

Impacto de las acciones de equidad de género en la actividad cafetalera de Tercer Frente y Granma¹

Délira Navarro-Ocaña*, Jorge Luis Ramajo-Destrades*, Mario J. Verdecia-García*, Jorge Alexis Martínez-Fonseca**, Magalys Arcia-Chávez** y Marina Rodríguez-Guerra**

Resumen

La presente investigación se ejecutó desde febrero de 2018 a septiembre de 2019 con el objetivo de evaluar el impacto de las acciones de equidad de género en la actividad cafetalera a través de la incorporación de féminas capacitadas a las labores del cultivo en Centros de Producción de Injertos de Café, Estructuras Escuelas y otras tareas en los municipios de Tercer Frente, provincia de Santiago de Cuba y Guisa, provincia de Granma. Se realizaron y evaluaron los resultados de acciones y su impacto con una encuesta cualitativa en base al logro de los nuevos conocimientos teórico-prácticos adquiridos, la existencia de capacidades para la asistencia técnica, la asimilación y la mejora continua del proceso productivo, así como el nivel de acceso a nuevas capacidades laborales. Las temáticas de capacitaciones, según demanda, permitieron afianzar la reciprocidad de género en la asistencia técnica y asesoría al cultivo, con 18 acciones sobre la integración y aprehensión de nuevos conocimientos de 86 personas, 58 de ellas mujeres. Se potenció además la capacitación a la fuerza calificada como ente impulsor de la mejora del proceso productivo. Se incrementa el nivel de acceso a las nuevas capacidades creadas, tanto en Centros de Producción de Injertos (83 féminas), Estructuras Escuelas (40 mujeres) y otras actividades (74 mujeres), lo que propició una mejor percepción de la labor en el cultivo atendiendo a los beneficios que se obtienen de ella.

Palabras clave: *café, empleo femenino, montañas, capacitación, género, capacidades.*

Abstract

The present investigation was executed from February of 2018 to September of 2019 with the objective of evaluating the impact of the actions of gender justness in the coffee activity through the feminist incorporation qualified to the works of the cultivation in Coffee Grafts Centers of Production, School Structures and other tasks in the municipalities of Tercer Frente, Santiago de Cuba and Guisa, Granma provinces. The results of actions were carried out and evaluated and their impact with a qualitative survey based on the achievement of the new acquired theoretical-practical knowledge, the existence of capacities for the technical attendance, the assimilation and the continuous improvement of the productive process; as well as the access level to new labor capacities. The thematic of trainings according to demand, allowed to secure the gender reciprocity in the technical attendance and consultantship to the cultivation, with 18 actions about the integration and apprehension of new knowledge of 86 people, 58 of them women. Also it potentiated the training to the qualified force as impeller entity of the improvement of the productive process. The access level to the new created capacities is increased, so much in Grafts Centers of Production (83 feminist), School Structures (40 women) and other activities (74 women), what propitiated a better perception of the work in the cultivation assisting to the benefits that are obtained of her.

Key words: *coffee, feminine employment, mountains, training, gender capacities.*

¹ Recibido: 17/3/2020

Aprobado: 16/5/2020

* Estación Experimental Agro-Forestal UCTB Tercer Frente, Santiago con Cuba. beneficio2@tercerfrente.inaf.co.cu

** UCTB Estación Experimental Agro-Forestal Guisa. INAF. Granma. jalexis@guisa.inaf.co.cu

Introducción

La mujer es el pilar de la agricultura de pequeña escala, del trabajo campesino y de la cotidiana subsistencia familiar, según confirman estudios de la FAO realizados por Peña, Permuy y Salazar (2014).

Pero el gran reto que enfrentan hoy los proyectos de desarrollo para Cuba es lograr el empoderamiento de la mujer rural (Campos y col., 2016), pues ellas producen entre el 60 y el 80 % de los alimentos de los países en desarrollo y la mitad de los de todo el mundo.

En la sociedad cubana, regida por una cultura patriarcal que privilegia la superioridad masculina (Prieto, Hidalgo y Díaz, 2014), las mujeres reclaman no solo la necesidad de cambios que viabilicen el dinamismo participativo de ellas, sino que tienen la permanente disposición de luchar por sus derechos y ser parte activa de las transformaciones sociales (Alfonso, 2014).

Específicamente en la agricultura los temas relacionados con la perspectiva de género son asumidos como una herramienta de trabajo, pues aún en condiciones de igualdad aparente las realidades que viven muestran características diferentes (Benítez y col., 2012).

Su limitada participación en la capacitación técnica, el bajo acceso a nuevas tecnologías, la poca visibilidad de la presencia femenina y una limitada participación real en los espacios de poder incide en su percepción y actitud hacia los cambios. Su incorporación en tareas relacionadas con ello puede propiciar acceso a empleos de mejor calidad para ellas que resulten en evidentes avances tecnológicos en agricultura.

