

Artículo original

El desafío de la equidad de género en cooperativas cafetaleras

The challenge of gender equity in coffee cooperatives

O desafio da equidade de gênero nas cooperativas de café

Mindra Arévalo Zurita¹  0000-0002-0414-6221 @ mindraarevalo@gmail.com

Elpidio Expósito García¹  0000-0001-9311-5701 @ elpidioeg@uo.edu.cu

Fredy Manuel García Arroyo¹  0000-0002-2213-2253 @ fredy.garcia@uo.edu.cu

Marino Pineda Vila¹  0000-0003-1327-5698 @ ramonp@uo.edu.cu

¹ Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, Cuba.

Recibido: 23/07/2022

Aprobado: 1/08/2022

RESUMEN

El cooperativismo es un movimiento cuya ideología está sustentada en principios, valores y normas de comportamiento que regulan y orientan las relaciones de los cooperativistas. Dentro de este movimiento en Cuba, se ha venido asistiendo a procesos que buscan incorporar la perspectiva de género en su accionar, entendiendo que el abordaje de la equidad de género, desde las cooperativas, es un importante eslabón, al considerar que los valores y principios que rigen el cooperativismo están alineados con la búsqueda de una sociedad más igualitaria para mujeres y hombres. En el ánimo de avanzar hacia la equidad de género, la investigación tiene como objetivo exponer un diagnóstico de brechas de género presentes en el proceso productivo cooperativo cafetalero del municipio Tercer Frente, Santiago de Cuba. La investigación se conduce desde lo metodológico, a partir de la utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas participativas que permitieron develar, las brechas de género en los sentidos de las acciones de las y los cooperativistas cafetaleros desde los roles de género y, por otro lado, se extraen aspectos estructurantes del movimiento en materia de equidad de género conducentes a proponer un conjunto de buenas prácticas que permitan lograr la



sostenibilidad del sector cooperativo cafetalero, situando a hombres y mujeres cooperativistas en un contexto político, económico, social y cultural único.

Palabras clave: cooperativismo; género; equidad de género.

ABSTRACT

Cooperativism is a movement which ideology is based on principles, values and standards of behavior that regulate and guide the relations of cooperative members. Within this movement in Cuba, it has been witnessing processes that seek to incorporate the gender perspective in its actions, understanding that the approach to gender equity, from cooperatives, is an important link, considering that the values and principles governing cooperativism are aligned with the search for a more egalitarian society for women and men. In the spirit of advancing towards gender equity, the research aims to expose a diagnosis of gender gaps present in the coffee cooperative productive process in the municipality of Tercer Frente, Santiago de Cuba. The research is conducted from the methodological point of view, from the use of quantitative and participatory qualitative techniques that allowed revealing the gender gaps in the meanings of the actions of the coffee cooperative members from the gender roles and, on the other hand, the structuring aspects of the movement in terms of gender equity are extracted, leading to propose a set of good practices that allow achieving the sustainability of the coffee cooperative sector, placing men and women cooperative members in a unique political, economic, social and cultural context.

Keywords: cooperativism; gender; gender equity.

RESUMO

O cooperativismo é um movimento cuja ideologia está baseada em princípios, valores e normas de comportamento que regulam e orientam as relações dos membros da cooperativa. Dentro deste movimento em Cuba, temos testemunhado processos que buscam incorporar a perspectiva de gênero em suas ações, com o entendimento de que a abordagem da equidade de gênero nas cooperativas é um elo importante, considerando que os valores e princípios que regem o cooperativismo estão alinhados com a busca de uma sociedade mais igualitária para mulheres e homens. No espírito de avançar em direção à equidade de gênero, a pesquisa visa apresentar um

diagnóstico das lacunas de gênero presentes no processo de produção da cooperativa de café no município de Tercer Frente, Santiago de Cuba. A pesquisa é conduzida metodologicamente, utilizando técnicas participativas quantitativas e qualitativas que nos permitem revelar as lacunas de gênero nas ações dos membros da cooperativa de café em termos de papéis de gênero e, por outro lado, extrair aspectos estruturantes do movimento em termos de equidade de gênero, levando à proposta de um conjunto de boas práticas que nos permitem alcançar a sustentabilidade do setor cooperativo de café, colocando homens e mulheres membros da cooperativa em um contexto político, econômico, social e cultural único.

Palavras-chave: cooperativismo; gênero; equidade de gênero.

INTRODUCCIÓN

El movimiento cooperativo es una alternativa de organización social que permite a los sectores populares organizarse sin fines de lucro y buscar en conjunto alternativas de desarrollo para satisfacer sus necesidades, por lo que es un espacio para la mujer que permite satisfacer sus necesidades básicas y buscar la participación en el ámbito público.

En los últimos años ha sido discutida por las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria (Betancourt Abio, 2021), la necesidad de establecer estrategias y acciones a favor de la equidad de género a partir de los contextos actuales en múltiples países de América Latina, donde la discriminación hacia las mujeres se manifiesta en los accesos restringidos a la participación en distintos ámbitos políticos y de decisión, así como en los distintos ámbitos sociales, culturales y económicos; violentando derechos, generando y reproduciendo inequidades sociales que socavan las bases de justicia social.

