dan entre hombres y mujeres y entre los miembros de cada uno de los sexos, basadas en la sobre valoración de las actividades y funciones asignadas a los hombres y en las que las mujeres han sido las menos favorecidas, deben ser identificadas y reconocidas para poder entender que las desventajas de las mujeres se expresan en diferentes ámbitos de la vida, desde las desigualdades en el hogar para la realización de las actividades cotidianas, pasando por los desniveles para acceder al conocimiento, hasta la invisibilidad de su presencia en la construcción histórica y social de la propia humanidad donde además han desempeñado los roles menos valorizados.

A pesar de ello son muchos los avances alcanzados en materia de igualdad de derechos, los que van desde la conquista por las mujeres al derecho pleno al empleo, el incremento de su acceso a puestos de dirección y su incursión en espacios de toma de decisiones y de liderazgo. En estas conquistas ha jugado un papel importante la promulgación de leyes que refrendan la igualdad de derechos y las estructuras de dirección del país, a través del Ministerio de la Agricultura y del resto de las organizaciones que a este sector se vinculan (Asociación Cubana de Producción Animal, Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, Asociación Cubana de Técnicos Agropecuarios), todas ellas en alianza con la Federación de Mujeres Cubanas, como organización rectora que vela por los intereses de las féminas.

El sector cooperativo cubano en sus diversas formas organizativas de la producción agropecuaria, desarrollada en las propias entrañas de los contextos rurales y en particular las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC), constituyen espacios donde se reproducen las desigualdades de gé-

nero. Lograr relaciones de género equitativas entre los asociados y asociadas de estas cooperativas es un aspecto a trabajar a fin de gestionar adecuadamente esta “empresa” y poder satisfacer en igualdad de condiciones las necesidades de sus miembros.

Por estas razones el movimiento cooperativo cubano tiene, entre otros desafíos, poder aprovechar al máximo las capacidades creadas y ponerlas en función de la mejora y el incremento de la rentabilidad y la producción de alimentos, en todas sus formas productivas y pese a que la participación de las mujeres no parece significativa, (ver tabla no.1) ellas juegan hoy un papel importante en la gestión económica, productiva y social de las cooperativas, lo que muchas veces es imposible de apreciar por las brechas de género existentes en estos contextos. Motivo por el cual resulta de interés para estas investigadoras poder socializar los resultados de acciones desarrolladas en estos espacios, orientadas precisamente a minimizar las brechas de género y propiciar la participación equitativa de hombres y mujeres en la gestión de la cooperativa.

**Tabla no 1. Cooperativas en el sector agropecuario de la provincia Granma y el municipio Cauto Cristo. 2013.**

	UBPC			CPA			CCS		
	Total	Socios	Mujeres	Total	Socios	Mujeres	Total	Socios	Mujeres
<b>Granma</b>	150	11060	<b>1662</b>	218	11325	<b>888</b>	86	16598	<b>2511</b>
<b>Cauto Cristo</b>	<b>5</b>	<b>341</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>221</b>	<b>49</b>	<b>11*</b>	<b>1714*</b>	<b>278*</b>

Fuente: Ministerio de la Agricultura, marzo 2014.

\* incluye propietarios, usufructuarios y trabajadores asalariados.

**La categoría género como una construcción social y simbólica.**

El origen del género en la humanidad está muy vinculado a la forma específica de organización que se ha adoptado a lo largo de la historia, en cada una de las sociedades y que, de manera significativa se han trasladado hasta la actualidad. La condición biológica que hace únicas a las mujeres para la procreación y la lactancia de los hijos/as ha servido de fundamento suficiente para asignarles el espacio privado con todo lo que ello implica, de manera que ante estas atribuciones a las mujeres no les ha quedado otra que responder ante la sociedad y la familia a través de las formas que se han definido para ellas.

Esta misma condición sirvió luego para conocer con certeza la línea de descendencia, no siendo así para los hombres, quienes en los roles de proveedores y generadores de riquezas materiales, no tenían forma de determinar con seguridad sus herederos, razones que fueron acogidas para justificar el control de la sexualidad y la aparición del matrimonio como mecanismo regulador, a través del cual las mujeres quedaron confinadas al hogar como garantía de seguridad de la paternidad y la conservación de los bienes materiales, de los cuales además quedaron despojadas las mujeres, aun cuando fueran las únicas herederas de sus padres.

Los cuerpos sexuados resultan entonces una construcción colectiva, a partir de lo cual se ha definido socialmente la forma como hombres y mujeres deben relacionarse, de manera que la interacción social entre ambos aparece normada en la ley escrita y por las costumbres propias de cada sistema social. Tuvo que aparecer el movimiento feminista y con él un conjunto de estudios desde diversas áreas del saber, para que el cuerpo y el sexo se constituyeran en campo de investigación, reflexión y análisis. La variable sexo, que señalaba sistemáticamente en las investigaciones comportamientos diferentes para varones y mujeres, adquirió entonces relevancia y a partir de ahí, el impulso para lo que luego serían los estudios de género, estudios que iniciaron básicamente por explicar el orden social establecido a partir del cual se estructuran y definen roles y espacios a cada quien según su sexo.

Los primeros en emplear el término género fueron los psicólogos, Stoller y Money, quienes en la búsqueda por encontrar respuestas a las disfunciones sexuales de sus pacientes demuestran que no existe coincidencia entre el sexo con el que se nace y la identidad sexual asumida por las personas, haciéndose énfasis por vez primera en el componente cultural, como aspecto fundamental, en la asignación de roles y patrones de conducta. Otros estudios aparecieron luego para demostrar las diferencias sustanciales entre el sexo y el género, el primero es con el que se nace y a partir del cual se configura física y biológicamente el cuerpo humano, el segundo no es más que patrones y conductas aprendidas y que son heredadas de una generación a la otra (VASALLO, 2008).

