

CONTRIBUCIÓN DEL PIAL A LA EQUIDAD Y A LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.

Clotilde Proveyer Cervantes ¹ y Dagmara Plana Ramos ²

1. Universidad de La Habana, Dpto Sociología
2. Instituto Nacional de Ciencias Agrícolas

INTRODUCCIÓN

Género en el contexto cubano

A lo largo de la historia de la nación cubana las mujeres han sido actores sociales importantes, aunque muchas veces invisibilizadas. Esta condición se mantuvo al triunfo de la Revolución cuando se incorporaron masivamente a las tareas revolucionarias, lo que implicó, de hecho, su transformación en actores sociales protagónicos de las efervescentes realizaciones que en todas las esferas de la vida social se produjeron a partir de entonces. Todo ello, unido a la voluntad política del Estado en favor de la igualdad de la mujer, se tradujo en políticas sociales que han cobrado cuerpo en decenas de leyes, planes y prácticas sociales (tales como: La Ley de la Maternidad como parte del Código del Trabajo; el Código de Familia, la Constitución de la República de Cuba, etc) encaminadas a borrar las barreras culturales, ideológicas, psicológicas, económicas y sociales que históricamente infravaloraron a las mujeres y las situaban en condiciones de subordinación y marginación social.

Por ello la participación social de las mujeres cubanas se ha concretado desde el inicio mismo del triunfo revolucionario en un proyecto de equidad participativa, que las convierte en sujetos protagónicos del quehacer social. Tales leyes y acciones proactivas a favor de las cubanas han garantizado el incremento sostenido de ese protagonismo social (Fleitas y col., 1997).

Muestra de ese protagonismo se aprecia a través de algunas cifras, las que constatan, entre otras, que el año 2007 cerró con 40,04% de mujeres en el total de ocupados en la economía. En el sector estatal civil —mayoritario— ascendieron a 46,23% de sus trabajadores. En la actualidad más de la mitad de las mujeres en edad laboral se encuentran ocupadas con plenos derechos al trabajo y a la seguridad social. Otros logros no solo se refieren al incremento del número de empleos, sino también a la calidad de este. Las cifras muestran como el empleo femenino pasó de los puestos de menor calificación, reconocimiento y remuneración, a un incremento de la participación femenina dentro de la fuerza técnica y profesional del país. (65,6% en 2007) con más del 60% de mujeres entre los graduados de nivel superior anualmente (FMC, 2004) y el por ciento de mujeres que se gradúan en la universidad se ha ido incrementando hasta llegar a constituir el 65% de los graduados universitarios en la actualidad (FMC, 2008).

Sin embargo, las mujeres no alcanzan el mismo nivel de participación en la esfera del poder. Ellas están menos incorporadas a los cargos de dirección, fundamentalmente a los de los más altos niveles, por lo que la toma de decisiones en el ámbito del Estado, el Partido, el gobierno, en las empresas, sigue siendo, fundamentalmente, responsabilidad masculina. Aunque en las dos últimas décadas se observa un discreto aumento del número de mujeres en los puestos de dirección, este sigue siendo uno de los retos pendientes en materia de equidad de género. Aún no se logra el pleno acceso en igualdad de condiciones que los hombres a derechos y deberes,

tales como: la distribución del poder, de los ingresos, las formas de organizar el trabajo y el uso del tiempo, entre otros.

Entre la causas que limitan la participación ascendente de la mujer en el poder, sin dudas, juega un papel importante la pervivencia de la cultura patriarcal que mantiene en lo esencial los valores que confieren a los hombres la hegemonía social y por ende, la supeditación femenina en el desempeño de los roles genéricos tradicionalmente asignados y el ejercicio del poder en todos los ámbitos. Los cambios acaecidos no han impactado por igual a la cultura masculina y a la femenina, tanto en intensidad como en su contenido. En la realidad cubana se expresa la desconstrucción de muchos de los estereotipos de la identidad femenina tradicional que proporciona, para muchas, protagonizar su propia vida y participar en la conformación del nuevo sujeto histórico femenino en gestación. Ese proceso resulta más lento en la identidad masculina tradicional, donde se conservan con más fuerza los cánones de la cultura patriarcal.

Por ello en la sociedad cubana se expresa aún, con sus características peculiares, la contradicción generada entre el coprotagonismo incuestionable de las mujeres en la vida social y la pervivencia de valores y relaciones sociales construidos desde una óptica androcéntrica imposibilitando revolucionar radicalmente las formas de vida concretas marcadas por monopolios masculinos. Aquí radica el mayor obstáculo para el desarrollo de una identidad femenina no subordinada.

De ahí la necesidad de ampliar el debate que se ha potenciado en el país sobre el enfoque transversal de género y la teoría de las masculinidades a partir de los 90, "el cual viene a introducir la idea de que la cultura de la equidad de género no sólo tiene que ver con un cambio en la situación de la mujer sino en las relaciones de poder que se generan entre hombres y mujeres en la sociedad y en la familia".

Las problemáticas de las mujeres en la sociedad cubana actual identificadas en el análisis realizado por COSUDE (COSUDE, 2010), en la elaboración de la estrategia de transversalización al analizar el contexto cubano son:

- Limitaciones en la autoconciencia, autovaloración y autoestima que tienen las mujeres que participan en los proyectos, de "sí mismas".
- No existe plena conciencia de las desigualdades de género, no están en condiciones de representar e impulsar las reivindicaciones y propuestas específicas del sector femenino.
- Prejuicios, discriminación, desestimación y subestimación por la sociedad y por ellas mismas.
- Lo masculino y lo femenino, o lo que es lo mismo las representaciones sociales de los géneros imponen tanto a la mujer como al hombre de limitaciones en su crecimiento personal, diseñan subjetividades dicotómicas y excluyentes. La socialización de los roles en la familia, la escuela, los medios de comunicación, las instituciones, etc., sería un elemento importante para evaluar en el desarrollo de la investigación, por la tendencia en todas las sociedades a continuar un estilo de educación sexista.
- Mayor irrupción de las mujeres en el ámbito público, que los hombres en el privado, lo individual femenino se sumerge en lo social general. Entender el espacio barrial como una extensión del ámbito doméstico ha provocado la incorporación activa de la mujer en los espacios públicos. Sin embargo, el que su inserción en los espacios públicos haya aumentado no garantiza su acceso a los más altos niveles de decisión política.

Género en el sector agropecuario cubano.

El sistema agrario cubano es heterogéneo en lo económico y en lo social; y en todas sus relaciones sociales puede estar involucrada la mujer (Rojas y García, 2005). Las mujeres suman alrededor del 47 por ciento de las personas que habitan en áreas rurales de Cuba. Sin embargo, en julio de 2009 apenas llegaban al 19,2 por ciento de la fuerza agrícola en el país. Sin embargo, de los 101 mil 846 trabajadores considerados fuerza calificada, ellas representaban casi el 39 por ciento. Al cierre del curso 2007-2008, egresaron de las universidades agrarias del país 729 profesionales, de los cuales 263 fueron mujeres, lo que indica que se van borrando los prejuicios en cuanto al acceso de la mujer a las ramas agropecuarias (Más, 2009).