Si bien la cara más visible y cruel es la violencia de género, existen otros aspectos intangibles que dificultan la equidad, y que limitan la generación de capacidades y libertades de desarrollo de las personas y de la sociedad en su conjunto de estos pueblos. En este sentido, la falta de equidad en los lugares de trabajo, hasta en los grupos que se fundan en la autogestión, termina lesionando gravemente los derechos básicos de las mujeres.

En la Declaración de 1995 de la Alianza Cooperativa Internacional se incorporan claros objetivos vinculados a promover los derechos de las mujeres cooperativistas, no debiendo existir barreras de

participación en las cooperativas por sexo (Cepal, 2019). Entendiendo que el abordaje de la equidad de género desde las cooperativas, aparece como un espacio propicio y con una importante potencialidad; los valores y principios que rigen el cooperativismo (solidaridad, equidad, participación, democracia, transparencia, honestidad, entre otros), están alineados con la búsqueda de una sociedad más igualitaria para mujeres y hombres.

En el caso particular de Cuba el sistema social, instaurado hace más de medio siglo, estableció y mantiene en vigor leyes que han impulsado los derechos de la población en todos los sectores y ámbitos de la sociedad, conducentes a transformaciones que repercuten favorablemente en especial en las mujeres campesinas. Dichas metas han significado un estímulo para seguir mejorando la situación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, lo que evidencia el compromiso para garantizar el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de desarrollo (PNUD, 2021).

El género como construcción social

Sexo y género no son sinónimos. El sexo se refiere exclusivamente a características físicas, biológicas, que por sí mismas no comportan diferencias culturales o sociales, ni por supuesto, situaciones de subordinación, dependencia o discriminación de uno respecto al otro (de Barbieri, 1993).

El concepto de género conduce a una construcción social y cultural que hace referencia al conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores, y derechos que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales (Martínez Massip et al., 2021).

Según Espina Prieto (2012), se trata de una dimensión históricamente construida, que asigna roles, espacios, características e identidades diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo biológico, de acuerdo al modelo de relaciones dominante.

Este sistema sexo-género, continúa vigente en la actualidad, produce relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y tiene un fuerte impacto en aspectos sociales claves: en los modelos de protección social que se basan en los salarios contributivos a los que las mujeres tienen un menor acceso y en condiciones de mayor precariedad; en las posibilidades de acceso a los recursos de la familia (dependencia de las mujeres de los ingresos familiares supuestamente "conjuntos"); en la desigual distribución de la carga de tiempo, y especialmente en la relación y el lugar que ocupan las mujeres en el tejido económico en general y en el mercado de trabajo en particular.

Luego de que el discurso académico y político fluyera hacia el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia, como posiciones antagónicas, surge el concepto de la equidad de género. Este concepto complejo y multidimensional, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia entre los géneros, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. La justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las diferencias de clase, etnia, raza, generación, sexualidad, región, ubicación, etc.

La equidad y la igualdad de género son nociones centrales en las discusiones acerca de la justicia de género y la planificación e intervención para el desarrollo con perspectiva de género. Sin embargo, no siempre es explícito a qué se refieren y, por ende, cuáles son sus implicancias teóricas y prácticas.

La discusión comienza en los años 60 en el ámbito del feminismo académico y político con la discusión sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El énfasis se colocó en que hombres y mujeres fueran tratados de igual manera, tuvieran los mismos derechos y las mismas oportunidades. Al introducirse luego en los años 80 el concepto de género, se reconoce la naturaleza cultural de las diferencias de género y considera el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres, pero también las diferencias entre mujeres, y entre hombres, visualizando la imbricación de las diferencias de género con otro tipo de diferencias.

Desde aquí, el discurso sigue dos tendencias que se plantean opuestas, las cuales se posicionan de manera distinta frente a las diferencias entre hombres y mujeres, sean biológicas o culturales. Una corresponde al llamado "feminismo de la igualdad", y la otra, al "feminismo de la diferencia".

A este análisis, Scott (1992) aporta que el feminismo de la igualdad busca reducir y/o eliminar las diferencias entre hombres y mujeres, en el sentido que participen con igualdad de oportunidades en la sociedad, sobre todo en el ámbito público y económico. Esto significa igualdad en el "acceso a", sea en el ámbito de la salud, la educación, el mercado laboral, la legislación, el crédito, los recursos materiales, la representación política, etc. Se espera que, al existir igualdad de oportunidades, las mujeres alcanzarán igual estatus que los hombres y las mismas posibilidades de desarrollar plenamente sus capacidades.

Siguiendo a Scott (1992), el feminismo de la diferencia, en cambio, resalta la diferencia entre hombres y mujeres como algo positivo, a valorar y rescatar. Para contribuir a la justicia de género se plantea, entre otros, la necesidad de valorar la maternidad y la femineidad como elementos importantes que contribuyen a la sociedad. En esta perspectiva se considera a las mujeres realmente distintas de los hombres, pero tal diferencia no implica inferioridad.

