

Estrategia de género en el sector agroindustrial azucarero cubano: componente necesario para el desarrollo femenino en comunidades y bateyes

Gender strategy in the Cuban sugar agroindustrial sector: necessary component for female development in communities and bateyes

Isel María Llumbet Estanque

Centro Nacional de Capacitación Azucarera "Jesús Menéndez Larrondo" (CNCA), La Habana, Cuba

isel.llumbet@cnca.azcuba.cu

Elena Besse Viera

Grupo Azucarero AZCUBA, La Habana, Cuba

Lourdes Castellanos

Grupo Azucarero AZCUBA, La Habana, Cuba

RESUMEN: La desigualdad de género, a pesar de las políticas aprobadas en los últimos años a nivel internacional y nacional, y de ser un aspecto abordado en numerosos escenarios, continúa siendo un tema en desarrollo por su manifestación en diversos ámbitos de la sociedad y específicamente en la vida laboral. Por ello, se hace necesario potenciar el trabajo con un enfoque inclusivo, transversal a todas las acciones que se desarrollen en el ámbito empresarial. El enfoque de género considera diferentes oportunidades para hombres y mujeres, así como las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan y se determinan dentro de las organizaciones, para lo cual resulta indispensable su análisis a tono con las exigencias de cada momento histórico. Estos aspectos fueron tenidos en cuenta por el Grupo Azucarero Azcuba para fortalecer sus acciones en este sentido. El presente trabajo destacó el estudio realizado en el sector agroindustrial azucarero que posibilitó el diseño de la Estrategia de Género como alternativa para minimizar las limitaciones en la vida laboral y familiar que impiden la igualdad de género y el empoderamiento femenino para el desarrollo social, y su incidencia en comunidades rurales y bateyes azucareros.

Palabras clave: género, empoderamiento, estrategia de género.

ABSTRACT: Gender inequality, despite the policies approved in recent years at the international and national level, and being an aspect addressed in numerous scenarios, continues to be a developing issue due to its manifestation in various areas of society and specifically in the Laboral life. For this reason, it is necessary to promote work with an inclusive approach, transversal to all actions carried out in the business environment. The gender approach considers different opportunities for men and women, as well as the interrelationships between them and the different roles that are socially assigned and determined within organizations, for which its analysis is essential in accordance with the demands of each Historic moment; aspects that the Azucarero Azcuba Group takes into account to strengthen its actions in this regard. This work highlights the study carried out in the sugar agroindustrial sector that made possible the design of the Gender Strategy as an alternative to minimize the limitations in work and family life that prevent gender equality and female empowerment for social development, and its incidence in rural communities and sugar plantations.

Keywords: gender, empowerment, gender strategy.

Recibido: 18/01/2023

Aceptado: 21/02/2023



Este artículo se encuentra bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial (CC BY-NC 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



INTRODUCCIÓN

El desarrollo sostenible de un país está asociado a la gestión responsable de los recursos humanos y naturales, al respecto de los mismos, su cuidado y protección. Ante estas circunstancias la administración contemporánea exige a los directivos estar preparados y motivados para dirigir los colectivos laborales que se le subordinan y conducir a las organizaciones, apoyados en los procesos de cambio que demandan los momentos actuales para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que reclaman empresas más eficientes, capaces de convivir y desarrollarse de conjunto con el resto de los actores económicos presentes en la sociedad, y transformar las economías hacia el logro de la satisfacción de las necesidades de la población, ello conlleva a trabajar con todos y en específico con las mujeres que poseen cualidades excepcionales para conducir los colectivos a partir de un desarrollo equitativo. Aun cuando estos aspectos resultan evidentes y conocidos a nivel internacional, existen diferencias y prácticas no deseadas que subyugan a las mujeres y hombres, impidiendo su desarrollo equitativo.

La desigualdad de género, a pesar de las políticas aprobadas en los últimos años a nivel mundial, y de ser un tema abordado en numerosos contextos continúa su manifestación en muchos ámbitos de la vida y el trabajo, es por ello que se hace necesario trabajar con un enfoque inclusivo, transversal a todas las acciones que se desarrollen en el ámbito laboral, familiar, comunitario y social. El enfoque de género considera diferentes oportunidades para hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

En Cuba, su tratamiento con un enfoque integral, garantiza plena igualdad de derechos entre hombres y mujeres, ante las posibilidades que ofrece el desarrollo de la empresa estatal socialista. La perspectiva de género en las empresas cubanas coloca en posición de equidad tanto a hombres como a mujeres; lo cual influye en gran medida en los índices de productividad, propicia un ambiente estable y armónico, y la motivación para el desarrollo de distintos tipos de funciones y tareas.