Al inicio de la Revolución se toman una serie de medidas encaminadas a mejorar el nivel de vida de la población rural en general. Estas incluyeron la primera y segunda Ley de Reforma Agraria, que entrega la propiedad de la tierra al campesino que la trabaja. Esto significa que muchas mujeres se convierten en propietarias de la tierra. A estas le siguieron otras muchas medidas como la Campaña de Alfabetización, la creación de nuevas escuelas y colegios rurales, la construcción de hospitales y puestos médicos, para servir las comunidades rurales.

En 1961 se crean los primeros tipos simples de organización agrícolas: las cooperativas proletarias con jornaleros agrícolas en los latifundios cañeros nacionalizados. Surgen también las sociedades agropecuarias, formadas sobre la base de grupos familiares que por su voluntad deciden, entre otras acciones, unir las tierras y los medios de trabajo, pasando así de la pequeña propiedad individual a la pequeña propiedad colectiva (Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA). Asimismo, se encuentran más tarde experiencias de cooperación en la esfera del crédito y los servicios de abastecimiento y laboral con las modalidades de cooperativas de créditos y servicios (CCS) y las brigadas de ayuda mutua Federación de Mujeres Cubanas (FMC) –Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP). En la ampliación de opciones de empleo en el sector no estatal, donde las mujeres también han irrumpido, es en las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC).

Los estatutos de las CCS, CPA y UBPC, refieren que la mujer que se integre gozara de iguales derechos, deberes y beneficios que el hombre, y podrán ingresar en dichas cooperativas siempre que lo deseen y la Asamblea General de Cooperativas los acepte. Sin embargo, la proporción de mujeres cooperativistas aumentó año tras año hasta 1983; a partir de esa fecha experimentó un descenso gradual hasta 2008 que comienza a vislumbrarse un ligero incremento (Martínez, 2006; Más, 2010).

Hoy la ANAP cuenta con más de 4.000 cooperativas, con más de un millón 900.000 hectáreas. A finales de 2008, esa organización sumaba 333.776 asociados, de los cuales 39.552 eran mujeres, cerca del 12 por ciento de participación femenina. La cifra de mujeres incorporadas se incrementó en 11 581 en los últimos cinco años, a nivel provincial la ANAP tenía 22 directoras y a nivel municipal, 21 mujeres presidentes y 212 miembros mujeres en el consejo directivo. En el 2008, ya son 61 las mujeres que presiden las CPA y 94 las presidentas de CCS. Todo ello se dio a conocer en el IV Balance Nacional de Género de la organización celebrado recientemente (Juventud Rebelde, 2010). Esto sugiere un impacto logrado a través de acciones específicas de la estrategia de género diseñada por esta organización desde el 2004, en la que vienen trabajando de conjunto con la Asociación Cubana de Productores Agropecuarios (ACPA) y la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF).

Las acciones efectuadas en este sentido han posibilitado la capacitación y recalificación de las mujeres campesinas en las nuevas técnicas y tecnologías, manejo

de información económica y técnicas de dirección. Lo que resulta en una participación más activa de la mujer en las formas de organización de la producción en la agricultura, pero aún se evidencia que el medio rural es más tradicional en el orden del mantenimiento y reproducción de las asimetrías en las relaciones de género y en la asimilación de los cambios culturales. (Proveyer, y col, 2010). En este sentido, un sondeo realizado por la revista Bohemia de circulación nacional (*Trinquete, 2009*), en fincas familiares, cooperativas de producción y de servicios en cinco provincias del occidente, centro y oriente del país, reveló que todavía la cultura patriarcal limita la incorporación femenina a las labores agrícolas, organizaciones de base agropecuaria y recarga a las mujeres. Recomendando que se deben mejorar sus condiciones de trabajo y estimular las mejores experiencias de las que se destaque.

La Oficina Nacional de Estadísticas (ONE, 2002), en un estudio realizado a inicios de esta década sobre el empleo del tiempo de cubanas y cubanos, en municipios seleccionados de la isla; En este estudio se concluye: "Si pudiéramos valorar el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, asumiendo que se le pagara al menos el salario medio mensual del país, alcanzaría niveles por encima de éste, dado que el costo promedio de una hora de trabajo multiplicado por la cantidad de horas trabajada al día pudiera llegar a un monto mensual de 428 pesos". En zonas rurales, esta proporción es de 80% para las mujeres y 40% para los hombres. Así mismo, se estima que por cada 100 horas de trabajo de los hombres rurales, las mujeres sumaban poco más de 110. La primera causa para que se mantenga esta situación, es la sobrecarga de las labores domésticas y el cuidado casi exclusivo de los hijos e hijas, que sigue recayendo sobre las mujeres. "A menor edad, la situación cambia, pero emerge un peligro potencial para los campos cubanos: sin ser todavía una generalidad, tras alcanzar estudios superiores, incluso vinculados al agro, las mujeres tienden a emigrar.

La mujer "ama de casa" rural muchas veces aporta un trabajo productivo no reconocido, no remunerado y que no figura en las estadísticas. Algunas veces, en la sombra, desarrolla funciones de coempresaria, que tampoco se le reconocen y para las que en la mayoría de los casos no ha recibido una formación adecuada. No suele participar en las relaciones con el medio exterior de comercialización, ni suele aparecer como afiliada a las organizaciones agrarias (ACTAF, ACPA). De forma que la mayor parte el trabajo se toma como atípico, por la duración de sus horarios, su ritmo estacionario, su ámbito mal definido por el límite del trabajo doméstico, la ausencia del estatuto profesional, etc., son factores que hacen que el trabajo de la mujer en el sector agrario no profesional escape, a menudo, a la consideración política, a la legislación y a las estadísticas (Martínez, 2010). Es urgente emprender acciones dirigidas a corregir esta situación. En efecto, si para las mujeres vinculadas directamente como propietarias y asociadas, los derechos económicos y sociales son comparables a los de los hombres, para las agricultoras colaboradoras esos derechos no son, en la mayoría de los casos, individuales, sino derivados de los de sus maridos (De Miguel, 2005).

Un estudio sobre la situación de la mujer rural incorporada en las UBPC y CPA (Alvarez, 2005), muestra, que aunque las mujeres se han ido posesionando "paulatina y discretamente" de puestos no tradicionales para ellas, macheteras, operadoras de combinadas cañeras, choferes de camión etc., aún es baja su presencia en esas actividades. Se pudo constatar, además que donde esto ocurre controlan recursos importantes, incluso los productivos, pero solo a nivel de base o mandos intermedios; la tecnología continúa siendo controlada por los hombres. También su presencia en niveles superiores de dirección es aún limitada, básicamente, a las actividades no relacionadas con el proceso productivo. En las UBPC, las mujeres son muchas veces desestimadas en el momento de la decisión sobre nuevas incorporaciones, solo se

acepta asociada a determinados sectores dentro de la unidad, por ejemplo, el de los servicios y economía (Hernández, 2006).