En el análisis del concepto de igualdad, Sandoval (2016) plantea que este se relaciona con otros como el de igualdad de oportunidades, igualdad de trato e igualdad de derechos, considerando la igualdad de oportunidades como, "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 y potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Sandoval (2016) define por igualdad de trato "el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres" y por igualdad de derechos, "la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales".

En tanto que por *Equidad* considera que la palabra proviene de "equilibrio y se relaciona con la palabra justicia y cooperación"; es aportar y dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones de cada persona o grupo humano, dígase, "a cada persona según sus necesidades" en función de su condición y posición social, en función de su condición y posición de género, en función de su condición y posición de edad, sexo, clase social, religión, es el reconocimiento de la diversidad sin que esta signifique razón para la discriminación. También significa igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres" (Sandoval Álvarez, 2016).

Este autor considera que, "*Equidad* no es sinónimo de igualdad entendida como semejanza, identidad o similitud entre los sexos, pues no busca distribuir de forma igualitaria ni aspira a la equiparación entre las personas integrantes de un grupo en cuanto a responsabilidades, deberes y derechos" (Sandoval Álvarez, 2016).

A partir de estas corrientes el concepto de equidad de género surge en la necesidad de ir más allá de un discurso centrado en la diferencia, en la necesidad de construir un nuevo debate sobre la igualdad y la diferencia, orientado a las múltiples diferencias que se interceptan, siendo necesario

vincular la problemática de la diferencia cultural con la problemática de la igualdad social (Mora, 2016). Según este autor:

"La equidad de género como noción comprehensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Donde, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las diferencias de clase, etnia, raza, generación, sexualidad, región, ubicación en el orden mundial, etc. La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia" (Mora, 2016, p. 62).

Continuando con Mora (2016) plantea que la desigualdad social en relación al género refiere a la reclusión de las mujeres al espacio doméstico y a su marginación del espacio público, a la injusta distribución de los bienes sociales esenciales, tales como el ingreso, el empleo, la propiedad, la salud, la educación, la integridad física y la seguridad personal. Incluye la desigual distribución de los recursos, la desigual carga de trabajo, la desigual compensación económica recibida por el mismo trabajo que desarrolla un varón, entre otros.

Considera, que el irrespeto a la diferencia, en el ámbito del género, apunta al no respeto de las mujeres por ser mujeres. La diferencia de lo femenino es lo no respetado. La negación de su autonomía, el placer sexual, la no valoración de las cualidades, actividades y espacios ocupados por las mujeres. La falta de reconocimiento de sus formas de percibir el mundo y su perspectiva distinta.

El irrespeto de la diferencia, no sólo apunta a las diferencias culturales derivadas de tradiciones culturales distintas, grupos generacionales diferentes, religiones distintas, sino también a la falta de reconocimiento de las implicancias de la diferencia sexual entre hombres y mujeres, que determina diferencias psíquicas y una diferencia constituyente: la condición reproductiva de las mujeres.

No puede existir equidad de género "sin tener como consideración inicial la condición reproductiva de las mujeres. Esto las hace distintas, las sitúa, como consecuencia del orden de género patriarcal,

en condiciones desventajosas, inequitativas y en posiciones subordinadas; afecta su participación en la esfera privada, la carga de trabajo en este ámbito y su participación en la esfera pública. Obviamente, tiene consecuencias centrales para su salud, su bienestar general, las relaciones sociales que la rodean, la construcción de su identidad de género y los procesos de representación de su persona y su realidad" (Mora, 2016, p. 71).

La igualdad de género, no puede restringirse a igualar la participación de hombres y mujeres en distintos ámbitos y a la igual distribución de recursos, que por cierto son fundamentales, sino que debe ampliarse a la igualdad de resultados, y esto no es posible sin considerar la condición reproductiva de las mujeres.

Por ende, hay situaciones en que es necesario, no sólo igualar las oportunidades, sino plantear formas distintas de hacer las cosas, porque el punto de partida es distinto. En consecuencia, resulta más adecuado utilizar como meta final una noción comprensiva de la equidad de género. Esto es lo que se llama la "igualdad sustantiva". Implica equivalencia en los logros en la vida para hombres y mujeres, reconociendo la condición reproductiva de las mujeres, sus diferentes necesidades e intereses, y esto conlleva una redistribución del poder y los recursos.

La equidad de género incluye el derecho de las mujeres y de los hombres a ser diferentes. Promover la equidad de género es construir una sociedad en la que mujeres y hombres pueden desarrollarse equitativamente contribuyendo, al mismo tiempo a modelar la sociedad a la que aspiran.

¿Por qué cooperativas con enfoque de género?

Hablar hoy de cooperativas con enfoque de género puede parecer el resultado de la "presión medioambiental" o una cierta voluntad de estar "a la moda", no obstante, Gómez Arencibia (2021), considera que es una opción, que tiene que ver con valores éticos, con opciones de responsabilidad social, desde las relaciones que se articulan entre hombres y mujeres en el ámbito laboral agrario y que condicionan profundamente el espacio y las condiciones de la posición de las mujeres en el tejido productivo en general y del mercado de trabajo en particular. De ahí, que se considere que la equidad de género en las cooperativas genera riquezas.