La temática constituye un punto estratégico dentro de los objetivos de desarrollo del país y los diferentes sectores que integran la sociedad, por constituirse hombres y mujeres ente primordial del desarrollo económico, social y cultural; los avances del país en esta temática son perceptibles, pero aun requieren su actualización por su evolución acorde a las necesidades concretas de cada momento histórico y demandas sociológicas. La atención gubernamental impulsa en sus programas el diseño y desarrollo de estrategias de género en los Organismos de la Administración Central del Estado como una vía para el logro de las metas, políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales.

El Grupo Azucarero Azcuba, atendiendo estos fundamentos, en sus estudios para lograr las transformaciones de género, partió de la realización de un diagnóstico que permitió identificar las brechas existentes y al mismo tiempo sirvió de punto de partida para la realización de la estrategia de género. El proceso de concepción y elaboración de la estrategia tomó en consideración el Sistema para el Trabajo de Género del Grupo Azucarero, donde se enuncian las acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Incluye los resultados de los métodos y técnicas aplicados en todo el sector a finales de 2018 y 2019, así como los resultados alcanzados en los Talleres participativos de género realizados a nivel territorial y nacional, permitiendo identificar dónde están las limitaciones de género en el caso de la mujer, y qué dificulta a las trabajadoras gozar de igualdad de posibilidades en el ámbito laboral, temas que fueron presentados, debatidos e investigados al más alto nivel empresarial e institucional.

Como parte de la implementación de la estrategia en 2021 se ofrece a las empresas del sector una Guía y herramientas para avanzar más en la implementación de la estrategia de género en el sector azucarero, con especificidades para fortalecer el desarrollo de comunidades rurales y bateyes azucareros. El presente trabajo tiene como objetivo argumentar la importancia de la concepción y

elaboración de la Estrategia de Género del sector agroindustrial azucarero cubano, así como la propuesta de Guía y herramientas para su implementación, aspectos significativos que tributan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Programa de Desarrollo del Grupo Azucarero Azcuba hasta el 2030.

DESARROLLO

Para lograr un desarrollo económico y social equitativo han de tenerse en cuenta la gran diversidad de experiencias, necesidades e intereses de las mujeres, fuerza necesaria para garantizar el desarrollo próspero y sostenible de nuestra nación y el mundo. Su impronta para impulsar el progreso de comunidades rurales y bateyes es imprescindible por su participación activa en las tareas sociales, productivas y culturales que en esas zonas se promueven; la integralidad de funciones que son capaces de desempeñar brinda a los programas de desarrollo dinamismo y profesionalidad.

La comunidad empresarial cubana consciente de que un mundo seguro, sostenible e igualitario es sinónimo de empresas más fuertes y mercados más prósperos; reconoce como área prioritaria el potencial ilimitado de las mujeres dentro del capital humano encargado de encauzar el desarrollo del país, y por ello reconoce como retos y oportunidades la necesidad de fortalecer el empoderamiento femenino como factor de crecimiento y mayor desempeño profesional. La equidad de género es un factor clave para el desarrollo sostenible, además de ser un criterio de calidad de nuestra labor: se mejoran los resultados de nuestras intervenciones, teniendo en cuenta las realidades de vida diferentes de las mujeres y los hombres e integrando la dimensión de género en la concepción de nuestras actividades.

El empoderamiento de la mujer fortalece y eleva todos los niveles de desarrollo de la sociedad, es el proceso por medio del cual estas adquieren todo tipo de herramientas y capacidades que les permite asumir una participación más destacada y activa en la sociedad, tanto a nivel personal, como a nivel político y económico. El empoderamiento de la mujer en el sector agroindustrial azucarero cubano demanda de acciones eficientes para alcanzar: bienestar, acceso, concientización, participación y control, utilizando las estadísticas disponibles e integrando resultados de investigaciones que sobre estos temas se han realizado en Cuba y el mundo, en aras de ampliar entornos educativos, con un explícito objetivo de transformación social, estructural e ideológico en beneficio de las mujeres, factor de éxito en el desarrollo de las empresas.