En este sentido, Martínez en el 2006, citaba entre las causas de la baja incorporación de la mujer al trabajo agropecuario: la promoción insuficiente de fuentes de empleos, o puestos existentes pero poco atrayentes tanto por la remuneración como por el contenido del trabajo. También en la mayoría de las comunidades de las cooperativas el desarrollo de la infraestructura social se ha rezagado, aspecto que resulta vital para la estabilización laboral de la mujer. En general muchas mujeres no aspiran a ocupar un cargo de dirección por varias razones, entre ellas: no tener aptitud para esa actividad, el trabajo que realizan es muy duro lo cual le dificulta asumir ese tipo de responsabilidad; el hecho de que los cargos se reorganan, en general, a los hombres, no tener suficiente nivel educacional. Sin embargo, algunas expresan que debían recibir cursos de capacitación para realizar este tipo de tareas y además reconocer su posible capacidad de dirección. La mayoría considera que su trabajo debe ser más reconocido moralmente lo cual al no hacerse lo perciben como injusto dado lo difícil de las tareas que desempeñan.

De manera general, los obstáculos fundamentales para el empoderamiento de la mujer rural siguen estando en la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de atención a los hijos, unida a insuficiente preparación técnica, lo que disminuye las posibilidades de transitar a una mejora en su calidad de vida, reconocimiento y remuneración. Todo ello es resultado de la prevalencia de los cánones de la cultura patriarcal en la sociedad cubana, acentuada en el ámbito rural por el tradicional aislamiento y escasa participación social extradoméstica de las mujeres del campo.

Componente género en el PIAL

En el contexto que le da paso al PIAL, como estrategia multi-disciplinaria y multi-institucional que introdujo los conceptos de participación y manejo descentralizado de los recursos naturales con la participación de los productores, se logró el incremento gradual de los rendimientos, la diversificación de producciones e interesantes formas de organización en torno a los procesos de innovación local. Además, se reveló la importancia de enfatizar en las cuestiones de género, al comprobar que agricultores y agricultoras tienen preferencias distintas en cuanto a la selección de semillas y maneras de involucrarse en el proceso de innovación agropecuaria (Verde, 2003).

El objetivo de desarrollo del PIAL está encaminado a incrementar la diversidad genética para mayor beneficio económico, social y ambiental promoviendo además las prioridades diferentes de las mujeres, tomando en cuenta el rol importante de las mujeres para un desarrollo equitativo. Para lograr estos objetivos el trabajo de género se diseño como eje transversal a los 5 ejes temáticos del programa, los cuales como principio tienen en cuenta en cada uno de ellos a manera proactiva la equidad de género. Estas actividades fueron analizadas y desarrolladas tomando en cuenta los diferentes roles, prioridades y responsabilidades de las mujeres y los hombres. Para cumplimentar este propósito la Coordinación Nacional del PIAL promocionó y apoyó la designación de una coordinadora del tema género en su dirección y en los CLIA.

Los resultados del proyecto están dirigidos a integrar la participación equitativa de mujeres y hombres, divulgando los productos e informaciones diferenciadas en términos de género. Se busca incorporar en el proceso de innovación local al menos 4000 beneficiarios directos, de ellos el 30 % mujeres. Culminando con 1500 de los productores capacitados en experimentación agropecuaria de los cuales el 25 % serían mujeres. Un especial énfasis se le dio a la sistematización de los beneficios de las mujeres integradas al mundo rural y sus intereses de innovar a partir de la diversidad genética y variantes tecnológicas construidas por las comunidades. La introducción de nuevos productos al mercado fue una interesante alternativa de

reorientación de los sistemas productivos y de maximizar el papel de las mujeres involucradas en la innovación local. Adicionalmente, el proyecto beneficiaría a: 250 técnicos capacitados en metodologías participativas (50 % mujeres), 200 funcionarios-dirigentes capacitados en metodologías participativas (20 % mujeres) y 350 estudiantes de pre-grado y postgrados colectando y sistematizando información de las fincas involucradas (50 % mujeres). La capacitación no solo debe incorporar el enfoque de género, sino encaminarlo a disminuir la brecha entre los sexos y no a reforzar o mantener las existentes. Se trabaja en base a que 6 instituciones de investigación, enseñanza y desarrollo aplicarían metodologías participativas, que tendrían en cuenta la equidad de género como un principio de importancia.

El inicio de la transversalización de género en PIAL requirió un esfuerzo extra del grupo ejecutor, hubo que formar capacidades y fortalecer los equipos multidisciplinarios con especialistas en temáticas de corte social. En este empeño, PIAL recibió el apoyo de COSUDE con su acertada estrategia de género y de la ACDI. A partir de este momento, se armonizaron las acciones que se venían realizando en este sentido, y con apoyo financiero de COSUDE, en escenarios pioneros (CLIA: Pinar del Río, Habana, Villa Clara y Holguín). Los equipos pilotos capacitaron a los CLIA, se realizaron talleres para la armonización de metodologías participativas con enfoque de género con los coordinadores nacionales, locales; se firmaron convenios y procedimientos de trabajo entre las direcciones de PIAL, los coordinadores de CLIA y las coordinadoras de género para la ejecución de acciones con presupuesto específico. El sistema de monitoreo y sistematización se enfocó utilizando la metodología de género.

Por otra parte, en la elaboración de la estrategia se tuvieron en cuenta las capacidades instaladas en la sociedad cubana, tanto en instituciones de investigación y docencia especializadas en materia de género, así como sus especialistas para vincularlos a través de alianzas estratégicas al desarrollo del proyecto. Estas alianzas se convirtieron en fortalezas para la ejecución debido al acompañamiento realizado en su implementación, tanto en las capacitaciones como en el propio desarrollo de las acciones en las comunidades convirtiéndose en factores de éxito del proceso.

Las metas serían involucrar directamente a las mujeres en los procesos de diversificación varietal, incremento de la diversidad, conservación y disponibilidad de semillas de hortalizas; así como, influir de una manera directa en la modificación de las transferencias de tecnologías e innovaciones para los productores en los sistemas agropecuarios. De igual forma se trata de permitir que existan igualdades de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres en las áreas productivas, que se respeten los criterios de las mujeres y que se tomen en cuenta.

METODOLOGÍA DE TRABAJO.

En el informe que se presenta a continuación se comparten los resultados de la evaluación de impacto realizada a partir de la experiencia de la implementación de la “Estrategia de transversalización del enfoque de género en PIAL”, durante el periodo 2007 – 2010. Los ejercicios de evaluación se realizaron al culminar una etapa de la implementación de la estrategia y después de ser evaluada en diferentes momentos, con mirada interna y externa de expertos, como experiencia exitosa en el logro de sus objetivos.

El trabajo metodológico para la evaluación de género fue diseñado a partir de una construcción colectiva e integrada con todos los ejes temáticos identificados como impactos del PIAL. A partir de un taller de coordinación entre los ejes se construyeron indicadores que midieran los resultados de impacto en función de las metas de PIAL relativas a equidad de género, en sus sistemas de intervención. La evaluación debe demostrar si con esta estrategia PIAL, con su programa entero contribuye a la

equidad de género y a la reducción de las desigualdades de género. Teniendo como objetivos específicos:

- Identificar las fortalezas y debilidades en la implementación de las acciones a favor de la equidad en PIAL.
- Evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes acciones del programa y de los CLIAs.
- Explorar el dominio y compromiso con la equidad de género mostrado por los diferentes actores sociales involucrados.