Una de estas tareas es la producción de posturas injertadas, demostrada con eficiencia para mujeres superiores en un 25,3 % con respecto a hombres en CPI o Centros de Producción de Injertos de Café (Caro y col., 1999). Este programa permitiría disponer cada año de mayor número de plantas injertadas como vía alternativa sostenible contra nemátodos parásitos del café.

Las Estructuras o Fincas Escuelas (EE) constituyen otra tarea singular, con una clara potenciación del acervo técnico y capacitaciones de los trabajadores de ambos géneros, cuya meta final es instruir con los adelantos científico-técnicos a los productores asociados a ellas como arma indispensable para la transformación práctica con excelencia de las producciones (Rodríguez, 2014).

El presente trabajo se realizó con el objetivo de evaluar el impacto y la equidad de género en la actividad cafetalera a través de la incorporación de féminas capacitadas a las labores del cultivo, en actividades y tareas que contribuyen al desarrollo cafetalero en las montañas de los municipios de Tercer Frente, provincia de Santiago de Cuba y Guisa, provincia de Granma.

Materiales y métodos

Para la realización del trabajo se realizaron encuentros con especialistas de las Empresas Agroforestales (EAF) vinculadas al trabajo de gestión y actualización de la información acerca de la cantidad de féminas existentes en las principales actividades relacionadas con el cultivo y sus posibles demandas de capacitación.

Se utilizó como criterio de principales actividades: 1) vinculados directamente al cultivo; 2) trabajadores que injertan en CPI; 3) miembros o directivos de EE; 4) trabajadores de agricultura urbana como labor fundamental anexa al cultivo.

Se evaluaron de conjunto también las demandas de capacitación para el año por empresa y entidad, y se elaboró con ellas además la del año siguiente.

Se laboró con los Anuarios Demográficos Provinciales (ONEI, 2017a y ONEI, 2017b) y compilaciones de información estadística territorial con las entidades autorizadas que expresaran la situación real del potencial humano y su nivel o grado de incorporación a las labores del cultivo.

En aras de encontrar una explicación acorde con el comportamiento de la equidad y representatividad de las mujeres con respecto a los hombres en el sector, se realizó en 100 personas una encuesta social cualitativa para conocer el comportamiento actual de la incorporación femenina en la rama cafetalera (*Anexo 1*).

Para la evaluación del impacto se consideraron como indicadores: 1) los nuevos conocimientos teóricos aprendidos; 2) la existencia de capacidades para la asistencia técnica, la asimilación y para la mejora continua del proceso productivo; 3) el nivel de acceso a nuevas capacidades laborales.

Resultados y discusión

Los resultados de las actividades evaluadas como relacionadas con el cultivo permitieron significar lo siguiente:

Vinculados directamente al cultivo

El análisis previo de las informaciones incluyó un análisis holístico del comportamiento del universo ocupacional por territorio, dentro o fuera de la rama (Tabla 1),

que mostró para ambos municipios una población de mujeres en edad laboral de 16 000 para Guisa y 10 359 para Tercer Frente, que constituyen más de la mitad de la población en edad laboral en estos sitios.

Tabla 1. Comportamiento de indicadores de ocupación laboral en poblaciones de los municipios de estudio (ONEI, 2017a y ONEI, 2017b)

<i>Municipio de Guisa</i>	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Hembras</i>
Indicadores			
Población	46 456	23 994	22 462
Población en edad laboral	29 672	13 672	16 000
Estatad	8074	3408	4666
No estadad	8540	8220	320
Cooperadvo	463	286	176
<i>Municipio de Tercer Frente</i>	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Hembras</i>
Indicadores			
Población	30 089	14 274	15 815
Población en edad laboral	17 354	6995	10 359
Estatad	11 234	3984	7250
No estadad	2521	553	2420
Cooperadvo	728	132	596

No obstante, se mantienen incorporadas al trabajo estadad menos del 30 % de las mujeres para Guisa, mientras que los hombres superan a la población con edad laboral dentro del sector no estadad.

Para el municipio de Tercer Frente se manifiesta una situación más favorable con respecto al género

femenino (más del 70 % de mujeres incorporadas a este sector).

La distribución por grupo de edades para el poblado municipal de Guisa (Fig. 1) mostró que predomina el sexo femenino en edad laboral con 2258 mujeres entre los 45 y 54 años.