La presencia femenina está presente en cada sector de nuestra economía, las cubanas tienen un nivel elevado de instrucción y de calificación profesional, se destacan en las ciencias, en la innovación, en las labores agrícolas, en los distintos tipos de gestión económica, social y cultural. Su presencia es cada vez más notable, pues las cifras de la participación femenina en los sectores de la economía de la isla continúan en ascenso, marcan diferencia sustancial respecto otros países.

Esta realidad encaminó al Grupo Azucarero Azcuba a profundizar sus estudios a partir de la realidad que reflejan sus estructuras organizacionales, teniendo en cuenta las siguientes interrogantes:

1. ¿Cómo mantener e incrementar los indicadores de igualdad en el empleo, la promoción y el desarrollo integral de las mujeres del sector?
2. ¿Qué rol ocupan en la actualización del modelo económico cubano?
3. ¿Cómo favorecer su acceso para la transformación de comunidades rurales y bateyes azucareros?

MATERIALES Y MÉTODOS

Teniendo en cuenta estas interrogantes y la aplicación de métodos y técnicas teóricas y empíricas; la Estrategia de Género del sector azucarero, establece un marco vinculante que permite

configurar con flexibilidad los detalles concretos, lo que hace posible que todas las unidades organizativas presten su contribución al tema; partiendo de que la misma se aplique de forma descentralizada y en función de los diversos contenidos y métodos de trabajo.

Para la elaboración de la estrategia, en el Grupo Azucarero tuvo en cuenta el entorno político legal tanto internacional como nacional. Se relacionan en el marco de políticas y acuerdos internacionales las siguientes: Declaración de la Cumbre Mundial sobre Alimentación (2002), Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre Alimentación (1996), Plan de Acción FAO para el Género y el Desarrollo (2002-2007), Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción que compromete los gobiernos y otros actores a:

- promover y proteger los derechos de la mujer, inclusive los derechos de paridad de herencia
- promover una política activa y visible en perspectiva del fortalecimiento de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y los programas, para que antes de la toma de decisiones se realice un análisis de los efectos sobre hombres y mujeres
- apoyar las estrategias para la reducción de las desigualdades de género a través de las políticas macroeconómicas y la elaboración de estrategias de desarrollo que consideren las necesidades de las mujeres pobres
- revisar las leyes y las prácticas administrativas para garantizar a las mujeres igualdad de derechos y de acceso a los recursos
- proporcionar a la mujer el acceso a los mecanismos y a las instituciones de ahorro y crédito
- desarrollar metodologías basadas en el género para realizar investigaciones que consideren la feminización de la pobreza, creando así conciencia sobre el hecho de que la falta de atención al análisis de género ha significado que las cuestiones y la contribución de las mujeres hayan quedado demasiado ignorados por parte de las estructuras económicas
- realizar reformas para ofrecer a la mujer iguales derechos que al hombre respecto a los recursos económicos, incluso el derecho de propiedad y de control de la tierra y otras formas de propiedad
- eliminar los obstáculos que impiden a la mujer comprar, poseer y vender propiedades y tierras al igual que el hombre

Se relacionan lo legislado por el Estado Cubano sobre, políticas, programas, planes y presupuestos que tributan a la equidad de género: Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (mayo, 1997), Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista y Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución (VI Conferencia del PCC (enero, 2012); Constitución de la República título IV Ciudadanía, artículo 42, 43 y Capítulo III Las Familias artículo 85; Legislaciones de menor jerarquía como es el caso de la Ley de Maternidad y el Código de Familia, entre otras.

El punto de partida para la elaboración de la estrategia fue el diagnóstico que permitió conocer el estado en qué se encontraba en el sector azucarero la temática de género. Este fue aplicado al 100% de las empresas del sector. Para ello se aplicaron diferentes métodos y técnicas que permitieron:

- Caracterizar a la fuerza femenina del sector
- Identificar las brechas y limitaciones de la vida laboral y familiar que impiden la igualdad de género

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidenciaron que la representación femenina en el sector es de 18 094 mujeres que representa el 28,19% del total de trabajadores, con un promedio de edad entre los 46 y 60 años, y con más de 25 años en la agroindustria azucarera. De ellas el 22,6% son cuadros de dirección, el 47,5 % son técnicas, el 34,8% son trabajadoras de servicios, y el 10,04% son operarios.