La línea base o de partida son las competencias y capacidades sobre equidad de género implementadas para los directivos nacionales y locales en la estrategia de género elaborada por el programa. Partiendo del diseño de indicadores para cada eje de impacto, y la selección de herramientas adecuadas para la recolección de información (Tabla); esperamos una valoración de si las acciones del programa ofrecen elementos de equidad e igualdad de oportunidades a mujeres y hombres. Así como, conocer la proyección programática en la lógica organizacional dentro de PIAL para institucionalizar acciones a favor de la equidad de género y comparar avance de la equidad de género entre los CLIAs con acciones específicas a favor de la equidad y presupuesto, y los que no lo han recibido.

El primer paso de la evaluación, fue estudiar toda la documentación sobre cómo se integra la estrategia de género al PIAL. A partir de este análisis elaboramos una propuesta contentiva de los objetivos a lograr con la misma, resultados esperados e indicadores. Comenzamos a diseñar nuestro cronograma de trabajo a partir del proyecto de evaluación y del diseño colectivo de indicadores para todos los ejes o dimensiones de impacto, resultantes de la integración sistémica realizada en un taller con el equipo de expertos (ver Capítulo Paco, tabla 1). Con el objetivo de comparar los avances de la estrategia de género dividimos los CLIAs a evaluar en dos grupos: los que tenían acciones positivas de género con presupuesto específico, y los que no lo poseían (tabla 2).

Tabla. Indicadores y herramientas utilizadas para la recolección de información.

Eje Impacto	Indicadores Equidad de género	Herramienta
SOSTENIBILIDAD SISTEMAS PRODUCTIVOS	*Alianzas entre ONG-organizaciones, PIAL- CLIA para resolver necesidades, prioridades de las localidades con enfoque de género *porcentaje de participación de mujeres, jóvenes y niñ@s y la calidad de esta participación	Talleres con beneficiari@s, CLIAs y CN, entrevistas personales a coordinador@s, puntos focales, funcionarios de la ANAP, gobiernos locales, revisión de documentación (Informes, relatorias, marco lógico).
SOBERANÍA ALIMENTARIA	*aumento de mujeres que manejan recursos de la Innovación Local (ingresos, semillas, herramientas, presupuestos) *porcentaje de mujeres que participan en la toma de decisiones en la finca	Talleres con beneficiari@s, entrevistas personales a beneficiar@s, coordinador@s, puntos focales, funcionarios de la ANAP, gobiernos locales, revisión de documentación (Informes de CLIAs, Género y del grupo comercialización,).
EQUIDAD DE	*aumento de mujeres que	Talleres con beneficiari@s,

GÉNERO	<p>participan en proyectos exitosos de IAL, que los coordinan</p> <ul style="list-style-type: none"> *conocimientos y divulgación de la estrategia de equidad en beneficiari@s Cambios producidos en la estructura del programa (comportamientos, hábitos de trabajo y la relación de poder entre hombres y mujeres) ■Acciones encaminadas a fortalecer la equidad de género (total de libros publicados, circulación de revista digital, campañas publicitarias, espacios de encuentro implementados). 	con la CN; entrevistas personales a beneficiar@s, coordinador@s, puntos focales, revisión de documentación (Informes de CLIAs, Género)
MEJORA DE CALIDAD DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> *mayor aceptación y participación de los hombres en la realización de roles tradicionales de la mujer. (cuidado niñ@s, limpieza, conservas) *reconocimiento y participación en actividades e inversiones que se le adjudican tradicionalmente a los hombres, pero que quienes las atienden son las mujeres *reconocimiento del valor del trabajo de la mujer en la finca y en el hogar *grado de satisfacción y admiración entre mujeres y hombres en términos de armonía y realización. 	Talleres con beneficiar@s, coordinador@s, puntos focales, funcionarios de la ANAP, gobiernos locales, revisión de publicaciones.
LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> *nº de mujeres participando en congresos, eventos, intercambios, publicaciones *nº de mujeres capacitadoras, coordinadores, presidentas de CSS ■ Número de mujeres líderes en el programa. 	Talleres con beneficiari@s y CN; entrevistas personales a beneficiar@s, coordinador@s, puntos focales, funcionarios de la ANAP, gobiernos locales, revisión de documentación (Informes de CLIAs, Género)

La evaluación de los indicadores se llevo a cabo en 7 de los 8 CLIAs formados (tabla), todos fueron visitados y en los mismos se llevaron a cabo diferentes actividades. Se realizaron talleres con beneficiari@s y actores, en todos los CLIAs excepto en Cienfuegos, donde no fue posible su realización por la falta de coordinación e interés del equipo local. Además se hicieron entrevistas personales a las coordinadoras de género de los CLIAs Pinar del Río, La Habana, Villa Clara, Cienfuegos, Cienfuegos y Las Tunas. Se realizo un taller con el equipo de la CN. Un elemento complementario

dentro de la metodología a seguir fue el análisis de la encuesta y de información que otros ejes levantaron en el proceso de la evaluación.

Paralelamente, se hicieron búsquedas de la información etnográfica como: fotos, grabación de testimonios y videos resultantes de las acciones del programa. La aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas y su triangulación fue la premisa de trabajo. Las preguntas que se estructuran en las entrevistas, grupos focales y encuestas incluyen aspectos observados en las prácticas e informes y su contraste con el discurso o las percepciones sobre ella. La observación de prácticas y expresiones durante los talleres se realiza en una primera etapa y se contrasta la información obtenida en la observación en las entrevistas, grupos focales y encuestas.

Tabla. CLIAs visitados.

CLIAs con Acciones de género con presupuesto específico	CLIAs sin presupuesto específico para acciones de género
Pinar del Río La Habana Villa Clara Holguín	Cienfuegos Santi Spiritu Las Tunas

El análisis de los resultados se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Identificar las fortalezas y debilidades en la implementación de las acciones a favor de la equidad en PIAL.
 - ✓ Buscar información en entrevistas, talleres, informes,
 - ✓ Categorizar las fortalezas y debilidades: dando datos y valoraciones cualitativas.
 - ✓ Ver en los términos de referencia cómo está expresada la estrategia
2. Evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes acciones del programa y de los CLIAs.
 - ✓ Programa PIAL
 - ✓ Estrategia de género
 - ✓ Informes anuales PIAL y PPG (2007-2009)
 - ✓ Marco lógico
 - ✓ POA
 - ✓ Testimonio de los beneficiarias/os
 - ✓ Testimonio de actores de la localidad
3. Explorar el dominio y compromiso con la equidad de género mostrado por los diferentes actores sociales involucrados.
 - ✓ A partir del análisis de las entrevistas, documentos y talleres el dominio y compromiso con la equidad de género; traducido en acciones concretas, datos, compromisos personales y apropiación de la perspectiva de género en el equipo directivo, puntos focales, coordinadores CLIAs y beneficiari@s.

A partir de esta información se hizo el siguiente análisis:

- Ofrecer una valoración de si las acciones del programa ofrecen elementos de equidad e igualdad de oportunidades a mujeres y hombres, para decidir y promover la participación activa de ambos en actividades no tradicionales.

- Comparar avance de la equidad de género entre los CLIA con acciones específicas a favor de la equidad y presupuesto, y los que no lo han recibido.
- Conocer la proyección programática en la lógica organizacional dentro de PIAL para institucionalizar acciones a favor de la equidad de género.

RESULTADOS Y ANÁLISIS.

Fortalezas y Debilidades en la implementación de las acciones a favor de la equidad en PIAL.