Las cooperativas son formas de comprender la economía social desde un enfoque particular que releva la importancia de los procesos colaborativos, las relaciones comunitarias y la organización entre trabajadores. En América Latina dada las condiciones específicas que tiene el continente, las

cooperativas se constituyen como una forma importante de organización comunitaria, lo que les ha permitido tener una gran preponderancia en la economía nacional de algunos países.

El rol que han tenido las mujeres en estas organizaciones ha sido relevante, participando activamente en su conformación desde sus inicios, sin embargo, no se ve reflejado en un real protagonismo en los cargos de toma de decisiones a lo largo de la historia (Alemán Salcedo et al., 2020).

El contexto actual se encuentra frente a urgencias que demandan procesos de sensibilización, reflexión y desconstrucción en perspectiva de géneros para el desarrollo de sociedades más igualitarias.

Equidad de género y cooperativismo

Desarrollar políticas de equidad e igualdad de género en el terreno social que faciliten una mejora de las condiciones profesionales de las mujeres concitará, seguramente, un acuerdo unánime. Pero, ¿por qué deben incorporarse políticas de equidad e igualdad en las cooperativas, qué implica? Para argumentarlo se hace necesario utilizar dos dimensiones que, aunque inicialmente pueda parecerlo, no son antagónicas, sino que, por el contrario, pueden crear sinergias muy positivas: la perspectiva de las mujeres y la perspectiva de la cooperativa.

Es evidente que desde la perspectiva de las mujeres existe un interés claro en modificar las relaciones sociales, un modelo de roles y funciones, que coloca a las mujeres en situaciones de desventaja y discriminación, tanto en el terreno social como en el terreno económico y laboral.

Si bien la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado es uno de los fenómenos característicos desde el siglo XX, también lo es, que se ha realizado, en condiciones de mayor precariedad y menor reconocimiento del valor de las aportaciones y experiencias profesionales y personales de las mujeres (Cabrera & Escobar, 2014).

En esta situación, resulta obvio que las mujeres poseen un alto grado de interés en superar esos obstáculos y conseguir que se les reconozca y valore por sus capacidades, por lo que aportan, y no por estereotipos, prejuicios y roles social que le han sido adjudicados.

Desde la perspectiva de la cooperativa, se deben desarrollar políticas y acciones de igualdad de género que se inscriban en el marco de la responsabilidad social de la cooperativa, en aras de

alcanzar las metas que se propongan. Las cooperativas son formas de comprender la economía social desde un enfoque particular que revela la importancia de los procesos colaborativos, las relaciones comunitarias y la organización entre trabajadores.

En este contexto, la percepción que se tiene de la cooperativa va mucho más allá de considerarlas como un mero actor económico/productivo, percibiéndose como actores sociales determinantes en la configuración de relaciones sociales justas y satisfactorias, desde esta línea, organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y la Comisión Económica para América Latina han venido elaborando normas y directivas que buscan recoger y fomentar prácticas que establezcan relaciones de responsabilidad con su entorno, incluyendo una gestión responsable de los recursos humanos que no solo beneficie a la cooperativa sino también a la sociedad (Caballero Reyes, 2018; Díaz González & Pérez-Rolo González, 2020).

Díaz González y Pérez-Rolo González (2020) recomiendan adoptar diferentes pautas desde la perspectiva de género, que atiendan las dimensiones individual, organizacional y social, de forma tal que, se combinen las motivaciones e intereses individuales de la cooperativa y de la sociedad y se promuevan modificaciones en estos planos.

Cuba vive un proceso de actualización de su modelo económico y social, dentro de este las cooperativas están llamadas a jugar un rol relevante. Se definen como "una forma socialista de propiedad colectiva que constituyen una organización económica con personalidad jurídica y patrimonio propio, integradas por personas que se asocian aportando bienes o trabajo, con la finalidad de producir y prestar servicios útiles a la sociedad y asumen todos sus gastos con sus ingresos" (PCC, 2017).

En el proceso exploratorio para esta investigación se constató que la falta de aplicación de la equidad de género en las Cooperativas agropecuarias cafetaleras del municipio Tercer Frente, no propicia el cumplimiento de las funciones de las socias, la cual se ve limitada por falta de asesoría y capacitación, así como de recursos económicos, para implementar un programa específico para desarrollar las capacidades y habilidades de las mujeres.

Dichas organizaciones son dirigidas y administradas en su mayoría por hombres, lo cual no ha permitido el desarrollo integral de las organizaciones y predomina el sistema patriarcal caracterizado por ser excluyente a las necesidades y demandas de las mujeres quienes afrontan la problemática.

En el ánimo de avanzar hacia la equidad de género, la investigación tiene como objetivo: exponer un diagnóstico de brechas de género presentes en el proceso productivo cooperativo cafetalero del municipio Tercer Frente, Santiago de Cuba, aportando así a la discusión conceptual y permitiendo proponer un conjunto de buenas prácticas de equidad de género, que permitan lograr la sostenibilidad del sector cooperativo cafetalero.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realiza en la Empresa Agroforestal-Cafetalera del municipio Tercer Frente. Posee un carácter descriptivo analítico y se define desde un estudio de caso, se conduce a través de un diagnóstico participativo de género, y se realizó a partir de talleres en las diferentes formas de producción cooperativas; Cooperativas de Créditos y Servicios, Cooperativas de Producción Agropecuarias y Unidades Básicas de Producción Cooperativas, registrándose en forma colectiva, qué sucedía y por qué, en torno a la realidad cooperativa cafetalera existente.