Pero los enfoques desde los estudios de género no versaron solamente alrededor de las construcciones simbólicas sino que se desarrollaron otras miradas desde la dimensión social. Este enfoque tiene como centro la división sexual del trabajo a través del cual se han definido socialmente actividades para hombres y mujeres. Cada sociedad define qué actividades son para hombres y cuáles para las mujeres, convirtiéndose en roles y funciones a desem-

pañar. De esta manera niños y niñas son educados y socializados para que se desempeñen en estas tareas y para que acepten este orden social como normal (RITZER, 2003); existiendo normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de control para impedir que se produzcan conductas anómicas, egn este enfoque se hace también alusión a la función invisibilizada que tienen las fémimas en la reproducción de la fuerza de trabajo.

La organización social que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo se le denomina **sistema de género social**. Este se refiere a los procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina las áreas sociales que son competencia para uno u otro, y serán las diferencias biológicas las que van a justificar esta división en el desempeño de roles sociales.

Estos y otros fundamentos han servido para analizar las construcciones socioculturales de género que atraviesan las relaciones sociales. Los tiempos modernos imponen realizar análisis que incluyan los dos enfoques, toda vez que haya una interrelación entre la sociedad, la economía y la cultura y que muchas veces son las ideologías de género las que subsisten a pesar de las transformaciones en el plano de la división sexual del trabajo. De esta manera el concepto de género y los términos que a él se asocian, plantean el desafío de explorar en las relaciones más que asumirlas como dadas. Se contraponen a la idea de la existencia de un universal hombre y reconocer la posibilidad del cambio en las relaciones y costumbres.

### **La formación de capacidades en género. Una propuesta para generar cambios en las relaciones sociales de la cooperativa**

La educación, ha sido por excelencia la herramienta más eficiente para perpetuar las desigualdades en base a las diferencias por sexo, sobre todo para las mujeres. Ellas no solo han estado limitadas para acceder al conocimiento producido a lo largo de la historia, sino que además la educación recibida las prepara para desempeñarse en los espacios socialmente asignados.

La forma como el saber se ha desarrollado o en función de quien esté, pautando los rasgos del sistema social, lo convierte en el instrumento idóneo para movilizar las masas y arrastrarlas por caminos diversos. De otro lado, la educación bien empleada puede ayudar a producir profundos cambios, tanto en lo individual como en lo colectivo y con ello contribuir a impulsar trans-

formaciones sociales necesarias, aun cuando prevalecen manifestaciones de resistencia expresadas en desigualdades entre los géneros. Las mujeres, como colectivo social, han estado históricamente marginadas de estos procesos, habiéndoseles negado la posibilidad de protagonismo, e incluso de participación directa en la construcción de lo público.

Aunque el trabajo es el principal dinamizador, ya que implica la generación de ingresos y por tanto, la independencia económica, según Martínez (2006), la educación en su sentido integral da acceso a la cultura, podría representar la plataforma por excelencia para posibles cambios en conductas recurrentes referentes al género, sobre todo en el impulso al empoderamiento femenino, ya que sería a través de procesos formativos que las mujeres pudieran mejorar su calificación y ubicarse en mejores condiciones para acceder a actividades remuneradas, lo que no implica por sí solo que las mujeres estén en igualdad de condiciones que los hombres, pero sí constituye el camino para llegar a ello.

Por ello la formación, bajo los preceptos de la educación para adultos o educación no formal como también se conoce, más que un proceso de transmisión de conocimientos se convierte en la vía para poder lograr que las mujeres se forjen como agentes del desarrollo. Opuesta al método bancario de enseñanza y abierta a propuestas menos convencionales y menos discriminatorias, se apoya en la construcción colectiva del conocimiento y el fomento de la participación como eje fundamental, transitando desde una fase inicial de motivación (sensibilización y toma de conciencia), pasando por la capacitación (aprendizaje de conocimientos pero también desarrollo de habilidades sociales) hasta una tercera, de articulación social (participación directa) (AJAMIL, 1994, p 2).

La meta de eliminar prácticas discriminatorias y la falta de equidad de género implican acciones colectivas, para lo cual es necesario que se produzcan cambios no solo en los conocimientos sino también en la percepción, las actitudes, los hábitos, habilidades y sobre todo en los intereses, de manera que ello permita el tránsito a una condición y posición diferente, haciendo que ambos (mujeres y hombres) puedan hacer uso en igualdad de condiciones, de los mismos recursos y por ende recibir beneficios de ello sin discriminación alguna.

Ello supone nuevos aprendizajes que lleven a los individuos a superar su situación actual con el estado anterior, de ahí que se puede concebir la *capacitación como la dimensión relacionada con la conciencia organizativa y con la producción de conocimientos prácticos o de habilidades que le permitan al sujeto actuar sobre la realidad, ya sea próxima o distante* (FUNDEP, 2002). Fundamentada en la necesidad de que sea el objeto el que capacite al individuo,

partiendo de la realidad y la experiencia que tienen los sujetos, es por ello que el aprendizaje no tiene lugar sobre el vacío, sino que se incorpora a los conocimientos de base. Este aprendizaje solo será posible si existe una necesidad real de aprender, es decir, si existe una motivación para ello y de la cual se procura transitar al resto del proceso de aprendizaje. Estos dos aspectos serán esenciales para la capacitación en género: la motivación y la práctica real. La capacitación habrá sido lo suficientemente efectiva si la acción del individuo logra convertirse en una habilidad o destreza y se incorpore como hábito a la vida del sujeto (FUNDEP, et al).