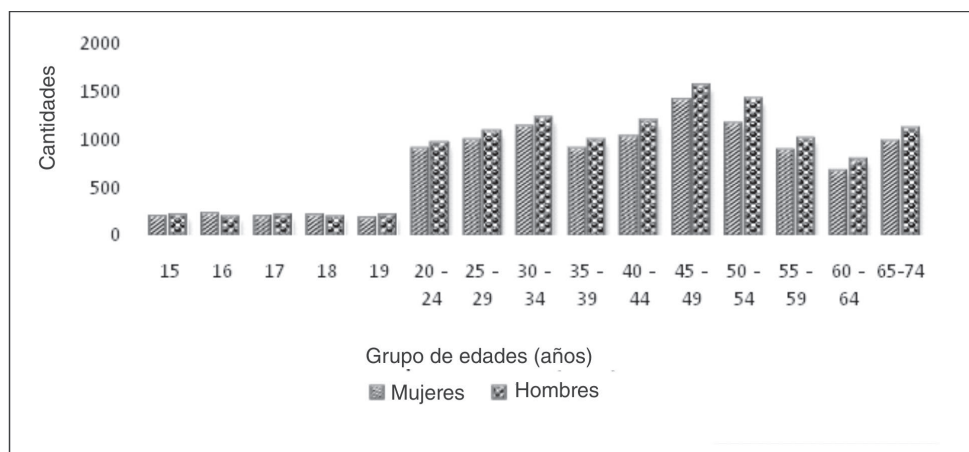


Figura 1. Distribución por grupos de edades de féminas en Guisa, Granma, 2019

Además, precisamente es a partir de estas edades que se encuentra el mayor porcentaje total de mujeres, por lo que se presume que se dispone de una población probablemente envejecida. Respecto a ello, la ONU (2019) refiere que desde el punto de vista biológico, el envejecimiento como consecuencia de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo lleva a un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales (pérdida de audición, cataratas, errores de refracción, dolores de espalda y cuello, osteoartritis, entre otras). Todo esto conspiraría contra un normal y eficiente desempeño en labores agrícolas.

Peña, Permuy y Salazar (2014) consideran esta situación como una debilidad para el empleo de mu-

jerres por encima de los 51 años, según estudios de la FAO.

Para el municipio de Tercer Frente se realizó el análisis del comportamiento (*Fig. 2*) del universo poblacional de forma desagregada por sexo, mostrando resultados bastante similares a Guisa: presencia de cúmulo de mujeres disponibles para empleo laboral por encima de los 45 años superior al total de los anteriores grupos de edades, con igual declive para el acceso a puestos laborales de este sector poblacional. Además, es inferior el número con respecto a los hombres, quienes manifiestan mayor nivel posible de acceso a ocupaciones laborales, originando un notable espacio de inequidad en ello.

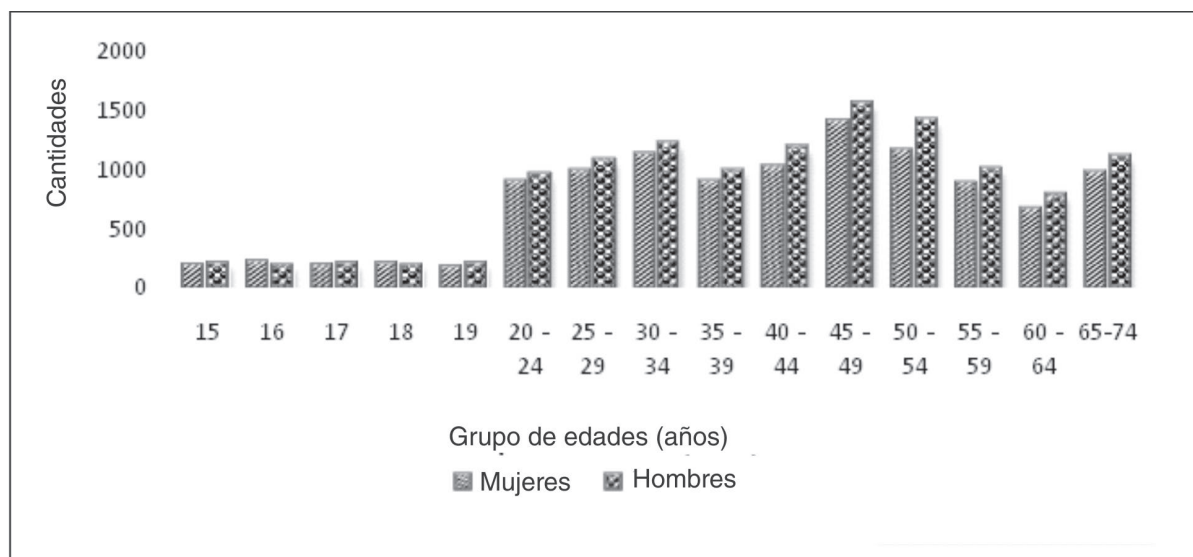


Figura 2. Población por grupos de edades en Tercer Frente, Santiago de Cuba, 2017

Con respecto a este análisis desagregado, la Secretaría del Convenio de Diversidad Biológica y el Instituto Humanista de Cooperación al Desarrollo HIVOS (CBD, 2010) refieren las innumerables ventajas de su incorporación al estudio por sexo.

Según reportes de ONEI (2017a) y ONEI (2017b), para ambos territorios se mantiene una población no económicamente activa de mujeres de cerca del 2 % o más, cuya principal dedicación está relacionada con el trabajo en el hogar, entre otras.