Las fortalezas identificadas en la implementación de las acciones a favor de la equidad en PIAL comienzan con la adquisición de conciencia del equipo directivo de la necesidad de equidad en la innovación agropecuaria. La documentación de la sistematización del programa denota una armonización de las metodologías del trabajo con enfoque de género (ver anexo 1: formato de informe de los CLIA y CN). Los miembros de la coordinación nacional, son mayoría mujeres. Hay un director por la parte cubana, una directora por AAA y una administradora financiera. Las coordinadoras regionales son 3 mujeres. Los ejes temáticos están coordinados por 4 hombres (Diversidad, Capacitación, Pecuaria y Sistemas integrados), y 1 mujer (Investigación); mientras que en los ejes transversales son mujeres (género y Medio Ambiente). Aunque cabe destacar que la situación con la coordinación de los CLIA aún no ha variado, son en su mayoría hombres, solo el CLIA de las Tunas tiene una coordinadora mujer y mayor número de féminas en su coordinación.

En taller realizado con la CN “Tomándole el pulso a la transversalización”, se aprecia un cambio de actitud muy positivo a favor de la equidad no solo en el plano que los involucra con PIAL, también en el plano personal. En este encuentro fue posible lograr un abordaje a la dinámica y dominio del tema por parte de la CN. Actitudes, como el reconocimiento por parte de los hombres del avance logrado con el empoderamiento de las mujeres. Estos cambios van guiando un proceso de transformación que está facilitando el acceso de las mujeres a la real toma de decisiones, pasando de ser simples abejas trabajadoras en su espacio laboral y doméstico a comprender y tratar de lograr la real igualdad de participación y oportunidades. El análisis del abordaje del tema en la coordinación nacional lleva a la secuencia de cambio lograda a favor de la equidad de género en PIAL. La sensibilización, la puesta en marcha de los proyectos pilotos, los conflictos que pasan por compromisos y el rediseño actual de la estrategia para una nueva fase del programa.

Las acciones anteriores a PIAL referentes de género eran conquistas logradas por las mujeres involucradas indirectamente en el proceso de innovación agropecuaria, relacionadas en las acciones del proyecto con indicadores de variedades y evaluadoras de las mismas en informes y publicaciones (Ríos, 2003 y Verde, 2003). A partir de la estrategia de género de COSUDE comenzó la aplicación de las metodologías participativas para integrar la perspectiva de las mujeres y las relaciones de género al programa PIAL. Ello, revirtió una situación de retórica traducida en medidas reales que potenciaron la participación de las mujeres, pasando de simples participantes a beneficiarias directas del proceso. Se abrieron actividades y responsabilidades para mujeres, identificadas mediante diagnósticos participativos con enfoque de género. Las acciones se organizaron teniendo en cuenta las posibilidades de participación de la mujer (horarios especiales, talleres solo para mujeres y/o en parejas, actividades colaterales para niñ@s que garantizaran su cuidado durante las Ferias de Diversidad y Talleres de experimentación agropecuaria)

En cada informe elaborado desde el 2008 las féminas tienen un espacio diferenciado. Se ejecutan actividades específicas para mujeres y hombres considerando sus diferencias, ya en el 2008 las féminas eran el 24 % de los beneficiarios directos

sistematizados del PIAL, al cierre del 2009 eran el 26 %. Si bien estas cifras no denotan un avance cuantitativo en la participación de las féminas, si hay una ganancia en la calidad en que estas intervienen. Son protagonistas en 22 grupos de investigación dirigidos por campesinas, coordinan la comercialización de productos frescos de los 67 huertos que ellas han creado y trabajan; de donde obtienen la materia prima para la elaboración de conservas con alta calidad, después de un proceso de capacitación facilitado por el programa. Un movimiento de artesanas de las semillas y subproductos de cosechas viene ganado espacios de comercialización en festivales y actividades comunitarias. El empeño de las campesinas les ha valido la apertura de más de 23 puntos de venta dirigidos por ellas (La Palma, San Andrés, San José de Las Lajas, Jibacoa, Las Tunas, Las Caobas, Jibara).

Los datos colectados indican que una mujer llega a obtener un ingreso mensual aproximado de 550.00 pesos por la comercialización de conservas, vegetales y condimentos en el punto de venta; y a su vez obtiene un empleo como vendedora. Una familia obtiene ingresos entre 15-25 pesos diarios con la venta de frutas, refrescos de frutas, café y plantas ornamentales producidas en su finca familiar. Los CLIA con acciones específicas de género reportan 78 mujeres campesinas promotoras de género capacitadas por otras campesinas referentes líderes del proceso. Además de su activa participación en cursos de capacitación e intercambios nacionales e internacionales (se reportan más de 70 mujeres participantes en acciones internacionales), y su posterior efecto como amplificadoras de experiencias a otras beneficiarias de su localidad y zonas aledañas. Ya son 10 las campesinas reconocidas como cuidadoras de los bancos de germoplasma locales de diferentes especies en todo el país. Las más de 50 que se han comenzado a dedicar al manejo de especies menores (aves y conejos) comienzan a obtener sus primeros frutos en la comercialización.

Todo lo referido anteriormente explica por sí mismo como se logró la implementación de la estrategia de género, que aunque solo se aplicó a los CLIA con presupuesto específico para ello, permitió la sensibilización de la CN y la implementación de esa estrategia con mayor y menos éxito en los CLIA de Santi Spiritu, Las Tunas y Cienfuegos. Es necesario destacar el papel protagónico que han jugado las coordinadoras de las acciones de género en los CLIA que firmaron términos de referencia para su inclusión y reconocimiento en la coordinación, comités de compras, ejecución de presupuestos y facilitación de los procesos de innovación.

En los Planes Operativos anuales desde 2008 a 2010 se observa la inclusión de la estrategia de género en la corriente principal del programa, con acciones presupuestadas por PIAL y cifras inclusivas de participación para las féminas. La base de datos se mantiene actualizada para medir los indicadores del programa desagregados por sexo en cada resultado (ver anexo Manual de Monitoreo y Evaluación).

Incorporación de la perspectiva de género en las diferentes acciones del programa y de los CLIA.

Las fortalezas de las acciones específicas de género están en el incremento de la participación femenina en las acciones de la innovación, como miembros de las CCS y por ende en los beneficios de las cooperativas. La sensibilización y paulatina concientización de las líderes locales, beneficiarias y en menor medida de los hombres beneficiarios y ejecutores; demostró que la equidad es buena para la innovación, la familia y el desarrollo. Según refería un productor de La Palma, “estábamos en 1ro de género y ahora en 9no de género. El papel de puntos focales como coordinadoras de acciones para promover la equidad de género favoreció el empoderamiento femenino dentro de los equipos de trabajo, se evidenció en una mayor cantidad de mujeres en

cargos de dirección y su participación en actividades no tradicionales con protagonismo. Se toma en cuenta su criterio, se consultan. Pasa de la invisibilidad a ser tenidas en cuenta, a reconocer su contribución y labor como facilitadoras del proceso.