La metodología es otro de los aspectos esenciales para propiciar acciones de este tipo, por ello una de las propuestas más acertadas para propiciar a la vez participación y cambios en las conductas a través de la educación, ha sido la metodología de la Educación Popular<sup>1</sup>, sobre lo cual Freire destaca aspectos esenciales:

La preparación científica del profesor o de la profesora debe coincidir con su rectitud ética. Cualquier desproporción entre aquélla y ésta es una lástima. Formación científica, corrección ética, respeto a los otros, coherencia, capacidad de vivir y de aprender con lo diferente, no permitir que nuestro malestar personal o nuestra antipatía con relación al otro nos hagan acusarlo de lo que no hizo, son obligaciones a cuyo cumplimiento debemos dedicarnos humilde pero perseverantemente (FREIRE, 2004, p, 6).

En otro momento Paolo destaca, incluso, la necesidad de que exista una coherencia entre el discurso y la práctica del educador o educadora, en función de que ello se convierta en ejemplo para los educandos, por lo que considera que la lucha del educador debe estar también en función de disminuir cada vez la brecha entre su práctica y discurso; la distancia que existe en ocasiones entre estos elementos genera contradicciones no solo para el educador sino también entre los educandos, que no encuentran en sus formadores ejemplos que guíen su accionar en un futuro diferente.

Por otro lado, la experiencia de organizaciones no gubernamentales que han desarrollado ampliamente la capacitación de género tanto a nivel institucional como con sus organizaciones asociadas en el Sur (OXFAM, 1994) muestra que:

- a)** La capacitación de género es más efectiva si forma parte de un proceso de integración de esta temática en la dinámica institucional, en el marco de una política de género definida, en cuya ejecución se comprometa la dirección del organismo.

---

<sup>1</sup> Conocida también como Pedagogía del Oprimido o Pedagogía Dialógica, la que surge en los años 60 del siglo XX como alternativa a las corrientes pedagógicas tradicionales para las cuales el educador o educadora eran los encargados de “llevar el saber” hasta los educandos y de la cual ha sido su máximo precursor Paulo Freire.

- b)** De cara al objetivo de institucionalizar la perspectiva de género, la capacitación es una condición necesaria pero no suficiente. Muchos de los obstáculos a los que se enfrentan quienes intentan integrar el objetivo de la equidad de género en los programas no se superan mediante la capacitación porque responden a actitudes, temores, expectativas y culturas organizacionales hondamente arraigadas.
- c)** Los temas de género son complejos y despiertan suspicacias, pues a menudo cuestionan los hábitos de pensamiento y acción. Es por ello que la capacitación de género puede ser vista como amenazante por muchos de los participantes, y es de esperar que provoque rechazos.
- d)** La capacitación de género no es para las mujeres o sobre las mujeres, sino sobre las mujeres y los hombres, y sus relaciones desiguales. Involucrar a mujeres y hombres en la capacitación de género es fundamental, como lo es el involucrar a todo el personal de una institución, desde la dirección hasta el personal administrativo o voluntario.
- e)** La capacitación de género es un proceso continuado que no termina con una sesión o un evento, y hay riesgos asociados a la adquisición superficial de conocimientos en este ámbito.
- f)** La capacitación de género es un campo de trabajo altamente especializado, y quienes lo realizan deben actualizar continuamente sus habilidades y conocimientos.

Podemos, por tanto, concebir la formación de capacidades en género como *el proceso de toma de conciencia sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos y el poder. La vía a través de la cual no solo se toma conciencia del estado actual sino que puede servir como mecanismo para adquirir conocimientos y desarrollar habilidades que permitan promover cambios a través de acciones concretas y sobre todo ser protagonistas de ello, tanto hombres como mujeres, partiendo de la experiencia personal y los saberes colectivos. Implica cambios en la posición y estilos de vida, con significativa relevancia en el desarrollo social e individual.*

La formación de capacidades en género puede resultar eficaz para la transformación de las relaciones sociales de género en el sector cooperativo, siempre y cuando considere necesario para su efectividad *la motivación, el respeto a los saberes y experiencias de las personas que se pretenden capacitar, su estatus, el entorno en el que estos se desenvuelven que influyen en los niveles de adquisición de los nuevos conocimientos en sustitución de viejas prácticas y sobre todo la metodología escogida para desarrollar las acciones concebidas.* Todos ellos constituyen aspectos importantes para la efectividad de los procesos de

capacitación de género, los que además deben estar orientados a satisfacer las necesidades identificadas a través del diagnóstico de ellas. Por ello deben aparecer incluidas en los programas de capacitación, cualquiera que sea el lugar donde se vayan a implementar.

No son pocas las experiencias que se pueden referir sobre el tratamiento que se están llevando a cabo por algunos organismos u organizaciones en el sector cooperativo agropecuario cubano, de las cuales ya han podido sistematizarse algunos resultados que pueden llegar a generalizarse a otros escenarios con similares características. Este es el caso que se presenta con este trabajo, resultado de la formación realizada en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Papi Lastre del municipio Cauto Cristo, en Granma.