Al evaluar el universo más general, se consideraron las especificidades del sector cooperativo, referido en la

tabla 1, donde se observaron cifras insignificantes (menos del 1 % del total), tomando en consideración que en estos sitios prima como principal renglón económico el cultivo de café y las producciones agrícolas.

Del total de cuadros de la EAF Tercer Frente (134), 20 mujeres se encuentran en la plantilla directiva y 26 en las de las UEB.

Un reflejo de la distribución real dentro del sector agrícola (*Tabla 2*), muestra cierta discrepancia con los valores anteriores referidos por los Anuarios Demográficos (ONEI, 2017a y ONEI, 2017b). Esta pudo estar relacionada con el deficiente control a nivel institucional de las

fémimas que laboran como usufructuarias, socias o denominadas “ayuda familiar”, que aún incorporadas no son fielmente contabilizadas. La cifra oficial final no pudo ser registrada

con exactitud por ninguna de las entidades relacionadas con el trabajo de atención, remuneración y capacitación de las mujeres campesinas (EAF, ANAP, CTC, FMC).

Tabla 2. Cantidad de trabajadores por entidad en sector agrícola en las EAF de estudio. 2019

No.	Entidad	Estatad			UBPC			CPA			CCS			Total general		
		Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
1	EAF Tercer Frente	417	113	27,1	639	132	20,7	672	126	18,7	2310	120	5,2	4038	491	12,2
2	EAF Guisa				328	50	15	464	90	19	1635	287	17	2427	427	17

Existencia de capacidades para la asistencia técnica, la asimilación y para la mejora continua del proceso productivo

Con respecto a este aspecto, se dispone para el trabajo directo en las EAF de especialidades agropecuarias como Fuerza de Trabajo Calificada: 10 Ingenieras Agrónomas, 2 Ingenieras Veterinaria, 5 Ingenieras Agrícolas, que suman más del 63 % del total de los graduados incorporados a estas empresas.

Ello refuerza los criterios de Pérez y García (2016), quienes refieren que las cubanas se insertan, al incrementar su instrucción, predominando en la fuerza laboral técnica del país.

Solo el 24 % del total ostentan la calificación de técnico medio (12 Técnicas Agrónomas y 2 Técnicas Zootecnistas), lo que resulta preocupante, pues se gradúan más fémimas que varones por año, y mayormente su futuro es ajeno a la capacidad y conocimientos en ellas creadas.

Con este potencial calificado se estableció un plan de capacitación que incluyó 11 demostraciones de métodos, 2 conferencias y 4 clases de campo, con 186 participantes de las empresas, de ellos 58 mujeres.

Los principales temas abordados estuvieron relacionados con atención a la producción de posturas en viveros, a propagadores de esquejes y producción de injertos, siembra de posturas, injerto por cambio de copa arábico sobre patrón Robusta, identidad de género, establecimiento de plantación, manejo de áreas bajo tecnología de cambio de copa, enfrentamiento a daños del caracol gigante africano, uso de biofertilizantes y bioestimulación en la caficultura y extensión agraria todo en el cultivo del café.

Nuevas capacidades logradas en base a nuevos conocimientos adquiridos estuvieron relacionadas con la creación de una Brigada de Injertación en Campo en la UCTB Tercer Frente, con personal adiestrado para la asesoría y trabajo en cinco zonas y entidades. Estos resultados se extendieron a la creación y asesoría de una nueva brigada (extraterritorial) en la UBPC La Guadalupe, EAF Palma Soriano (Tabla 3) por intereses manifiestos de la propia empresa.

Tabla 3. Brigadas de injertadoras (es) en campo, Tercer Frente y Palma Soriano (2019)

UBPC	Cantidad de injertadoras	Cantidad de injertadores
UCTB Tercer Frente	14	5
UBPC La Guadalupe	6	1

Se observó que la participación de hombres y mujeres con total igualdad permitió que las capacitaciones afianzaran los conocimientos técnicos y la reciprocidad de género en asistencia técnica y asesoría al cultivo, con acciones expresas sobre la integración y aprehensión de nuevas culturas tecnológicas.

Trabajadoras que injertan en CPI

El trabajo de captación de fémimas y capacitación del personal de los CPI previstos dentro de los territorios arrojó los siguientes resultados:

Tercer Frente

Se laboró con 10 mujeres capacitadas del CPI UCTB Tercer Frente como asesoras de nuevos centros (uno de nueva captación), mientras que se crean condiciones para la apertura de otro CPI en la GIM Los Baños. Las

féminas están captadas (8) y se trabaja en capacitación de soldados de la granja.

Otras entidades con las que se trabajó no mantienen CPI laborando, a pesar de que en ellas se adiestró personal femenino para la injertación (Tabla 4).