Se observan cambios importantes en las relaciones familiares y en los roles que desarrollan mujeres y hombres. Han constatado que la equidad es buena, no solo para las mujeres, también para los hombres y gana la familia completa. En los talleres con los beneficiarios se generaron evidencias de que el género no lo ven como una cosa aparte, el programa les ha llevado género. Les impactó cuando en los diagnósticos se habló del tiempo de trabajo de las mujeres y hay muchas frases que valen la pena referirlas *“Las conservas nos salvaron la comida cuando los ciclones”*; *“ahora tienen más tiempo, tienen más ingresos, mayor nivel de vida, se relacionan mejor, mejoran las relaciones entre los miembros de la comunidad”*; *“mi mujer ya participa en la siembra de organopónico”*; *“mi vida ha cambiado mucho, en el hogar ya compartimos las ideas”*; *“cuando hablamos de género hablamos de PIAL”*.

Es importante destacar que no se impuso la estrategia de trabajo local, se combinó la estrategia con los resultados de los diagnósticos. Es una buena práctica que debe tenerse en cuenta para la nueva fase de trabajo de PIAL. En los lugares que el programa ha mantenido del trabajo con los roles de género, se debe reconocer que se comenzaron a romper el aislamiento e invisibilización del trabajo de la mujer, se comienzan a reconocer los liderazgos femeninos, generan ingresos que dan autonomía, la toma de conciencia del aporte de la mujer por ellas mismas y por la comunidad de su papel y sus aportes. En este sentido las campesinas comentan *“cuando en las CCS hay miembros de PIAL todos se benefician y llega el desarrollo a las CCS, mejoran las relaciones y se acaba el aislamiento”*; *“Nos enseñó a generar ideas, lo que bien se aprende y da frutos no se olvida se queda”*, *“sembramos Canabalia entre el plátano porque le da oxígeno al suelo y a mí semillas para hacer mis artesanías”*; *“podemos capacitar a los demás, uno puede escuchar a los demás y mejorar”*.

No obstante, las acciones pilotos de género han tenido entre sus debilidades las resistencias dadas por una cultura patriarcal presentes en los propios beneficiari@s, ejecutor@s y organizaciones en el tema. El asumir que todo está hecho por las conquistas de la revolución, que tod@s somos iguales, y que se trabaja con la familia fueron las trabas para el inicio de las acciones. En la coordinación interinstitucional, incomprendiciones que frenan por falta de diálogo con los beneficiarios (carencias de envases, falta de abastecimientos, freno o lentitud con la tramitación para intercambios internacionales y comercialización). La no comprensión de que la estrategia de transversalización supone trabajar con mujeres y hombres a favor de la equidad, y por tanto cambiar las concepciones culturales sexistas que predominan en el imaginario femenino y masculino *“Los hombres y dirigentes deben participar más en los talleres aunque tengamos que cambiar los horarios”*; *“La moto de la coordinadora no ha llegado aún, pero ella ha negociado la transportación con su CLIA”*.

Los CLIA de Santi Spiritu y Las Tunas han fortalecido la estrategia de género de PIAL; aún cuando no fueron beneficiados con presupuestos específicos para estas acciones. En Las Tunas han venido trabajando fuertemente en la participación de las mujeres en las UBPC, y ha incorporado a una coordinadora para género en su equipo de coordinación, compuesto mayoritariamente por mujeres. Ambos CLIA coordinan sus acciones de trabajo para género con las emprendidas en este sentido por ACPA, ACTAF y ANAP; identificando de conjunto mujeres líderes en las comunidades para la ejecución de talleres de sensibilización que incluyen a niños de las localidades. Su debilidad ha estado en que su estrategia no se basó en un diagnóstico de las

especificidades, así como el hecho de no tener presupuesto específico, ni reconocer que pueden de su presupuesto diseñar acciones a favor de la equidad.

El caso del CLIA de Cienfuegos se consideró como una experiencia no exitosa ya que en ninguno de los contactos que se tuvieron con sus coordinadores, actores locales y beneficiari@s se constató esfuerzo alguno a favor de la equidad de género. No ha habido acciones de capacitación ni ningún presupuesto destinado para acciones de género. Hay resistencias patriarcales, los coordinadores del CLIA ponen obstáculos, no se apoya el trabajo del punto focal, ni de la ANAP. En este sentido comentan: "La mejor estrategia para el logro de la equidad en el CLIA es la asociación con la ANAP, enseñándolas a conservar alimentos y semillas, no cabe la realización de acciones separadas para mujeres"

Dominio y compromiso con la equidad de género mostrado por los diferentes actores sociales involucrados.

Los elementos determinantes en el impacto de género en PIAL tienen que ver con la ruptura de esquemas sociales aceptados, de estructuras de poder y en cómo favorece la comunicación entre beneficiarios mujeres, hombres y de estos con las organizaciones y actores a todos los niveles. Otro aspecto, ha sido la adecuada selección de los puntos focales en las localidades, mujeres con capacidad de liderazgo, que ha mantenido una estabilidad del 99 % y que trabajan en red. La composición profesional es diversa y están asociadas laboralmente a diferentes estructuras sociales: académica, centros de investigación y de salud. Las peculiaridades territoriales e institucionales en que se desempeñan las puntos focales inciden en la forma de apropiarse, organizarse y ejecutar la estrategia de transversalización en cada escenario.

La capacitación de alto nivel que han recibido las puntos focales y campesinas, y la devolución de esta a los grupos de beneficiarias y ejecutor@s muestran un real dominio y compromiso con la equidad de género. La elaboración de una estrategia flexible adaptada a las necesidades y peculiaridades de los contextos locales con la participación de tod@s l@s actores del proceso de innovación y del programa con todos sus ejes temáticos determina un activo liderazgo de la mujer. En los lugares donde hay compromiso y comprensión para la equidad en los equipos de coordinación hay un éxito, las acciones han sido efectivas.

La estrategia favoreció la participación de las mujeres en acciones de capacitación técnica como oportunidades para acceder a los beneficios de los programas de desarrollo y propició el intercambio entre productoras a nivel nacional e internacional, a la vez que facilitó el acceso a información especializada, recursos e insumos para las actividades laborales que ellas realizan. Todas estas acciones han contribuido significativamente al empoderamiento de las mujeres beneficiadas.

PIAL ofrece elementos de equidad e igualdad de oportunidades, que no ha sido homogéneo ni sistemático, pero ofrece evidencias prácticas concretas del avance en términos de equidad. En los talleres propiciados las mujeres dijeron que tenían más confianza en sí mismas. Los ingresos por concepto de los productos de la innovación generados por ellas eran una fuente importante para las familias. En varias familias, los hombres eran más conscientes de la labor reproductora de las mujeres, y en algunos casos se hacían cargo de varias tareas domésticas. Comentaron que la visualización de la capacidad de las mujeres para realizar las labores tradicionales del hombre y la de los hombres de encargarse de las tareas domésticas y cuidar a los niños fue útil en el fortalecimiento de la capacidad de la familia para enfrentar penurias, además de la posibilidad de que ambos cónyuges tuvieran acceso a oportunidades de capacitación y fortalecieran aún más el potencial de ingresos de la

familia. Una de las evidencias del éxito del programa, fue que las familias no miembros de las cooperativas locales querían involucrarse en el programa.