### **Diagnóstico participativo con enfoque de género de la cooperativa**

En momentos en que se llevó a cabo el diagnóstico (año 2010-2011) la Unidad Básica de Producción Cooperativa Papi Lastre del municipio Cauto Cristo en Granma, contaba con 130 cooperativistas, de ellos solo 9 mujeres, 98 personas vinculadas al área administrativa, de los cuales solo 6 mujeres, para un 10,2 % del total. La Junta Directiva estaba integrada por 15 personas de las cuales solo 2 pertenecían al género femenino. El resto de los miembros relacionados al área de producción, dividida en 4 fincas o centros de costo dedicadas a la producción de cultivos varios, en la cual solamente trabajaban 12 hombres; 10 fincas dedicadas a la producción de leche, esta como una de las líneas fundamentales de la UBPC, sustentadas en el trabajo de 55 hombres y 4 mujeres y 7 fincas destinadas a la cría de otros animales: caballos y mulos, carne vacuna, ovino-caprino, porcina, cuñícula y de aves, vinculadas solo 2 féminas, el resto de los trabajadores eran hombres.

De manera general el diagnóstico realizado develó como problemas fundamentales:

- Insuficiente conocimiento sobre la teoría de género lo que generaba incomprendimientos sobre la necesidad de generar relaciones equitativas.
- Participación no equitativa en los cargos de dirección y claro predominio de la fuerza de trabajo masculina. Consecuentemente, baja participación femenina en el proceso productivo y en la toma de decisiones.
- No se mostraba intención alguna en función de resolver los problemas de las mujeres y mucho menos de posibilidades para generar empleo que favorecieran su incorporación a la actividad productiva.
- No se había trabajado en la continuidad con la fuerza de trabajo dentro

de la UBPC, lo que sin duda ocasionaría problemas a medio y largo plazo por el abandono de las familias buscando mejores condiciones de vida.

- No existía una estrategia que vinculara el género y el desarrollo sostenible, lo que pudiera generar mayor sostenibilidad económica, equitativa y ambiental.
- Falta de oportunidades de empleos para la mujer. No existían, en el momento del diagnóstico, posibilidades de empleo para las esposas de los trabajadores, ni en la unidad ni en su radio de acción, lo que traía como consecuencia que estas mujeres dependieran económicamente de los hombres.
- Dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer (ausentismo de la mujer debido a que en ocasiones no tienen quién cuidar de sus hijos, no incorporación de la mujer al trabajo porque tiene que dedicar su tiempo a las tareas de la casa, la mayoría de las tareas relacionadas con el cuidado de infantes y mayores recaen sobre ellas, etc.).
- Falta de preparación gerencial para el desarrollo de un proceso de reconversión productiva sostenible con enfoque de género.
- Falta de preparación técnico productiva de los/as cooperativistas para el desarrollo de las producciones agropecuarias.
- Deficiente infraestructura para la producción agrícola y manejo animal (falta de tecnologías como ordeño mecánico y otros), aspectos que resaltaban como limitantes para la incorporación de las mujeres a la actividad ganadera.
- Insuficiente nivel de satisfacción de las necesidades de las y los cooperativistas (vivienda, condiciones de trabajo, transporte, agua).

### **La formación de capacidades en género desarrolladas en la UBPC**

La realidad en el ámbito rural cubano se torna más aguda que en el resto de los contextos, en el que los oficios convencionales destinados a las mujeres encuentran pocas alternativas de ser complementados con el empleo asalariado, dada la rudeza de las labores agrícolas, reservadas en consecuencia, a los hombres. A ello se suma, en términos de oportunidad, la focalización de la problemática de género como uno de los objetivos centralizados por diversas organizaciones de la cooperación internacional, ante la imposibilidad de que surja como una demanda y la posibilidad de hacer sinergia con otros proyectos de cooperación y organizaciones cubanas que integraban este componente o

mostraban afinidad de intereses en el tema.

En este marco y como parte del fortalecimiento de la Estrategia de Género de la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA) en algunas provincias del país (Granma, Camagüey, Las Tunas, Mayabeque e Isla de la Juventud), durante los años 2009-2011 se llevaron a cabo proyectos de desarrollo<sup>2</sup> que tenían como propósito mejorar las condiciones socio-económicas y materiales de las cooperativas, a través de acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades, tanto para el desempeño de la actividad productiva como para el manejo de las condiciones climatológicas y el mejoramiento de las relaciones de género, esta última con el objetivo de fortalecer las capacidades productivas a través de acciones que permitieran el desarrollo de la mujer, lograr el empoderamiento económico, social de hombres y mujeres en las cooperativas y el reconocimiento de su aporte al desarrollo social y económico en su entorno.

Las acciones de capacitación tuvieron como premisa el poder establecer relaciones de género mucho más justas y equitativas; las que debían tener una incidencia positiva sobre el funcionamiento de la cooperativa, permitiendo establecer planes de desarrollo y planeación estratégica con perspectiva de género. Estas acciones tendrían en su base el desarrollo de un Programa de Capacitación en Género, diseñado por especialistas de la Cátedra de la Mujer de la Universidad de La Habana y referentes de género de la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA) a nivel nacional<sup>3</sup>

Las mismas fueron concebidas a partir de las experiencias de trabajo acumuladas durante mucho tiempo, desarrollándose en cinco módulos o programas de capacitación, uno de ellos orientado precisamente a la sensibilización de las personas que no han participado en acciones de este tipo, que no hayan tenido la posibilidad de reflexionar sobre las relaciones diferentes que se dan entre los representantes de diferentes sexos, que afectan la calidad de vida de quienes la comparten y que por tanto, deben ser modificadas, conclusión a la que deben arribar una vez realizadas acciones que les permitan reconocer el problema y la necesidad de su cambio.