En el estudio se utiliza la metodológica mixta, (cuantitativa y cualitativa), esta proyección metodológica es la combinación de diferentes métodos y técnicas de investigación, como las entrevistas en profundidad y observación participante, desde una concepción sistémica que incorporó el análisis: desde los actores de la cadena productiva, se refiere, a los que participan directamente en la producción y comercialización, (los que producen, procesan, comercializan hacia los centros de beneficio y son los propietarios del producto), también se incluyen, los técnicos cafetaleros y los máximos representantes de las formas productivas, (presidentes de cooperativas, y sus juntas directivas); y desde los dirigentes y cuadros del municipio, que ejercen influencia sobre la cadena productiva.

Este análisis permitió valorar las condiciones de equidad de género en el proceso productivo cafetalero a partir de tres categorías: espacios y condiciones en que se desarrollan hombres y mujeres; acceso a recursos estratégicos y la participación en la toma de decisiones. Estos permitieron descubrir potencialidades y limitaciones en cada uno de los niveles, y en su propia interacción dinámica.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el municipio Tercer Frente, el café ha sido la principal fuente de ingreso y de empleo del 57.5% de las familias consideradas productoras cafetaleras. En la revisión del informe de balance al cierre del 2021, se señala que, esta actividad constituye el 86% de la producción mercantil del municipio, con un programa que avanza con nuevas tecnologías y altos precios del café que mejoran la calidad de vida de los montañeses y detienen el éxodo hacia la ciudad ratificándose como el mayor productor del grano en Cuba.

El perfeccionamiento del sistema de la agricultura en Tercer Frente, como parte de la actualización del modelo económico, ha mantenido entre sus directrices estratégicas el desarrollo del movimiento cooperativo, el cual ha avanzado al amparo de disímiles medidas adoptadas por el Estado cubano para favorecer la producción de alimentos, el cual es respaldado por la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños y la Empresa Agroforestal del municipio, esta última constituida en la actualidad por un total de 12 Cooperativas de Producción Agropecuarias, 18 Cooperativas de Créditos y Servicios, y 18 Unidades Básicas de Producción Cooperativas, cuyas tierras se extienden sobre más de 5200 hectáreas.

Este sector cooperativo constituye la mayor fuerza laboral dentro del proceso productivo cafetalero, con 1670 socios, de los cuales 1107 son hombres y 563 Mujeres, donde las mujeres representan el 33.7% de esa fuerza laboral. En este sector cooperativo las mujeres poseen un mayor índice de representatividad, con relación a otros sectores.

Del sector cooperativo, 28 mujeres son Técnicos Medios en Agronomía, de ellas solo 7 ocupan cargos de dirección representando el 25%, apreciándose una escasa inclusión de mujeres a cargos de dirección, debiéndose entre otras razones, al hecho de considerar, que los hombres van a obtener mejores resultados para las entidades que las mujeres. Se añade a ello la carencia de acciones de capacitación que promueva ocupar cargos de dirección, poniéndose de manifiesto la brecha de participación en los principales espacios de toma de decisiones.

El estudio permitió constatar a través de las entrevistas en profundidad que las mujeres cooperativistas poseen dificultades con el acceso a la información, solo el 25% la recibe directamente de las juntas de las cooperativas a través de las asambleas que se realizan, el resto del porcentaje

de mujeres, plantea que se les dificulta asistir a las asambleas por la carga de trabajo en lo fundamental no remunerado.

En el acceso a los recursos, dígase insumos para la actividad laboral, las decisiones de compras tienen debilidades en su ejecución, se prioriza la adquisición de ropa de trabajo, botas y otras herramientas para hombres y no se diferencian las tallas para mujeres, evidenciándose que al 75% de las mujeres, la ropa de trabajo y zapatos no les sirve para las labores agrícolas.

El proceso de selección y aceptación para el desempeño de diferentes actividades, también expone dificultades entre géneros, donde se han identificado prácticas estereotipadas que masculinizan la labor a partir de considerar las exigencias de las mismas, por ejemplo, en las labores de siembra, poda, deshije, donde se considera que las mujeres no rinden por poseer poca fuerza y altura para realizar la labor, se constata un 25% de participación de mujeres con relación a la muestra, (este porcentaje es el resultado de que estas son las dueñas de las fincas, evidenciándose la brecha para la selección y contratación del personal. Se pone de manifiesto, brechas de género en el salario. Se advierten, porque un total de 23 mujeres de la muestra que representa el 46%, se ocupan en las profesiones menor valoradas (por ejemplo, en los semilleros y no en las labores de injerto o cosecha, siendo estas últimas de mayor remuneración), todo ello como consecuencia de las reiteradas ausencias al trabajo por su rol de cuidadora.