Es característico el predominio en el sector agroindustrial azucarero la presencia de la mujer en las áreas de las oficinas, mientras que en las áreas productivas es baja y solo el 17% son trabajadoras indirectas de la producción. El promedio de edad se encuentra entre los 46 y 60 años, revelándose que la presencia femenina en el sector tiende al envejecimiento, pero a su vez demostrando el arraigo al sector al estar incorporadas por más de 25 años a la agroindustria azucarera.

Las brechas y limitaciones de la vida laboral y familiar que impiden la igualdad de género identificadas por los encuestados, fueron agrupadas a partir de su relación con la vida laboral, social y personal tal y como se muestran en la [tabla 1 del anexo 1 \(Ver anexo 1\)](#).

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico se procedió a identificar los diferentes componentes de la estrategia de género de Azcuba entre los que se encuentran la misión, visión, objetivo generales y específicos, opciones estratégicas, acciones a desarrollar, indicaciones concretas para su implementación y control, indicadores que permitirán medir el grado de consecución de los objetivos. Se establece el marco conceptual para mejor entendimiento de la estrategia.

La misión de la estrategia consiste en orientar y apoyar la gestión por la igualdad de género y oportunidades a todos los niveles del sector agroindustrial azucarero que promueva la participación de la mujer en todas las esferas del sector en igualdad de deberes y derechos con los hombres apoyados en la profesionalidad, experiencia y sentido de pertenencia al sector.

Como visión se tiene: Somos un sector con equidad de género desde un enfoque inclusivo y humanista donde mujeres y hombres comparten los mismos deberes y derechos con igualdad al uso y control de los recursos y bienes.

Se identificaron como principales fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades las que se muestran en la [tabla 2 del anexo 1 \(Ver anexo 1\)](#).

El objetivo estratégico propuesto es:

Contribuir a que hombres y mujeres ejerzan los mismos derechos en igualdad de oportunidades y de trato mediante la reducción de las brechas que generan la desigualdad de género. Se declaran objetivos específicos que permiten el logro del objetivo general.

Se declararon las siguientes opciones estratégicas:

1. Presencia femenina en todos los puestos de trabajo del sector
2. Desarrollo de acciones de capacitación que concientice la igualdad de género en el sector.
3. Acciones que minimicen las brechas existentes
4. Sensibilización y rechazo a violencia de género.
5. Denuncia de las situaciones de malos tratos y agresiones.
6. Proyectos que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres en la promoción y la permanencia en el empleo.
7. Promoción y divulgación de los diferentes conceptos relacionados con el término género.

Como acciones a desarrollar se presentan las que se declaran a continuación:

1. Realización y aprobación de la política de género del sector.
2. Creación de proyectos de investigación que aborden la perspectiva de género en función de disminuir las desventajas de la mujer en el sector.
3. Realización anual de talleres de género a todos los niveles.
4. Realización de encuentros con mujeres destacadas del sector a todos los niveles.
5. Divulgación de mensajes educativos para concientizar la no violencia de género intrafamiliar, el acoso sexual y laboral.
6. Gestión de atención a la mujer embarazada cumpliendo lo establecido en el código laboral e iniciativas de apoyo institucional.

7. Igualdad de acceso a recursos productivos, bienes y oportunidades de empleos dignos e ingresos.
8. Reducción de la carga de trabajo de las mujeres, mediante la dotación y mejoramiento de tecnologías, servicios e infraestructura.
9. Participación activa de las mujeres en los procesos que se desarrollan en el sector.
10. Utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la Web para divulgar y publicar mensajes, trabajos de género, entre otras.
11. Realización de debates sobre el tema de equidad de género en las instituciones en los diferentes espacios de participación colectiva con que cuentan las mismas.
12. Reconocimiento y estimulación de mujeres y hombres por su contribución al desarrollo de la entidad.
13. Promover espacios de capacitación, recreación y reconocimiento con la familia donde se aborden los temas relacionados con género.
14. Creación de espacios y mecanismos para la denuncia de hechos de violencia y discriminación.
15. Desarrollo de proyectos e iniciativas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
16. Presencia del enfoque de género en el cumplimiento de las políticas de selección, promoción y contratación intencionado el protagonismo de las mujeres.
17. Reconocimiento a las entidades con buenas prácticas en la igualdad de género.
18. Especial atención a las mujeres jóvenes del sector que propicie la permanencia en el mismo.

Como parte de la implementación y control de la estrategia se declaran un grupo de indicadores que permiten la evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de las acciones desarrolladas por cada empresa, para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos y específicos a partir de los indicadores presentados.