Tabla 4. Personal preparado en entidades del Tercer Frente sin existencia de CPI

Entidad	Mujeres adiestradas
CPA VI Cumbre	16
CPA Otto Parellada	4
CPA Cristino Naranjo	5

No obstante, el trabajo de capacitación mediante las técnicas previstas (demostraciones de métodos, clases de campo) con respecto a la actualización en la tecnología de injerto hipocotiledonar, sus principales beneficios, ventajas y utilidades permitió el adiestramiento de

59 personas en total, el 71 % de las cuales eran mujeres vinculadas al proceso de injertación.

Caro y col. (1999) reafirman que las condiciones bajo las que se realiza la injertación y el cuidado que exige la técnica operatoria son altamente favorables para las mujeres.

Guisa

Se laboró de igual manera en las entidades con CPI en la captación y capacitación de féminas: CPA Desembarco del Granma, CPA Abel Santamaría, Estación Experimental Agroforestal Guisa, UBPC José Martí y CPA Manuel Fajardo.

Se beneficiaron con capacitaciones en esta tarea 87 personas entre técnicos, productores y administrativos, de ellos 24 mujeres que representan el 27,5 %.

Miembros o directivas de EE

Tercer Frente

Las demandas de capacitación definidas y la cantidad de miembros por EE se presentan en la tabla 5.

Tabla 5. Demandas de capacitación por EE de Tercer Frente (2019)

No.	Estructura Escuela	Temas demandados	Cantidad de miembros	
			Hombres	Mujeres
1	CCS Ignacio Pérez	Manejo de plantaciones café Robusta Conservación de suelos Siembras nuevas Características del hoyado Utilización de biofertilizantes Manejo de vivero Manejo de plantaciones de café Arábico y Robusta Regulación de sombra Deshije	95	16
2	UBPC Los Baños	Establecimiento de posturas de café Manejo de plantaciones Fertilización Manejo integrado de la broca Trazado, estaquillado y hoyado del café Conservación del suelo Viveros Regulación de sombra Poda de cafetos Siembra y manejo de la sombra en el café	66	15
3	Granja Integral Militar Los Baños (en formación)	Establecimiento de plantaciones Manejo de la plantación Fertilización Viveros Injertos Cambio de copa de café Robusta por Arábico Producción de esquejes Tecnología de Injertos de café. Teoría y práctica	43	1

Aunque se aprecia que en las estructuras labora un número escaso de mujeres (15 %), se puede significar que más de 10 de estas 32 féminas funcionan como parte de la Junta Directiva de las estructuras, y una de ellas es líder de la Estructura Escuela ubicada en la UBPC Los Baños.

En la GIM Los Baños se indica que la EE se encuentra en formación y la entidad funciona como referencia del resto de las granjas y unidades del territorio.

Todos los miembros, independientemente del género, se capacitaron en los temas demandados, cumpliendo el objeto de enseñar la importancia de la apropiación y aprovechamiento de los recursos patrimoniales de la en-

tidad, capacitar y especializar como principales multiplicadores de los conocimientos tecnológicos y genéricos adquiridos.

Al respecto, Parés y col. (2016) refieren la importancia que tiene para el incremento de la producción agrícola, la seguridad alimentaria y la resiliencia climática del agro caribeño, el que los productores reciban apoyo y capacitación en técnicas agrícolas.

Guisa

Los temas demandados se reflejan en la *Tabla 6*, así como la cantidad de hombres y mujeres que laboran en este tipo de estructura.

Tabla 6. Cantidad de miembros y temas demandados por EE en Guisa. 2019

No.	Estructura Escuela	Temas demandados	Cantidad de miembros	
			Hombres	Mujeres
1	CPA Manuel Fajardo	Injertos	17	5
		Viveros		
2	UBPC Jose Martí	Agrotecnia del café	9	3

Se observa que en estas EE se demandan temas específicos, y que el universo a capacitar es escaso para las féminas con el 30 % del total. No obstante, se cumplió el cometido de capacitarlas en los temas demandados, así como en otros referidos a identidad y equidad de género.

Trabajadoras vinculadas a la agricultura urbana como labor fundamental anexa al cultivo

Se evaluó solo en la EAF Tercer Frente, donde se constató la existencia de mujeres vinculadas a una

UEB en la que, como parte del trabajo estatal, se incorporan féminas que perciben un salario apropiado de acuerdo con su gestión en la producción de renglones anexos al cultivo dentro de las zonas cafetaleras y que reportan beneficios accesorios a sus localidades.

En la tabla 7 se muestra el estudio conjunto de la evaluación del componente genérico por área y zona.

Tabla 7. Personal incorporado a UEB Agricultura Urbana, Tercer Frente (2019)

Área	Zona	Masculino	Femenino
Organopónico de piedra	Matías	-	1
Plantas medicinales	Matías	1	-
Finca semilla gámica	Vega Limones	2	-
Finca semilla agámica	Mogote	7	1
Planta secado plantas medicinales		2	1
Dirección		3	2
1. Servicio Grupo		2	
2. Representantes de los consejos			8
3. Consultorio Tienda del Agricultor			1
Total		17	14

Se observa que el número de féminas que laboran en esta área (14) solo difiere en tres con respecto al número de hombres (17), reservando al componente masculino para labores más trabajosas y complicadas.