---

2 Proyecto "Fortalecimiento Institucional de la ACPA para la implementación de su estrategia de género en cooperativas agropecuarias. 4 provincias del país". Código.08-PRI-110. Contrapartes ACPA, ACSUR. Las Segovias. Mundubat. 2009-2011. Proyecto "Fortalecimiento de las capacidades de la ACPA para la implementación de su estrategia de género en dos cooperativas del sector agropecuario a través de acciones demostrativas y replicables en las provincias de Granma y Camagüey" 2009-2011. Asesoramiento a cuatro cooperativas para la implementación de la estrategia de género de la ACPA.2011.

3 Dra. Norma Vasallo Barrueta, MSc Yulexis Almeida Junco, MSc Yaima Rivera Doboué, MSc Magela Romero Almodóvar y Lic. Dilia García Pérez. (2011) Género: Aspectos conceptuales y su aplicación. La Habana. Publicaciones Acuário. Centro Félix Varela. pp. 9- 63.

El resto de los módulos estaban concebidos en tres encuentros cada uno, con el propósito de poder abarcar en poco tiempo, máximo dos días en jornadas de trabajo de no más de 5 horas. El desarrollo de habilidades para el diagnóstico de este componente y la implementación de la perspectiva de género; introducir conceptos fundamentales de la teoría desarrollada alrededor de esta categoría que contribuyeran a la comprensión de la realidad desde una mirada diferente; criterios generales para la evaluación del impacto de género a través de la construcción de indicadores; la violencia de género y las vías para su enfrentamiento así como los pasos para la formulación de proyectos, están entre los objetivos de estas acciones formativas.

Unido a ello se pueden incluir todas aquellas que se realizaron desde otra óptica, menos formales que las primeras, por ejemplo, el propio diagnóstico participativo para identificar las principales problemáticas presentes y las brechas que impiden relaciones más equitativas, el acompañamiento y asesoramiento para el diseño de su estrategia de género, así como de su planeación estratégica desde esta perceptiva, los intercambios de experiencias con otras cooperativas involucradas en el proyecto, los debates generados a partir del análisis de audiovisuales en el Grupo de Trabajo Comunitario y los propiciados en las mismas asambleas, incluso las acciones de sensibilización realizadas en la escuela primaria y desde el consultorio médico de la familia para la prevención de enfermedades como el cáncer de mamas y de próstata, ya que sobre estas también inciden patrones culturales que obstaculizan la detección a tiempo de estas enfermedades.

Es importante reconocer también las estrategias comunicativas y las campañas realizadas con los propios medios con los que cuenta la comunidad y la cooperativa. Todas ellas son consideradas acciones formativas para la transformación de las relaciones de género en la UBPC y en el resto de los ámbitos a los que se vinculan sus cooperativistas

La metodología de la Educación Popular, fue utilizada como propuesta metodológica participativa, orientada a facilitar, desde métodos no convencionales, el proceso de aprendizaje y la toma de conciencia y posición ante los sucesos que acontecen a nuestro alrededor, permitiendo a las personas convertirse en verdaderos actores de sus propios cambios.

Con estas y otras premisas se desarrollaron dentro del proyecto un total de 28 acciones de sensibilización y capacitación, de las cuales 6 fueron de sensibilización, 5 de planeación estratégica, 2 en el Órgano de Base de ACPA con las 10 fincas, 1 con el núcleo del PCC, 1 con el grupo de trabajo comunitario, 1 con la Asamblea General de la UBPC y 2 con las productoras de los 14

patios familiares escogidos para beneficiarlas con medios y recursos a través de lo cual podrían incorporarse a la actividad agropecuaria, siendo beneficiados directos un total de 97 personas, de ellos 33 mujeres y 64 hombres. De este proceso resultaron también cuatro referentes de género en la unidad productora, siendo ellos miembros de la Junta Directiva de la cooperativa, esto como uno de los resultados poco esperados, atendiendo a la marcada resistencia que siempre se hace a acciones de este tipo. El total de miembros de este órgano de dirección recibieron la formación en género, en ese momento 15, hoy solo 11 personas, entre las cuales solo queda una mujer, de dos que fueron logradadas incorporar.

Por lo que esta investigación está dirigida a comprobar los efectos que han tenido estas acciones de formación sobre las relaciones sociales en el contexto cooperativo, específicamente en la UBPC y la comunidad de Papi Lastre del municipio Cauto Cristo en la provincia de Granma, unidad dedicada a la rama de la ganadería, rama que además por tradición ha estado muy masculinizado, por ejemplo hasta diciembre de 2013 el total de 1144 UBPC, de ellas 513 en la actividad ganadera, representada por 31 784 cooperativitas, de lo cual las mujeres solo representan el 15,9% (Ministerio de la Agricultura, 2014).

### **Aspectos metodológicos de la investigación**

La construcción cultural de lo masculino y lo femenino también define qué tareas y qué espacios son para cada uno atendiendo a la forma diferencial como ambos han sido socializados, esto ha hecho que las actividades más reconocidas tradicionalmente sean las asignadas a los hombres, por ser actividades ligadas a la producción directa de materiales o la prestación de servicios con un alto reconocimiento social, y para las mujeres solo hayan quedado aquellas que aparentemente reportan menos beneficios a la sociedad. Desde esta perspectiva se han asignado roles para cada persona, definiendo los roles de género como aquellas actividades, expectativas, deseos, comportamientos que asumen las personas, desde lo que se ha asignado y es aceptado socialmente para hombres y mujeres. A partir de ello se han definido espacios y tareas o esferas que se consideran apropiadas para ellos y ellas. Resulta, por tanto una construcción social y cultural, posibles de modificar. Se han definido entonces tres tipos de roles de género:

**Reproductivo:** que se relaciona con el cuidado y educación de los hijos, así como de las actividades que se desarrollan en el hogar como parte de la reproducción de la fuerza de trabajo y para el mantenimiento de la especie humana. Estas actividades no son remuneradas y generalmente son asignadas a las mujeres.