Otro aspecto está relacionado con el derecho a créditos que las mujeres dentro de la familia cafetalera poseen. A partir, de los correspondientes análisis realizados entre 2018 a 2021 desde las Juntas Directivas de las Cooperativas, así como en la sucursal del Banco de Créditos y Comercio (BANDEC) del municipio, se expone, que las mujeres poseen incapacidad de poder cumplir a cabalidad con las diferentes actividades que planifican para la ejecución de los proyectos en las fincas cafetaleras y posterior amortización al banco a partir de los resultados alcanzados, ello ha conducido que al momento de tomar decisiones para el otorgamiento de los créditos en la sucursal BANDEC, no se entreguen, tal es así, que de un total de 25 créditos solicitados al BANDEC Tercer Frente, por mujeres en el período estudiado, solo 9 fueron otorgados, representando un 36% de otorgamiento.

También, se aprecia en esta realidad que los propietarios, hombres, de la tierra tienden a traspasarle los saberes y la herencia de la tierra al varón que más se involucra en su producción; ello reproduce una división sexista del trabajo. De un total de 32 fincas tramitadas en herencia familiar durante el 2018 al 2021, solo 8 fueron heredadas por mujeres, aún y cuando existían condiciones factibles para

que la cifra fuera mayor, de ellas en 5 las mujeres delegaron la administración de las tierras a sus esposos e hijos. El resto de las fincas fueron heredadas por hombres de las familias, en 7 de ellas actualmente laboran otras personas ajenas a la familia, por estos encontrarse trabajando en otras labores.

Al indagar en las mujeres las causas del no otorgamiento de la herencia, el 40% de las entrevistadas plantearon que se alegaba por sus familias que no poseían condiciones, ni tiempo para atender el cultivo. Este aspecto también signa desigualdades de oportunidades y, por consiguiente, define una brecha en la posesión de activos.

Otra de las desigualdades en los accesos de la mujer cafetalera se visualiza en la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de atención a los dependientes (hijos/ adultos mayores), al realizar el análisis del inventario de labores diarias, las mujeres exponen que realizan todas las actividades hogareñas, incluyendo la atención a los niños, los ancianos, la bodega y demás responsabilidades, ligado a la labor del trabajo en el campo. Esto hace que la posibilidad de estas de participar por tiempo completo al trabajo de las cooperativas, acceder a oportunidades de formación técnica y transitar a puestos de mayor responsabilidad dentro de las bases productivas, disminuya.

En Tercer Frente, como tendencia, existen pocas instituciones para el cuidado de niños, y ancianos, solo dos Círculos Infantiles y dos casas de atención a los ancianos, recayendo la responsabilidad generalmente en las mujeres, por ser tradicionalmente considerada una tarea "femenina", por lo que se hace difícil para estas, pasar las labores a otros para poder incorporarse al trabajo remunerado, estos aspectos ponen de relieve una brecha de conciliación de la vida pública y privada.

En la revisión de documentos, fundamentalmente, informes de balances de cierre de años (2018 al 2021), así como informes en cifras del departamento de estadística de la Empresa Cafetalera (2018 al 2021), se evidencia que existe un 10% de radicación de plazas para hombres por encima de las mujeres, en el control de la capacitación se evidencia que de un total de 52 cooperativistas que han asistido a capacitaciones brindadas por la empresa municipal y de forma centralizada, solo 18 mujeres participaron.

En el ámbito institucional, se observa una deficiente vinculación entre las instancias públicas y los diferentes actores cafetaleros que intervienen en el territorio, lo que se evidencia por una escasa coordinación entre los diversos organismos y entidades encargados de conducir las acciones para dar respuesta a la estrategia de equidad de género diseñada por el Ministerio de la Agricultura desde

el 2015; ello explica el porqué de las brechas expuestas, debido a que son fomentadas de arriba hacia abajo (descendientes) y no recogen las necesidades y/o preocupaciones reales desde las dinámicas sociales territorios.

Lo planteado se resume, en la existencia de anomalías que demuestran las inequidades entre hombres y mujeres que radican en la distribución de roles, la capacitación, el salario, la distribución de puestos de trabajo, el posicionamiento en cargos de dirección, el acceso a la tierra; lo que conduce a diferencias notables en los comportamientos y actuaciones en los roles, reproductivo, productivo, y comunitario, no participación en la elaboración de políticas y la toma de decisiones, no poseen igualdad en los accesos, en lo fundamental a la capacitación y al reconocimiento y por ende no están empoderadas. Todas estas problemáticas o brechas de género ponen de manifiesto las desigualdades, tanto en la condición, como en la posición de género, de las mujeres rurales de Tercer Frente, como resultado del inadecuado proceso de relaciones sociales que se establecen.

Estas brechas de inequidad dan origen a muchas desigualdades que son visibles en los procesos de producción cafetalera y que obstaculizan el desarrollo de la producción en lo particular, del sector cafetalero y del territorio rural en general del municipio, por lo que se hace evidente la necesidad de introducir un nuevo análisis que conduzca a construir equidad entre géneros desde una perspectiva participativa que analice la especificidad de las necesidades, funciones sociales, responsabilidades, aspiraciones, capacidades y sistemas simbólicos que la sociedad asigna por tradición a mujeres y hombres desde la empresa.