Todas las representantes de los 8 Consejos Populares del territorio son féminas, al igual que la responsable del Consultorio Tienda del Agricultor (CTA).

Peña, Permuy y Salazar (2014), y Mora y Téllez (2016) también consideraron que el empoderamiento de las mujeres en la producción agropecuaria en términos de elevar su autoconfianza e incrementar sus niveles de participación en la toma de decisiones, entre otros.

Estimaciones de la FAO también muestran que las mujeres representan una proporción sustancial de la fuerza de trabajo agrícola como productoras de alimentos o trabajadoras agrícolas, y que aproximadamente dos tercios de la fuerza de trabajo femenina de los países participa en el trabajo agrícola (FAO, 2019).

Con respecto a la posibilidad de nuevas captaciones, se constató además la necesidad de ampliar la contratación en la finca de semilla gámica, para lo cual se potenciaron la prioridad de la presencia femenina (dos mujeres) en aras de maximizar las experiencias de estas en la producción de semillas básicas y certificadas.

En cuanto a la acción de las mujeres como líderes, se cotejó que los cargos de mayor nivel en la entidad (director, económico y contador) son desempeñados por hombres, mientras que una mujer está al frente del área de producción, demostrando la experticia de las féminas en esta tarea técnica. Se trabaja además con una joven en adiestramiento para ocupar responsabilidades como directiva futura en la entidad.

Se revisó y complementó el Programa de Capacitación de Agricultura Urbana (*Anexo 1*), tomando en consideración que se incluyeran actividades o acciones técnicas relativas a las experiencias de las féminas en estas tareas, lo que se logró exitosamente.

Mora y Téllez (2016) refieren que las féminas participantes en capacitaciones directas no solo tienen la oportunidad de ampliar sus conocimientos, sino de conversar entre ellas, debatir, transmitir sus experiencias personales, lo que mejora su desarrollo personal, derechos y participación en la toma de decisiones.

Las féminas capacitadas además pudieron conversar entre ellas con los hombres y con el equipo de proyecto, debatir y transmitir sus experiencias personales en cada

tema. Similares resultados se reportan por Mora y Téllez (2016) para mujeres productoras de cacao en México.

Se comprobó también la existencia e incorporación de féminas en otras tareas anexas al cultivo (*Tabla 8*), que constituyen también tareas agrícolas de importancia económica en las que se brindó seguimiento en cuanto a la incorporación.

Tabla 8. Mujeres vinculadas a tareas agrícolas anexas al cultivo de café

<i>Tarea</i>	<i>Mujeres</i>
Cultivos varios	3
Aseguramiento	8
Beneficio húmedo	32
Beneficio seco	3
Extensionistas	14
<i>Total</i>	<i>60</i>

Se inició el trabajo para la capacitación con la tormenta de ideas de solo dos de estas áreas, que no se presenta para lograr posteriormente un plan definitivo.

Grave de Peralta y Fonseca (2010) refieren que las actividades anexas al cultivo de café en general, además de proporcionar empleo para la mujer serrana, contribuyen al rescate de la cultura cafetalera a través de la capacitación, intercambio y superación agrotécnica de los productores.

Los resultados de las encuestas aplicadas aleatoriamente en hombres y mujeres de los Consejos Populares Matías, Cruce de Los Baños y El Laurel mostraron un adecuado nivel escolar de los encuestados, donde solo uno del sexo masculino manifestó ser de nivel secundario, mientras los restantes eran de nivel técnico o superior. Predominó además la ocupación: obrero, la unión consensual como forma de convivencia y la preferencia por hogares, donde coexisten padres e hijos, mientras que solo en 20 de los hogares viven los abuelos, hermanos y/o nietos.

Con respecto a la problemática de equidad genérica, las encuestas arrojaron los siguientes resultados:

- 12 de los encuestados, mayormente las mujeres, opinan que son discriminadas en el trabajo rural.

- 48 encuestados consideran que existe igualdad de derechos para la incorporación laboral entre ambos sexos.
- 42 personas opinan que la forma de ubicación laboral más empleada para las féminas es como obreras, seguidas de jefe de finca o área y usufructuarias y que perciben por ello un salario. Solo seis consideran como forma de empleo la ayuda familiar o asociada a cooperativas.
- 45 encuestados refieren que solo a veces los hombres ayudan en tareas domésticas a féminas trabajadoras; mientras que 25 optarían por trabajos a tiempo completo, y el restante muestra preferencia con trabajos a tiempo parcial que permita a las féminas realizar labores domésticas.
- 48 personas afirman encontrar apoyo familiar cuando la mujer decide trabajar fuera de casa, y que este apoyo se relaciona mayormente en forma descendente con la cooperación en las tareas del hogar, apoyo económico-material y ayuda espiritual o psicológica.
- De los encuestados, el 100 % cree que el acceso a los insumos es igual para ellos y aprecian la existencia de opciones laborales en el territorio, casi en su mayoría relacionadas con el cultivo del café, cuentapropista u otras, y estiman el nivel de participación de la mujer trabajadora en espacios sociales y culturales entre alto y medio.
- Entre las causas que limitan la incorporación de las mujeres en las zonas cafetaleras mencionan con preferencia la ausencia de opciones para el cuidado de hijos y adulto mayor (25 personas), no aprobación de las parejas (12 encuestados) y la dureza del trabajo agrícola (10 personas).
- La mayor dificultad en la incorporación al trabajo evaluaron que se aprecia en hogares donde existe un representante masculino, tanto con jefatura exclusiva de él como compartida con la mujer, no así en hogares con jefatura femenina. No obstante, todos coincidieron en aceptar que la aprobación de la ubicación para laborar es de la propia mujer.