**Productivo:** donde se incluyen las actividades que generan ingresos económicos, ya sea en dinero o en especie, que socialmente se reconoce como trabajo y a lo que históricamente han estado vinculados los hombres, aunque hay que destacar el incremento de la participación femenina a estas actividades.

**Comunitario:** relacionado con las actividades que se desarrollan para la gestión de la comunidad o de un colectivo, las cuales tampoco son remuneradas y aunque en ellas participan hombres y mujeres, esta se da de manera diferente, por el hecho de que en la mayoría de los casos los hombres asumen posiciones de mayor responsabilidad.

Haciéndolos coincidir con los espacios sociales de análisis: la Cooperativa, la Familia y la Comunidad. Para ello se escogió de manera la muestra de para las entrevistas en profundidad, en ello se incluyen 11 personas miembros de la Junta Directiva; 29 miembros del Órgano de Base y 4 referentes de género, entre los que están incluidos el presidente de la cooperativa, la económica, la veterinaria principal y el responsable del área de atención a los Recursos Humanos, para un total de 16 mujeres y 13 hombres; incluyeron además los 19 miembros del Grupo de Trabajo Comunitario, de ellos 10 hombres y 9 mujeres.

También se entrevistaron 14 mujeres que fueron identificadas para apoyar su incorporación a la actividad agropecuaria desde los patios de sus casas, dada la imposibilidad de generar empleos dentro de la UBPC. Este tipo de muestra se conoce en la literatura como tipo de muestreo no probabilística o intencional. Se escogieron además un total de 99 cooperativistas a los que se les aplicó un cuestionario de manera aleatoria.

## **Un análisis a las relaciones de género en la cooperativa**

Partiendo de los indicadores definidos para observar y registrar los cambios en las relaciones de género entre hombres y mujeres en la cooperativa, la comunidad y la familia se puede afirmar que muchos han sido los pasos de avance en esta dirección. De las 16 mujeres que tiene la UBPC, vinculadas a la producción directa solo se desempeñan 6, el resto realizan actividades relacionadas con la actividad económica, la contabilidad y la gestión de recursos humanos, destacando que la actividad contable está en manos de una mujer, quien es además la única miembro femenina de la Junta Directiva.

Se lograron incorporar a dos mujeres, de 16 previstas (de ellas 14 en patios familiares), las que además se encuentran al frente de dos fincas: una avícola y cunícula y otra de lombricultura, actividades menos remuneradas que aquellas vinculadas a la línea fundamental de producción, en las que están ubicados la

mayor cantidad de hombres, pero que al final son actividades que contribuyen con el estatus económico de las mujeres y sus familias, empleos que tradicionalmente no han sido realizados por las féminas.

La posibilidad de poder tomar decisiones en el manejo y control de los recursos asociados a la actividad que realizan favoreció la autonomía de esas mujeres, pesar de no dejar de asumir sus roles reproductivos en la vida privada y laboral, por ello, cuando terminan sus labores en las fincas deben duplicar su jornada laboral para hacer los quehaceres de sus casas o llevar a cabo las tareas de limpieza de las oficinas, aun cuando el 96 % de los encuestados manifiestan ser esta última una actividad que se realiza tanto por los hombres como por las mujeres.

De lo expuesto anteriormente podemos inferir algunas consideraciones, entre ellas: que siguen siendo los hombres los que más remuneración obtienen, ya que las actividades que realizan son las más reconocidas económicamente, dato que no pudo exponerse con cifras exactas por no manejarse el comportamiento de este indicador en cifras desagregadas por sexos dentro de la cooperativa; que, por supuesto, en el acceso y control de los recursos todavía siguen siendo ellos los que predominan; que los roles están tendiendo a sufrir modificaciones, sobre todo en el espacio doméstico, pero sin embargo este sigue siendo un espacio por excelencia de las mujeres, reproduciendo estos roles en la cooperativa y donde ellos solo “ayudan”, o por ejemplo en las mujeres el rol de cuidadoras en las vaquerías para el cuidado de los terneros, así como de la higienización de las naves.

A pesar de lo anterior el 70% de los encuestados no reconocen la existencia de desigualdades en la cooperativa, lo que nos muestra cuán difícil es aún separar los derechos legales que como ciudadanos tenemos en nuestra sociedad de las oportunidades reales que tienen hombres y mujeres en cada uno de los espacios, en particular en la cooperativa, por ello el 78 % manifiesta que las decisiones fundamentales son tomadas por ambos, el 85,7 % que el control y la decisión sobre los recursos está en manos de ambos y que el 94,9% refiera que los roles directivos o de líderes también son llevados por hombres y mujeres.