Buenas prácticas para fomentar la equidad de género en la cooperativa

La sensibilización: La clave para conseguir equidad de género es sensibilizar a toda la membresía de la cooperativa y aunque la sensibilización es un buen primer paso, lo importante es llevar a cabo medidas concretas para que pueda existir una verdadera equidad entre hombres y mujeres.

Reclutamiento y selección: Tradicionalmente, las mujeres han tenido más dificultades para acceder al empleo que los hombres, a pesar de contar con un nivel similar de formación y experiencia. Para conducir con calidad este proceso es necesario:

- Descripción del puesto de trabajo. Debe utilizarse un lenguaje inclusivo o neutro en las descripciones de empleo. Enfocarse en los criterios objetivos requeridos en el puesto de trabajo, como por ejemplo los conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades sin que

se mencionen necesidades específicas en cuanto al sexo, la edad o la situación familiar del candidato o la candidata. Si la cooperativa decide poner sus valores en la oferta de empleo, debe destacar su compromiso con la igualdad de oportunidades y, en especial, en la equidad de género. De esta forma, las mujeres interesadas en la oferta de empleo pueden conocer cómo es la identidad cooperativa y sentirse identificadas con los valores que transmiten

- Imparcialidad en los procesos de selección. Este debe ser transparente y no debe haber distinción entre las personas candidatas y se basará en criterios demostrables que no den lugar a ambigüedades
- Potenciar una membrecía equilibrada. Si la cooperativa tiene un alto compromiso con la igualdad, las áreas de trabajo deberían estar equilibradas siempre que fuera posible. En este sentido, es importante remarcar la importancia de contar con mujeres en los cargos de responsabilidad

Formación y capacitación: La igualdad de oportunidades en formación, asimismo, conlleva que la cooperativa vea incrementada su eficiencia y que las mujeres se sientan valoradas, promocionadas y a gusto en su lugar de trabajo. Para que la formación pueda llegar tanto a hombres como a mujeres, se aconsejan las siguientes buenas prácticas:

- Planificación de la formación. La cooperativa debe pensar en las necesidades formativas tanto de hombres como de mujeres y tomar en consideración sus intereses, motivaciones y disponibilidad. En este sentido, es especialmente importante tener en cuenta la disponibilidad de horarios, ya que siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente se encargan del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas
- Contenidos. Los contenidos de la formación deben permitir el desarrollo profesional, independientemente de quiénes sean los destinatarios de la formación. Es una buena oportunidad para concienciar a los cooperativistas sobre la segregación ocupacional, ya que lo ideal sería fomentar la formación desde cualquier área, tanto para hombres como para mujeres. Resulta importante fomentar cursos de liderazgo y habilidades de dirección que motiven a trabajadoras y trabajadores para mejorar su desarrollo laboral
- Difusión y evaluación de la formación. La difusión de los cursos debe ser no sexista, como ocurre con las ofertas de puestos de trabajo. Al finalizar la formación, la junta directiva debe analizar la participación de los cooperativistas y, en especial, si tanto mujeres como hombres han encontrado facilidades para poder acceder a los cursos

Promoción a cargos de dirección: Para mejorar los procesos de promoción de las mujeres a cargos de dirección dentro de una cooperativa, algunas buenas prácticas son:

- Planteamiento de la selección para ascender. Si se difunde la información entre todas las personas implicadas, es posible que suscite el interés de todos los trabajadores. Una buena comunicación, es esencial, para divulgar las aptitudes/actitudes, habilidades y logros de los posibles candidatos a un ascenso para que, mediante criterios objetivos, se pueda elegir mejor al/la cooperativista que será promocionada
- Evaluaciones del desempeño. Se debe establecer un sistema de criterios de revisión y valoración, en este punto es importante tener en cuenta aquellas habilidades que tradicionalmente se han atribuido al género femenino (como la capacidad de diálogo, el trabajo en equipo, etc.) y no solamente valores que históricamente se han atribuido a los hombres (como la competitividad y el individualismo)

De estas prácticas lo primordial es que desde la junta de la cooperativa se tenga consciencia de la diversidad de género y de la importancia de la igualdad de oportunidades que debería existir entre hombres y mujeres. No solamente porque significa un mejor trato hacia todas las personas que forman la cooperativa, sino porque es un reflejo de los valores cooperativos y de la aportación que estos hacen al logro de la sustentabilidad de las cooperativas.

Las políticas de equidad e igualdad, constituyen una herramienta facilitadora del cambio personal y social necesaria para que hombres y mujeres puedan avanzar juntos hacia unas relaciones de género que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de trayectorias profesionales. Reconociendo y valorando que las aportaciones diversas de unas y otros son componentes enriquecedores que amplían el capital de conocimientos y la vitalidad de la sociedad en general y de la cooperativa en particular.