Indicadores a tener en cuenta:

- Cantidad de Mujeres en puesto de trabajo en relación al año anterior
- Cantidad de Mujeres en puesto de dirección en relación al año anterior
- Cantidad de oportunidades ofrecidas en igualdad de condiciones a hombres y mujeres (misiones, viajes, participación en evento, capacitación recibida, oferta a puestos de trabajo, integración de la reserva, otras) en relación al año anterior
- Cantidad de capacitación ofertada en esta temática en el año en relación al año anterior
- Cantidad de promoción y divulgación realizada sobre género en relación al año anterior
- Cantidad de veces debatido el tema de género en actividades colectivas (matutinos, vespertinos, asamblea sindical, reuniones de las áreas, consejo de dirección, radio base, otros) en relación al año anterior
- Cantidad de recursos destinados a mejorar las condiciones laborales en relación al año anterior.
- Cantidad de proyectos de investigación para minimizar las desventajas de la mujer en el sector en relación al año anterior
- Cantidad de talleres realizados en relación al año anterior
- Cantidad de actividades realizadas con mujeres destacada en relación al año anterior
- Mejora de tecnología y recursos para reducir la carga de trabajo (PC, materiales de oficinas, impresoras, equipos de trabajo) en relación al año anterior
- Mejoras de las condiciones de trabajo (baños, transporte, local de trabajo, comedores, cafeterías, otros) en relación al año anterior
- Por ciento de participación de la mujer en todos los procesos de la empresa en relación al año anterior en relación al año anterior
- Reconocimiento y estimulación de mujeres y hombres por su contribución al desarrollo de la entidad en relación al año anterior

- Actividades realizadas con la familia para promover la actividad de género en relación al año anterior
- Cantidad de denuncia de hechos de violencia y discriminación comparada con el año anterior
- Cantidad de actividades con las mujeres jóvenes de la entidad en relación al año anterior

Se propuso realizar una evaluación semestral que permita medir el comportamiento de la implementación de la estrategia y una evaluación anual que mida los resultados o los cambios realizados en el año. Para ello se consideran la utilización de diferentes instrumentos y herramientas que contribuirían a realizar una valoración objetiva de lo realizado en la entidad en el año desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, a partir de los indicadores propuestos u otros que la entidad considere que debe utilizar.

Las limitaciones encontradas durante la implementación de la estrategia conllevaron a que se propusiera un material que sirviera de orientación para impulsar el trabajo de ahí que se elaborara el documento: "Guía y herramientas para la implementación de la estrategia de género del grupo azucarero" que en un primer momento se presentó y analizó con el Comité de Género del Grupo, y luego desarrolla acápites que van desde cómo actualizar el diagnóstico de género de cada organización sugiriendo algunas de las técnicas que se pueden emplear, sugerencias para llevar a cabo el plan de acción de género, el presupuesto para lograr la igualdad de género, alianzas estratégicas para avanzar en los compromisos de igualdad de género, proyectos institucionales para la promoción de la igualdad de género, se ofrecen indicadores de seguimiento para la estrategia de género.

Cada uno de los acápites inicia con la definición de los conceptos que se abordan en él. Finalmente, se propone como reconocer a las entidades líderes en la implementación de la estrategia, principalmente las que influyen en bateyes y comunidades rurales. Concluye la Guía con un glosario de términos que facilita la comprensión de los términos propios de su actividad.

La estrategia tiene como finalidad un cambio en la entidad que permita mayor participación de la mujer en todas las esferas del sector en igualdad de deberes y derechos con los hombres, buscando reducir y/o eliminar las brechas y limitaciones que no permiten el pleno desarrollo de la mujer en el sector. La evaluación y análisis de los resultados en este caso muy específicos está más orientado al cambio de mentalidad que debe operar en todos los trabajadores del sector y en particular a los directivos como principales agentes de cambio, es por ello que en la medición de los indicadores se debe profundizar en los cambios de actitud, disposición y relaciones asumidas en relación con la mujer a partir de las acciones realizadas.