El número de mujeres en cargos de dirección es otro indicador a medir a más largo plazo, pues de dos mujeres que formaban parte de la Junta, hasta la fecha de realizado este estudio solo participaba una compañera, apareciendo como inconveniente la modificación de la estructura y el bajo número de mujeres asociadas, ubicadas en puestos que no son decisores. Por estas y otras razones ya mencionadas, podemos decir que resulta todavía insuficiente el papel de las mujeres en el control de los recursos y en la toma de decisiones

en las cooperativas, lo que está determinado también porque, en la práctica, todavía en algunos cooperativistas y en la dirección de la Junta Directiva existe un estilo de dirección patriarcal y centralizada.

La experiencia ha demostrado que los esfuerzos para corregir las desigualdades a través de proyectos dirigidos a mujeres pueden resultar contraproducentes si los hombres no son informados e incluidos a lo largo del proceso de cambio. El empoderamiento no debe concebirse como un juego de suma donde las ganancias de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres, sino como un espacio donde éstos pueden cuestionar también sus limitaciones. Esos argumentos fundamentan la necesidad de un trabajo estratégico y sistemático a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello se considera como otro relevante resultado el haber logrado llegar al menos a 131 personas, de ellas 39 mujeres y 92 hombres<sup>4</sup>, pues aun cuando los cambios no son tan percibibles el proceso de sensibilización llegó hasta esta suma considerable de personas.

Otros de los resultados relevantes fue hacer del presidente de la cooperativa uno de los referentes de género en la UBPC, no solo por el rol que juegan los decisores en la política de Igualdad de Oportunidades, sino por el liderazgo que ha tenido por más de 15 años sostenidos, ésta como una de las estrategias para poder llevar el tratamiento de la problemática a todos los espacios donde se colegian y se toman las decisiones de la cooperativa, comprobado a través de las encuestas aplicadas, en las que el 70 % de las personas a las que se aplicó el instrumento expusieron como una de las vías por medio de las cuales les ha llegado información sobre las desigualdades de género, a la propia Asamblea de Asociados, lo cual pudimos comprobar a raíz del análisis documental realizado a una muestra de las actas de estas asambleas.

La capacitación permitió potenciar la confianza de las féminas y el reconocimiento individual que hacen de las labores que realizan, comprobado en el 80 % de las mujeres entrevistadas, ya que muchas ni siquiera se consideraban trabajadoras por no devengar salario alguno por sus labores, pues la frase cotidiana que se emplea de “amas de casa” tiende a desvalorizar las actividades asignadas social y culturalmente.

Han reconocido también, entre otras cosas, las oportunidades que tienen ambos con la producción de ganado menor en las propias viviendas, que puedan ser atendidas por ellas con total autonomía, ante la imposibilidad de generarse empleos en la cooperativa, en la comunidad o fuera de ella, ya que,

---

4 Comprobado a través de la aplicación de las herramientas metodológicas en los listados de participación a las actividades formativas como talleres, reuniones con la asamblea de cooperativistas, et.

entre otras causas, la inexistencia de un espacio para el cuidado de los niños y niñas y la desventaja que tienen las UBPC para ofertar empleos de forma acelerada al no contar con los mecanismos que permitan asociar a las mujeres de forma acelerada como sucede por ejemplo con las CCS y las CPA, quienes han logrado incorporar mayor número de mujeres con la entrega de tierras ociosas por la Ley 300, o como otra de las causas de que algunos hombres todavía no conciben a sus mujeres realizando labores que no sean las de la casa, desdeñando o incluso haciéndolas incapaces para las labores del campo o el manejo del ganado, presentándose estos como impedimentos para la incorporación de la féminas.

Por estas y otras razones, entre las que se pueden mencionar: el aún bajo número de mujeres en la UBPC, el falso concepto de que las mujeres no se pueden ejercer en la ganadería, de que aún es poco el reconocimiento del aporte que realizan las mujeres, sobre todo de aquellas que más se destacan y de que siguen siendo las principales responsables de las tareas del hogar, como parte de la herencia cultural, se considera por parte de los encuestados, que el tema debe seguir siendo abordado.

Los cambios en el marco familiar resultan menos perceptibles que en el resto de los espacios analizados, dado por muchas de las razones ya mencionadas pero también porque no siempre ha sido posible, primero que los cooperativistas inserten sus familias a la capacitación y segundo porque en casa la situación es otra con respecto a los cambios en los estilos de vida, y mientras las féminas no tengan otra opción que estar en ellas, la incorporación de los hombres a compartir tareas puede extenderse un poco más del tiempo previsto. Se suele identificar con frecuencia, tanto por las mujeres como por el resto de los cooperativistas, que el trabajo que ellas realizan es de “ayuda familiar”.

En el caso de la comunidad, se fortaleció la estructura y la labor del Grupo de Trabajo Comunitario, el que se encuentra integrado por 19 personas, de ellos 9 mujeres, representando las áreas de cultura, salud, deporte, educación, PCC, FMC, CDR (coordinadora), agricultura urbana y comercio; el resto de los organismos representados por hombres, resaltando la presencia como miembros el presidente de la CCS que existe en la comunidad y el resto de los productores individuales de la zona. Al trabajo de género que se desarrolla se han incorporado un total de 170 familias. Cuatro de las mujeres que laboran en la cooperativa están vinculadas a la gestión comunitaria; tres circunscripciones están dirigidas por féminas y existe otro grupo de ellas que se vinculan con el colectivo en este contexto a pesar de no ser consideradas líderes formales.