Avanzar en este camino requiere por supuesto incorporar cambios en la cultura, los valores y las estrategias de las cooperativas, incidiendo especialmente en elementos claves como, el compromiso de la dirección por una nueva cultura cooperativista, por el cambio y la excelencia, por la generación de nuevos estilos de liderazgo, por la conducción de diagnósticos ajustados a la realidad, que partan del análisis de los puntos débiles y valore las necesidades, las posibilidades y el impacto.

Trabajar por este objetivo es, una tarea en la que debe implicarse todo el tejido cooperativista, de ahí la importancia de generalizar las prácticas aportadas, desde perspectivas diversas pero

complementarias, considerando que se trata de un esfuerzo hacia un objetivo común: un entramado cooperativo y una sociedad más equitativa en la que hombres y mujeres sean iguales ante la ley, diversas en las identidades y complementarias en el reparto de tareas, responsabilidades y poder.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán Salcedo, E., Páez Cuba, L. D., & Zuloaga Lojo, L. (2020). El cooperativismo en España y Cuba: Ideas convergentes sobre la participación de las mujeres. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(2), 296-314. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/325>
- Betancourt Abio, R. (2021). Más que nunca es necesaria la Economía Social y Solidaria para construir socialismo en Cuba. En R. Betancourt Abio & J. Gómez Arencibia, *La Economía Social y Solidaria en Cuba: Fundamentos y prácticas para el desarrollo socialista* (pp. 1-25). Publicaciones Acuario.
- Caballero Reyes, C. M. (2018). Mujeres y cooperativismo en Cuba hoy. Un estudio de redes sociales. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4, 1-24. <https://doi.org/10.24201/eg.v4i0.218>
- Cabrera, M., & Escobar, L. (2014). Equidad de género y economía social y solidaria: Aportes de la economía feminista. En Y. Jubeto Ruiz, L. Guridi Aldanondo, & M. Fernández Villa (Eds.), *Diálogos sobre economía social y solidaria en Ecuador: Encuentros y desencuentros con las propuestas para otra economía* (pp. 211-278). Universidad del País Vasco.
- Cepal. (2019). *Panorama Social de América Latina 2018*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44395>
- de Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates En Sociología*, (18), 145-169. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680>
- Díaz González, E., & Pérez-Rolo González, M. (2020). Valores de dirección y género en cooperativas cubanas: Tema revisitado. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(3), 178-190. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/464>

- Espina Prieto, M. (2012). Retos y cambios en la política social. En P. Vidal Alejandro & O. E. Pérez Villanueva (Eds.), *Miradas a la economía cubana: El proceso de actualización* (Tercera edición, pp. 160-175). Editorial Caminos.
- Gómez Arencibia, J. (2021). Tras los pasos de las mujeres cooperativistas cubanas. En C. Marcuello Servós, M. del C. Barragán Mendoza, E. Navarro Rosandiski, & J. F. Álvarez Rodríguez, *Mujeres, cooperativismo y economía social y solidaria en Iberoamérica* (pp. 153-172). CIRIEC-España.
- Martínez Massip, A., García Pedraza, L., Llanes Guerra, O., Zenea Montejó, M., Leiva Hoyo, L. J., Pérez Rodríguez, A., & Zorio González, E. de la C. (2021). Perspectiva de género desde el modelo de balance social en cooperativas agropecuarias villaclareñas. En R. Betancourt Abio & J. Gómez Arencibia, *La Economía Social y Solidaria en Cuba: Fundamentos y prácticas para el desarrollo socialista* (pp. 270-282). Publicaciones Acuario.
- Mora, L. (2016). *Gestión logística integral: Las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento*. ECOE Ediciones.
https://books.google.com.cu/books/about/GESTION_LOGISTICA_INTEGRAL.html?id=jXs5DwAAQBAJ&redir_esc=y
- PCC. (2017). *Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista*. UEB Gráfica. Empresa de periódicos.
<http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/%C3%BAltimo%20PDF%2032.pdf>
- PNUD. (2021). *Ascenso a la raíz. La perspectiva local del Desarrollo Humano en Cuba 2019* [IV Informe Nacional de Desarrollo Humano]. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/es/cuba/news/iv-informe-nacional-de-desarrollo-humano-cuba-ascenso-la-ra%C3%ADz-la-perspectiva-local-del-dh-en-cuba>
- Sandoval Álvarez, B. (2016). ¿Inclusión en qué? Conceptualizando la inclusión social. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (5), 71-108.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2016.0003>
- Scott, J. W. (1992). Igualdad versus diferencia: Los usos de la teoría postestructuralista (M. Lamas, Trad.). *Debate Feminista*, 5. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1992.5.1556>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Mindra Arévalo Zurita, Fredy Manuel García Arroyo y Marino Pineda Vila diseñaron el estudio, estuvieron implicados en la recogida, el análisis e interpretación de los datos y elaboraron el borrador.

Elpidio Expósito García generó el asesoramiento metodológico del estudio y la propuesta de elaboración del informe.

Todos los autores revisaron la redacción del manuscrito y aprueban la versión finalmente remitida.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional Copyright (c) Mindra Arévalo Zurita; Elpidio Expósito García; Fredy Manuel García Arroyo; Marino Pineda Vila