Conclusiones

- Las capacitaciones realizadas, según demanda, permitieron afianzar la equidad de género en la asistencia técnica y asesoría al cultivo, con 18

acciones sobre la integración y aprehensión de nuevos conocimientos de 86 personas, 58 de ellas mujeres.

- Se potenció la capacitación a la fuerza calificada como ente impulsor de la mejora del proceso productivo.
- Se incrementa el nivel de acceso a las nuevas capacidades creadas, tanto en Centros de Producción de Injertos (83 mujeres), Estructuras Escuelas (40 mujeres) y otras actividades (74 mujeres).

Bibliografía

- Alfonso, Georgina: Desafíos del feminismo socialista en la Cuba actual. Grupo de Reflexión y Solidaridad Oscar Arnulfo Romero. Ed. especial, 2014.
- Benítez, B.; Medina, L.; Dominí, M. E.; Plana, D.; Hernández, L.; Dueñas, F.; Pino, M. A. y A. Yong: Investigación participativa con enfoque de género. Logros de las mujeres de la provincia Mayabeque en el desarrollo local de sus patios y fincas. *Cultivos Tropicales*, 33 (1):57-64, 2012.
- Caro Cayado, P. M.; Grave de Peralta Hechavarría, G.; Bustamante González, C. A.; Maritza Idilia Rodríguez Castro; Délira Navarro Ocaña; González Labrada, José Antonio; Arañó Leyva, Lázaro; Mirza Gutiérrez Martínez y Claudio J. Carracedo González: Resultado: Perfeccionamiento de la tecnología de injertación en café. *Proyecto: 07-03-017 Perfeccionamiento y comercialización de la Tecnología de Injertación Hipocotiledonar en Coffea arabica L., como alternativa para lograr una caficultura sostenible en suelos afectados por nematodos*. Cruce de Los Baños, Tercer Frente, Santiago de Cuba: Estación Central de Investigaciones de Café y Cacao. (ECICC). abril, 43 pp., 1999.
- Campos, Maybe; Taymer Miranda, Katerine Oropeza, Saray Sánchez y Katia Bover: Experiencias del Eje de Género en el Programa de Innovación Agropecuaria Local PIAL. En: *Convención Internacional AGRODESARROLLO*. Varadero, Cuba, pp. 305-308, 2016.
- CBD. Guía para la transversalización de género en las estrategias nacionales de biodiversidad y planes de acción. Serie Metodológica del CBD. No 49. Canadá: Secretaria del Convenio de Diversidad Biológica-HIVOS, 87pp., 2010.

- FAO. *La contribución de la mujer a la agricultura-FAO*. [En línea]. Disponible en: http://www.fao.org/3/a0493s/a0493s03.htm,_9/9/2019.
- Grave de Peralta Hechavarría, G. e Ismael Fonseca: Ciencia, técnica y tradición. Elementos decisivos en la recuperación y manejo de un cafetal siete años después. *Café cacao*, 9 (1):13-15, 2010.
- Mora-Flores, J. S y R. Tellez-Delgado: Aspectos de la producción en la cadena de valor de cacao en México. En: *Convención Internacional AGRODESARROLLO*. Varadero, Cuba, pp. 937, 1026, 2016.
- ONEI: *Anuario Demográfico Provincial Granma*. p 1., 2017a.
- ONEI: *Anuario Demográfico Provincial Santiago de Cuba*. 7 pp., 2017b
- ONU. Organización de las Naciones Unidas: *Envejecimiento y salud*. [En línea]. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/envejecimiento-y-salud>. 5 febrero, 2018. Consultado: 1 de noviembre, 2019.
- Parés-Ramos, Isabel K; Gould, W.A.; Fain, S.J. y Kathleen Mc Ginley: Creación de redes de apoyo y prestación de servicios climáticos en el sector agropecuario para la adaptación y mitigación del cambio climático en el Caribe. En: *Convención Trópico'2016.*, Palacio de Convenciones, La Habana, Cuba, CD ISBN 978- 959-7167-59-4. p 67, 30 mayo-3 junio, 2016.
- Pérez, Niurka y Miriam García: Género y organizaciones agropecuarias. En: *Convención Internacional AGRODESARROLLO*. Varadero, Cuba, p. 216, 2016.
- Peña-Fleitas, R; Nénsida Permuy-Abeleira e Iliana Salazar-Zaldívar: Equidad de género y desarrollo rural. Experiencia del programa de innovación agropecuaria local en el municipio Urbano Noris, provincia Holguín. Edic. especial. MINAG, Cuba, p. 331, 2014.
- Prieto-Abreu, Marlene; Zulema Hidalgo-Gómez y María T. Díaz-Álvarez: Experiencia del trabajo en temas de género y masculinidades en el Proyecto BIOMAS-CUBA. En: *Informe de Proyecto. BIOMAS*, Cuba, p. 402., 2014
- Rodríguez Rollero, Gustavo: Reglamento de las estructuras productivas escuelas para la capacitación de productores y trabajadores cafetaleros y cacaoteros. En: *Documento*, La Habana: MINAG, 6 pp., 17 abril 2014.