El fortalecimiento que han experimentado los miembros del grupo comunitario, ha influido positivamente en la gestión comunitaria, debido a que muchas mujeres se han convertido en líderes de la comunidad y contribuyen positivamente en su autogestión. Se ha impulsado su participación en las actividades recreativas, culturales y artísticas, según las entrevistas realizadas, lográndose más del 30 % de mujeres participando en la gestión a nivel de la comunidad y que la presidenta del Consejo Popular fuera precisamente una mujer hasta hace apenas un año. Se destaca además una importante participación en las ferias comunitarias, este como un espacio de amplia participación y ejercicio de opinión de las mujeres.

### **Consideraciones finales**

Abordar el estado de las relaciones sociales de género en el sector cooperativo, desde la propia dinámica en la que se producen y reproducen y bajo los supuestos teóricos y metodológicos que plantea la teoría de género, no ha sido la tendencia en los estudios llevados a cabo desde la academia en el ámbito nacional. Por ello desde esta investigación hemos pretendido realizar un acercamiento a la problemática, en vistas de poder hacer del sector cooperativo un modelo de gestión mucho más eficiente, sobre base de igualdad de género, no solo para sus adentros sino también para el entorno en el que se encuentran enclavados. Desde esta óptica consideramos necesarios resumir aspectos esenciales como que:

- Las desigualdades de género presentes con gran fuerza en las comunidades rurales, como expresión de las brechas sociales y culturales sobre los sexos, han impedido que tanto hombres como mujeres hayan podido gozar en igualdad de condiciones de los beneficios que procura el desarrollo. Estas desigualdades se manifiestan en las relaciones de género como relaciones de poder y subordinación, así como en los roles asignados y aceptados socialmente.
- Los esfuerzos para corregir las desigualdades a través de acciones formativas dirigidos a mujeres pueden resultar contraproducentes si los hombres no son informados e incluidos a lo largo del proceso de cambio. En ello radica precisamente la utilidad del conocimiento de género para sus actividades y para la vida cotidiana, ya que la capacitación en género hace que afloren conflictos personales y por eso crea conciencia de las desigualdades, primer paso para cambiar. Por ello la capacitación debe además brindar herramientas para manejar los conflictos familiares y una de ellas es precisamente la incorporación de los hombres a las acciones formativas.

- Las acciones de formación en género propiciaron cambios en el orden de la comprensión e identificación de las desigualdades, el uso de un lenguaje más inclusivo y el reconocimiento de la necesidad de seguir abordando el tema, sobre todo por el rol que juega en la vida personal y social, no así en las prácticas cotidianas y en los roles asumidos.
- Las relaciones basadas en jerarquías y en el patriarcado tienden a ser mucho más fuertes en el espacio doméstico, donde las estrategias de género de la cooperativa no logran llegar hasta ellas con intensidad y donde los hombres siguen dictando que hacer. Claro que para las féminas la vida sigue resultando más difícil, ya que las condiciones de la comunidad no han mejorado como se esperaba y las tareas domésticas se tornan incómodas ante la carencia de agua, servicio eléctrico para algunos hogares o los ingresos económicos no alcanza más que para sufragar los gastos de comida.
- No se ha logrado institucionalizar el tratamiento a las desigualdades de género, siendo ello una tarea pendiente para poder impulsar relaciones más equitativas.
- Se logran fortalecer las estructuras comunitarias e incorporan a ellas mujeres, aspectos claves en la articulación de actores locales.

## Referencias

- AJAMIL, M. Cooperación internacional, género y desarrollo. **Revista iberoamericana de educación. Género y educación.** Número 6. Septiembre, 1994.
- DEERE, C. D; M. León. Género, propiedad y empoderamiento: tierra, estado y mercado en América Latina. **TM. Editores.** UN Facultad de Ciencias Humanas: Bogotá, Colombia, 2000.
- FREIRE, P. **Pedagogía de la Autonomía.** Sao Paulo: Editorial Paz y Tierra, 2004.
- FUNDEP. **El valor de educar: una propuesta de educación popular para el medio rural.** Chapingo. Universidad Autónoma, 2002.
- LÓPEZ, A. et al. Gestión integral de la cooperativa. **Guía para formadores y facilitadores.** La Habana. Ministerio de la Agricultura, 2013<sup>a</sup>.
- MARTÍNEZ, A. y L. Leyva. Reflexiones en torno al contexto social de la ama de casa rural. In: **Reflexiones sobre género.** Editorial Feijoo. Villa Clara. Universidad Central de las Villas Marta Abreu, 2009.
- MARTÍNEZ, N. **A. incorporación de las mujeres al sector cooperativo: CPA y CCS.** Tesis para la opción del título de Máster Facultad Latinoamericana

de Ciencias Sociales (FLACSO). PROGRAMA CUBA, Universidad de La Habana, 2006.

PIÑEIRO, C. **Cooperativas y Socialismo. Una mirada desde Cuba La Habana.** Editorial Caminos, 2012.

PÉREZ, N. y M. **García. Inserción femenina en organizaciones agropecuarias (cooperativas-colectivas) cubanas. Algunas consideraciones finales.** Equipo de Estudios Rurales. Departamento de Sociología. Facultad de Filosofía e Historia, Universidad de la Habana. 1985- 2013.

RITZER, G. **Teoría Sociológica Contemporánea.** Primera y segunda parte. Ciudad de la Habana: Editorial Félix Varela, 2003.

VASALLO, N. **Mirar de otra manera.** La Habana: Editorial de La Mujer, 2008.

VILLEGAS, R, El desarrollo del movimiento cooperativo en Cuba a la luz de los postulados de la Alianza Cooperativa Internacional. **Revista de estudios cooperativos.** REVESCO. No. 63, 1997.

Recebido em 3 de novembro de 2013

Aprovado em 25 de abril de 2014