Impacto de la Estrategia (2020- 2021):

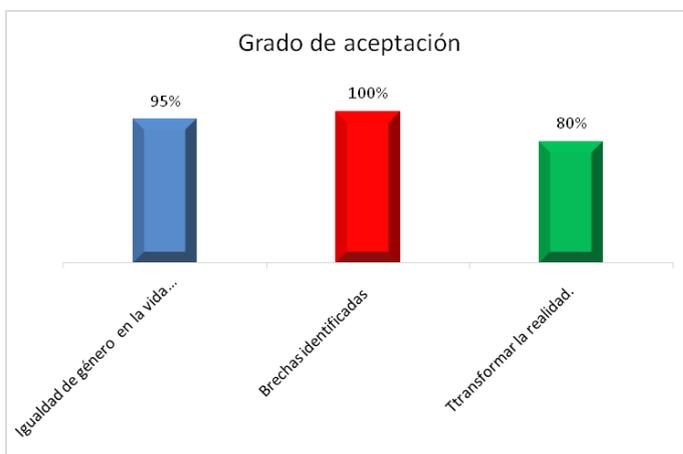


Gráfico 1. (indicadores)

Grado de aceptación de la estrategia, a partir de tres indicadores

Nombre de la Empresa	Cantidad de Mujeres al iniciar el estudio	Cantidad de Mujeres/ actualidad	Cuántas Directivas	Cuántas en Proyectos de Investigación/ Desarrollo	MSc.	Dr. C	Cuántas viven en la Comunidad	Cuántas viven en el batey Turquino
EAA 5 de Septiembre	139	148	5	2	1	0	62	26

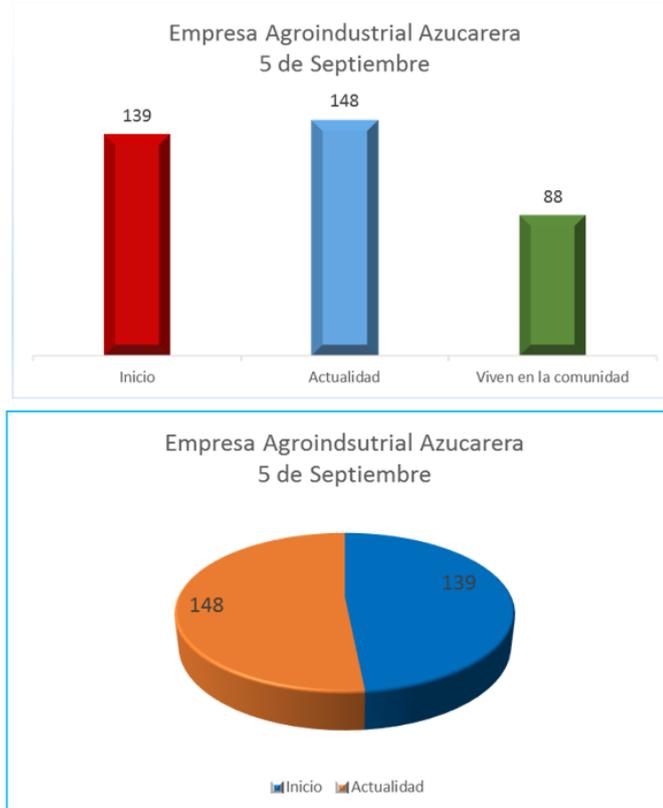


Gráfico 2. Impacto de las acciones en la Provincia Cienfuegos, Empresa Agroindustrial Azucarera 5 de septiembre

CONCLUSIONES

El estudio realizado en el sector propició la identificación de las principales limitaciones en cuanto al enfoque de género y la necesidad de potenciar el empoderamiento femenino en el sector. La caracterización emanada del estudio realizado arrojó los siguientes resultados:

1. Predominio en el sector agroindustrial azucarero de la presencia de la mujer en las áreas de las oficinas, mientras que en las áreas productivas es baja y solo el 17% son trabajadoras indirectas de la producción.
2. Arraigo de la mujer al sector al estar incorporadas al mismo por más de 25 años
3. Como principales resultados del diagnóstico se identificaron las limitaciones de la vida laboral y familiar que impiden la igualdad de género las que fueron agrupadas a partir de su relación con la vida laboral, social y personal
4. Como resultado del análisis de los elementos del entorno fueron identificadas las fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas en torno al tema
5. Constituye una prioridad atender las necesidades e intereses profesionales y de administración que se requieren para asegurar el éxito que tribute al cumplimiento del

Programa de desarrollo de la Agroindustria de la Caña de Azúcar en Cuba, la implementación del Lineamiento 176 de la Política Económica y social del país, los PDI de municipios/provincia/región hasta el 2030 y los ODS.