En las cooperativas que trabajan con el proyecto hay un mayor número de mujeres en la membresía y liderazgo de la ANAP. Organizaciones como la FMC, ANAP, ACPA, ACTAF y gobiernos locales trabajan por la integración del enfoque en sus estrategias de trabajo y comienzan a hacer suya cada iniciativa del proyecto que apueste por la innovación agropecuaria local. En estos momentos se trabaja con I@s facilitador@s campesin@s de las localidades, las que involucran a toda la población en sus acciones y mantienen activo el tema de la equidad de género en cada comunidad.

Los grupos multidisciplinarios y la coordinación nacional han trabajando en Ciclos de Capacitación en coordinación con las expertas de género de la Cátedra de la Mujer de la Universidad de la Habana. En este mismo sentido el intercambio constante con organizaciones como CIERI, OAR, CENESEX, Grupo de Masculinidades de la Universidad de la Habana y Equidad de la Universidad de Oriente a favorecido a la experticia de la red de puntos focales de PIAL. La incorporación de los estudiantes de diferentes carreras universitarias (socioculturales, sociología, psicología, agronomía;) ha sido eficiente para la realización de trabajos de tesis y convivencias relacionadas con temas de participación, relaciones de equidad, innovación agropecuaria y divulgación de los resultados del proyecto. En el transcurso del programan se contactaron a diferentes periodistas de la prensa y telecentros de las localidades, con su ayuda ha realizado el seguimiento de los resultados en la prensa radial, televisiva y escrita; además se cuenta con 6 documentales de alta calidad cinematográfica que sistematizan las acciones de los proyectos pilotos.

Existe una estrategia de PIAL que ha dado resultados en esta primera fase pero debe ser repensada o adaptada a partir de la evidencias de los PPG y de los CLIA que no han recibido esa ayuda de la cooperación, de manera que pueda homogenizarse la real transversalización del programa con acciones en sistema desde la CN hasta el último beneficiario que sean muestra del compromiso real de todas las partes del programa, de manera que sea sostenible en el tiempo y contribuya al real desarrollo. Los CLIA sin PPG han mostrado un retraso evidente en el logro de la equidad con relación a los que lo poseen; no solo por el acceso a mayor presupuesto sino por necesidad de un mayor compromiso y comprensión de la importancia de la equidad para el desarrollo rural.

Los resultados revelaron problemas comunitarios advertidos y la labor de los proyectos pilotos para su solución, contribuyendo al incremento de la incorporación femenina al trabajo extra doméstico y al estudio, así como a la estimulación de la participación masculina en las acciones de los proyectos pilotos. Estas acciones estimularon cambios en la distribución tradicional de roles, entre hombres y mujeres y en las familias, pero aun no se verifican modificaciones sustanciales en las relaciones de poder intergenéricas, sobre todo relacionadas con las decisiones sobre la economía familiar. Ello implica la necesidad de involucrar en el proceso de transversalización para que sea real no solo cambios en las mujeres sino también a los hombres.

Entre las propuestas para un mayor alcance en los objetivos de la transversalización del programa está la necesidad de incluir presupuesto específico en CLIA sin PPG de mayor monto que los que lo han tenido en la primera etapa del programa. Así como, fortalecer nexos en torno a la equidad entre todos los CLIA con trabajo a nivel regional. Las herramientas o miradas de género utilizadas fueron validadas para la adopción y éxito de la estrategia de género a nivel local.

Impactos de PIAL en la equidad de género.

1. En la CN ha tenido lugar un cambio de actitud a partir del reconocimiento de la importancia de la equidad para el éxito del programa. Ello se traduce en acciones concretas:

- Sistematización de la información que visibiliza el trabajo de la mujer
- Inclusión de cifras de mujeres de manera intencionada en capacitaciones, microbecas.
- Procesos de innovación diseñados y llevados a cabo por mujeres (huertos, conservas, semillas, medio ambiente).
- Equipos de dirección liderados por mujeres o con ellas de forma activa
- Actores de la comunidad involucrados en la estrategia de desarrollo (FMC, psicólogas de la comunidad).

2. A través de los PPG se logró llegar a las poblaciones meta con las acciones de transversalización para promover la equidad (descentralización de la equidad)

- Selección de los puntos focales, bien capacitados y apropiados de la perspectiva de género.
 - Diagnósticos participativos con enfoque de género
 - Estrategia bien definida y adecuada.
3. Proceso de apropiación de beneficiarios sobre los beneficios de la equidad para mujeres, hombres y familia en general.
 4. Alianzas y/o acciones de cooperación con instituciones y organizaciones que tienen estrategias de transversalización.
 5. Incremento de la participación de la mujer, fruto del diseño de acciones considerando sus diferencias. No solo las campesinas, también profesionales, decidoras locales, estudiantes. (datos de todos los informes con números de mujeres en acciones, capacitaciones, líderes campesinas, comercialización)
 6. Toma de conciencia y cambios de actitud de las/os beneficiarios hombres a favor de la equidad, que se traduce en menor resistencia a la transversalización.
 7. Lograr preservar y ejecutar el presupuesto de género para las acciones previstas en el programa.

Limitaciones de PIAL para la equidad de género.

- Persistencia de desequilibrio de género en los equipos de los CLIAs.
- Afectaciones en la ejecución del presupuesto específico de género para las acciones previstas debido a problemas de logística y abastecimiento del país.
- Insuficiente concienciación acerca de la equidad de género. este es un proceso de cambio cultural que es lento pero debe mantenerse el trabajo de sensibilización y capacitación para lograr su comprensión y aceptación. ello propiciará un cambio de conductas.
- Lograr preservar y ejecutar el presupuesto de género para las acciones previstas en el programa.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

Aguilar, L. Módulo 1. Lo que comienza bien termina mejor: elaboración de propuesta con enfoque de género. Serie “Hacia la Equidad”. UICN- Fundación Arias. San José, Costa Rica. 1998 .ISBN 9968-786-07-1. 32p.

Aguilar, L., Ayales, I. y Rodríguez, G. Género y figura no son hasta la sepultura. Ed. Absoluto S.A. 2 ed. UICN: San José, Costa Rica. 1997. Aguilar, L., Rodríguez, R. y Rodríguez G.

Álvarez, M. Algunos resultados comunes a las UBPC y a las CPA. 2005., expuestos por Mayda en “La revolución de las cubanas: 50 años de conquistas y luchas”.

Arias, M de los A. Enfoque de género en el desarrollo local. En: Estudios sobre el desarrollo local, innovación social y género. Ed. Academia. 2008. Colectivo de autores. Edición: Noelia Garrido y Carreiro Raquel. p 68-80.

Bao, R; Pérez, M; Fernández, P; Díaz, G; Hidalgo, N. Guía metodológica para la realización de procesos de planificación estratégica participativa con enfoque de género en la esfera de los cultivos varios. Biblioteca ACTAF. 82p Serie de acompañamiento al desarrollo de las fincas, 2009.

Conclusiones del Comité de Expertas de la CEDAW, Nueva York. 1996. http://www.cubaminrex.cu/Enfoques/ddhh_mujer_tc.htm. Consultado 3. 08.2010.