Anexo 1

Encuesta para pobladores rurales Consejo Popular _____

Compañera(o):

La UCTB Tercer Frente aplica de la siguiente encuesta con el objetivo de determinar los factores relacionados con la incorporación de la mujer al empleo en las condiciones de montaña. Esta es de carácter anónimo. De antemano le agradecemos por su valiosa colaboración. Gracias.

Edad:	Sexo:	Nivel de escolaridad	Ocupación:	Estado civil
<20 años ____	Femenino ____	Ninguno ____	Obrera ____	Soltera (o) ____
20 a 24 años ____	Masculino ____	Primario ____	Estudiante ____	Casada (o) ____
25 a 30 años ____		Secundario ____	Ama de casa ____	Unión consensual ____
31 a 35 años ____		Preuniv. ____	Cuentapropista ____	
36 a 40 años ____		Técnico Medio ____	Jubilada ____	
41 a 45 ____		Univer. ____	Otra ____ Cuál ____	
Más de 46 ____				

¿Con quién convives? _____

1. ¿Cree Ud. que existe igualdad de derechos en el acceso al trabajo entre mujeres y hombres? Sí__ No__ Por qué? _____
2. Considera Ud. que resultan discriminadas las mujeres en el trabajo rural? Sí__ No__ Por qué? _____
3. En caso de ser contratadas por las entidades productivas, ¿tienen las mismas posibilidades de acceso que los hombres a los insumos agrícolas? Sí__ No__ Explique su respuesta. _____
4. ¿Qué ubicación laboral tienen las mujeres que son empleadas en la agricultura?: Obreras__ Jefa de finca o área__ Usufructuaria__ Asociada a CCS__ Como ayuda familiar__ Otra__ ¿Cuál? _____
5. En todas estas funciones, ¿las mujeres perciben un salario?: Siempre__ A veces __ Nunca__. Justifique su respuesta: _____
6. ¿Cuáles son las causas que limitan la incorporación de la mujer a las actividades laborales en las zonas cafetaleras?: Limitado nivel cultural__ Dureza del trabajo agrícola__ Acceso al transporte__ Baja remuneración salarial__ Ausencia de opciones para el cuidado de los hijos y del adulto mayor__ Por la no aprobación de su pareja__. Otras__ ¿Cuáles? _____
7. En el caso de las familias donde las mujeres trabajan, ¿los hombres colaboran con las tareas domésticas? Siempre__ A veces __ Nunca__. Justifique su respuesta: _____
8. ¿En qué actividades considera Ud. que la mujeres se sienten realizadas?: En trabajo a tiempo completo__ En trabajo a tiempo parcial__ En trabajo en el hogar__
9. ¿Qué opciones laborales tiene la mujer en el territorio? Actividades relacionadas con el cultivo del café__ Actividades como cuentapropista__ Ninguna__ Otras actividades__ ¿Cuáles? _____
10. Cuando la mujer decide trabajar, ¿encuentra apoyo familiar? Sí__ No__ Justifique en caso de ser negativa su respuesta _____
11. En caso de recibir ayuda, ¿cuál tipo la reciben?: Apoyo económico o material__ Ayuda en tareas del hogar (incluye cuidado de niños y ancianos)__ Ayuda espiritual (brindar consejos, acompañamiento, etc.)__ Otras__ ¿Cuáles? _____
12. ¿Cuál es el nivel de participación de la mujer trabajadora en espacios sociales y culturales del territorio? Alto__ Medio__ Bajo__ ¿Por qué? _____
13. ¿Dónde considera Ud. que se puede dificultar la incorporación de la mujer al trabajo? En un hogar con jefatura masculina__ En un hogar con jefatura femenina__ En un hogar con jefatura compartida__ ¿Por qué? _____
14. La aprobación de ubicarse laboralmente una mujer la conceden: La propia mujer__ El hombre__ Otros familiares_____
15. ¿Qué sugerencia puede darnos sobre la incorporación de la mujer al trabajo? _____