Las garantías de acceso y respeto hacia la mujer no debe asumirse a partir de la imposición, los logros alcanzados en este orden en el sector agroindustrial azucarero cubano tienen como punto de partida las acciones desarrolladas desde la conciencia y la voluntad de las organizaciones, que la asumen como un derecho humano que parte de la conciencia propia de cada ser humano insertado en las empresas; aspecto que se traduce en mujeres empoderadas e identificadas con el sector y su desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Estrategia de Género PNUD. (2010). México. PNUD
- Partido Comunista de Cuba. (2011). Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución (Tabloide. Suplemento especial ed.). La Habana: Poligráfico Granma.
- Partido Comunista de Cuba. (2017). Actualización de los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021 (Tabloide. Suplemento especial ed.). La Habana: Poligráfico Granma.
- Reichmann, R. (s/a). Transversalización de Género. Una Estrategia para la Transformación. ONU Mujeres. Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y el empoderamiento de las Mujeres

ANEXOS

Tabla 2. Resultados del análisis de los elementos internos y externos. Fuente Elaboración propia

BRECHAS		
Personal		Social
<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima. • Timidez • No asumir responsabilidades • Hombres incomprensibles • Falta de apoyo en la familia • Actitud de la propia mujer • El modo de enfrentar los problemas • Las incomprensiones 		<ul style="list-style-type: none"> • Machismo • Idiosincrasia • Cuidado de los niños • Poca venta de recursos para aliviar sus necesidades • Mejores condiciones de vida • Tradiciones y prejuicios
Laboral		
<ul style="list-style-type: none"> • Predominio de los hombres en los puestos de trabajo en el sector • Falta de conocimiento sobre los conceptos relacionados con la equidad de género y su terminología • Las medidas que tienden a erradicar la discriminación sólo se implantan de manera parcial • Existen diferencias de trato entre el hombre y la mujer en las áreas de trabajo • Se sanciona en pocas ocasiones a los jefes que ejercen acoso sexual sobre una subalterna • Poco interés por parte de los trabajadores(as) relacionado con el tema • Desconocimiento de legislación relacionada con la equidad de género • No existen acciones para incentivar la promoción de las mujeres en las empresas • No hay una igualdad a la hora de otorgar ascensos en las empresas • Pérdida de la gentileza masculina entre los hombres del sector • Carácter del jefe • Flexibilidad en los horarios • Toman decisiones los hombres 		

BRECHAS

- Falta de apoyo institucional
- Falta de empatía
- Tecnología
- Jefes groseros, autoritarios, déspotas, insensibles, prepotentes
- La discriminación de la mujer al puesto de trabajo
- Los estilos de dirección
- Insuficientes condiciones de trabajo
- Complejo de superioridad del jefe
- Bajo salario
- No tienen tiempo por el horario para gestionar y comprar recursos.
- Baja incorporación de la masa femenina en el sector
- Desinterés por asumir responsabilidades
- Pobre conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres.
- Desconocimiento de una legislación relacionada con la equidad de género
- Falta de transversalización de las políticas de género en el sector.
- Estructuras machistas.
- Extensión de la jornada laboral.
- Escasa conciencia de género.
- Poco conocimiento de los conceptos relacionados con género.
- Falta de apoyo institucional la mujer.
- Inexistencia en la estructura de un personal que dentro de sus funciones tenga asignado el trabajo de género.
- No se trata en los espacios de dirección colectiva los temas de género.
- Poca incorporación de mujeres jóvenes al sector.
- Recelo y reticencias de los dirigentes hacia los avances de las mujeres.
- Desconsideración de los tiempos e intereses de las mujeres.
- Carencia de círculos infantiles
- No compatibilidad de los horarios de las empresas prestarias de servicios
- Carencia de estructura para la atención al adulto mayor.
- Machismo

FORTALEZAS

- Mujeres más responsables y enfocadas al trabajo
- El gran sentido de pertenencia y el amor hacia el sector de la masa femenina
- Posibilidades de desarrollo de la mujer en el sector
- Interés de la alta dirección del grupo por empoderar a la mujer
- Posibilidad de formación, investigación y capacitación de las mujeres

OPORTUNIDADES

- El apoyo de la FMC y la CTC sobre este tema.
 - La política de igualdad que promulga el estado cubano
 - Legislaciones que apoyan la igualdad de género
 - Política estatal de la promoción de la mujer a puestos de dirección en el país
-