COSUDE, 2010. “Todo lo que hace ver, ve”. Informe de la sistematización de Género en el programa de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE en Cuba. Clothilde Proveyer, Mariela Mon y Ursula Läubli. 36p

De Miguel, Ana (2005) Movimiento feminista y redefinición, En: http://www.nodo50.org/mujeresred/feminismo-ana_de_miguelmovimiento_feminista.html)

Díaz, L y Peña, M. Una mirada al trabajo de género desde la Filial ACPA Holguín. p 221-239. En: Estudios sobre el desarrollo local, innovación social y género. Ed. Academia. 2008. Colectivo de autores. Edición: Noelia Garrido y Carreiro Raquel.

Trinquette, D. En pos de la eficiencia, la agricultura cubana está apostando a la tecnología lo que abre también mayor espacio a las mujeres <http://www.Bohemia.cu>, 2009. Consultado 17.02-2010.

Fleitas, R.; C, Proveyer y G, González.: “La participación social de las cubanas en los 90. Lo público y lo doméstico”, Selección de Lecturas Sociología y Políticas Sociales de Género. Ed. Félix Varela, La Habana, 2005.

Fleitas, Reina; Proveyer, Clotilde y González, Graciela: “Participación social de la mujer cubana en los noventa. Lo público y lo doméstico” en Revista “Recerca”, No 1, 1997, Departamento de Filosofía y Sociología, Universidad Jaume I, Castelló, España. Pág. 103

FMC: Mujeres Cubanasy cifras 2008. Federación de Mujeres Cubanasy, La Habana, 2008.

Francisco Dueñas, Dagmara Plana, Isis Salcines, Bárbara Benítez, Laura R. Medina and María E. Dominí. Cuba's success story further developed. LEISA Magazine 25.3 september 2009

García. Aguiar, Miriam , Niurka Pérez Rojas. Género, Trabajo y Mujer Rural en Cuba. Algunas reflexiones sobre las investigaciones de la mujer rural en Cuba. Ponencia presentada en el III Encuentro Internacional de Desarrollo Agrario y Rural. Centro de Desarrollo Agrario y Rural (CEDAR) de la Universidad Agraria de La Habana. La Habana. 4-6 de junio de 2008.

Hernández, L. La agricultura urbana caracterización de sus sistemas productivos y sociales, como vía para la seguridad alimentaria en nuestras ciudades. *Cultivos Tropicales*. 2006, vol. 27, no.2. p. 13-25.

Mandy McDolnald, Sprenger, E y Dubel, I. Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica. Edición Real Instituto para el Trópico. Holanda 2000, p.7

Martín, L. Equidad y movilidad socialen el contexto de las transformaciones agrarias de los años noventa en Cuba. CD del Seminario Internacional “Equidad y Movilidad Social: Teoría y Metodología”. PNUD/IPC, Brasil. 2007.

Martínez, N. Incorporación de las mujeres al sector cooperativo: CPA y CCS Tesis para la opción del título de Master. 2006. Tutora: Dra. Tania Caram León Facultad latinoamericana de ciencias sociales (FLACSO) Programa Cuba Universidad de La Habana

Mayda Álvarez: “La revolución d las cubanas: 50 años de conquistas y luchas” <http://www.temas.cult.cu>. 2010 , 28 julio 2010.

Nudos y desnudos: Género y proyectos de desarrollo rural en Centroamérica. Ed. Absoluto S.A. UICN: San José, Costa Rica. 1997.

Ortiz, R; H. Ríos, M. Márquez, M. Ponce, V. Gil, M. Cancio, O. Chaveco, Odile Rodríguez, A. Caballero y Conny Almekinders. Logros del fitomejoramiento participativo evaluado por los productores involucrados. *Cultivos Tropicales*, 2009, vol. 30, no. 2, p. 106-112

Pérez Rojas Niurka, Miriam García “Mujer de campo: campesina, cooperativista y obrera-cooperativista. Algunas consideraciones preliminares”. En: Niurka Pérez Rojas, Ernel González Mastrapa, Miriam García Aguiar (compiladores). *Cooperativismo rural y participación social*. Equipo de Estudios Rurales. Universidad de La Habana, Facultad de Filosofía e Historia. Depto. De Sociología. pp. 208-220. Mayo 1997.

Pérez, D. Consolida la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños estrategia de género. Juventud Rebelde. 29 de Junio del 2010 22:32:56 CD

Permuy, N; Serrano, A; Leyva, R. M. Caminando hacia la equidad de género: Programa de Innovación Agropecuaria Local en la comunidad “Las Caobas”. p 240-248. En: Estudios sobre el desarrollo local, innovación social y género. Ed. Academia. 2008. Colectivo de autores. Edición: Noelia Garrido y Carreiro Raquel.

Política de la ACDI sobre la igualdad de género. ACDI y CIDA. 1999. ISBN: 0-662-64144-2. Canadá. 28p. <http://www.acdi-cida.gc.ca>

Proveyer, C. Selección de lecturas de sociología y política social de género. Editorial Félix Varela. La Habana. 2005. 322p. Participación social de la mujer cubana en los noventa. Lo público y lo doméstico 197-225 . Fleitas, R; Proveyer, C; González, G. Cultura patriarcal y socialización de género. Claves para la construcción de la identidad genérica. Proveyer, C. 69-82.

Proveyer, C; Fleitas, R; González, G; Münster, B; Auxiliadora, M. 50 años después: Mujeres en Cuba y cambio social. OXFAM, 2010. 78p

Ríos, H. /et al./. Primer caso: Descubriendonos a Nosotros Mismos. En: Ríos, H., Hernández, M. M. y Rosas, C. (Eds.). Fitomejoramiento Participativo. Los Agricultores Mejoran Cultivos. Ediciones INCA, 2006, p. 91-100.

Ríos, H. Nuevas luces del Fitomejoramiento Participativo en Cuba. *Cultivos Tropicales*. 2003. vol. 24. no.4. p.123-134.

Rodríguez, R. Módulo 9: Desvelando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Serie "Hacia la Equidad". UICN- Fundación Arias. San José, Costa Rica. 1999. ISBN 9968-786-09-8. 37p.

Romero, M. I; Alejandro, M y Delgado, S. Semillas que se esparcen. Género, participación y poder. Manual técnico-práctico de la ANAP. La Habana, 2009. Ed Caminos. 109p.

Sara Mas, Líderes campesinas del anonimato a la luz pública. Febrero de 2010. Asociación Nacional de Agricultores Pequeños busca incorporar a 100 000 mujeres. <http://www.redsemlac-cuba.net/Genero/>

Sida. Plan of Action. Department for Policies and Legal Services. Sida: Sweden. 1997.

Valdés, Y. 50 Voces y rostros: de líderes campesinas cubanas/ Yohanka Valdés Jiménez, Yuliet Cruz Martínez. La Habana. Editorial Caminos. 2009. 256p.

Valdés, J. 2009. Los procesos de organización agraria en Cuba 1959-2006. La Habana. Editorial Fundación Antonio Núñez Jiménez de la Naturaleza y el Hombre. 184p

Verde, G *et al.* Los campesinos y campesinas participando en la selección de variedades. Una perspectiva de género. Cultivos Tropicales. 2003. vol. 24. no.4. p. 89-92.

Wong, M; Sotto, P y Armada, M. E Instituto de Investigaciones de Mecanización Agropecuaria (IIMA), La Habana, CubaParticipación de la mujer en el desarrollo de la tracción animal en Cuba: Pagina 4<http://www.recta.org> editado por Paul Starkey, Animal Traction Development, Silsoe Research Institute.