

Brechas de género en unidades empresariales agropecuarias: un análisis crítico de la UEB Genética Porcina “El Tigre” en la provincia de Pinar del Río, Cuba

Gender disparities in agricultural enterprises: a critical analysis of the Swine Genetics UEB “El Tigre” in Pinar del Río province, Cuba

Yelineis Pacheco Suárez¹  yelipasu@gmail.com

Mariol Morejón García¹  morejongarciamariol@gmail.com

Anaisa Crespo Morales¹  anaisacrespomoraes@gmail.com

¹Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saíz Montes de Oca”, Cuba

RESUMEN

El presente artículo analiza las brechas de género en la Unidad Empresarial de Base (UEB) Genética Porcina “El Tigre” en Cuba, evidenciando la persistencia de desigualdades estructurales pese a los avances normativos nacionales. Mediante un enfoque cualitativo-descriptivo, se trianguló el análisis documental (expedientes legales, actas de reuniones 2020-2025), entrevistas semiestructuradas a 20 trabajadores/as y observación participante. Los resultados revelan: subrepresentación femenina en puestos directivos, exclusión de mujeres en decisiones técnicas, capacitación sesgada, y desconocimiento conceptual del género. Este trabajo contribuye a la literatura sobre estudios de género en contextos rurales, ofreciendo evidencia empírica sobre las brechas entre el marco legal y las prácticas organizacionales en Cuba. Los resultados subrayan la importancia de abordar tanto las dimensiones normativas como culturales para lograr una transformación efectiva hacia la equidad de género en el sector agropecuario.

Palabras clave: brechas de género; desigualdad laboral; sector agropecuario.

ABSTRACT

This article examines gender gaps in the Base Business Unit (UEB) Porcine Genetics “El

Tigre" in Cuba, revealing the persistence of structural inequalities despite national regulatory advances. Using a qualitative-descriptive approach, the study triangulated documentary analysis (legal records, meeting minutes 2020-2025), semi-structured interviews with 20 workers, and participant observation. The results show: underrepresentation of women in leadership positions, exclusion of women from technical decision-making, gender-biased training opportunities, and conceptual misunderstandings about gender. This work contributes to the literature on gender studies in rural contexts, providing empirical evidence about the gaps between legal frameworks and organizational practices in Cuba. The findings highlight the importance of addressing both normative and cultural dimensions to achieve effective transformation toward gender equity in the agricultural sector.

Keywords: *gender disparities; labor inequality; agricultural sector.*

Recibido: 26/07/2025

Aprobado: 28/11/2025

INTRODUCCIÓN

El abordaje de género, particularmente las desigualdades genéricas, han tomado gran impulso y relevancia en las agendas institucionales de una gran mayoría de Estados, instituciones y organizaciones sociales a nivel mundial en los últimos años. A nivel institucional, las principales temáticas abordadas se vinculan con la representación y participación de mujeres a nivel cuantitativo en distintos estamentos organizacionales, la distribución de tareas con base en la división sexual del trabajo y las violencias por motivos de género (Anzorena, 2019; Lopreite & Rodríguez, 2021). Particularmente en el ámbito de la ruralidad, las agendas se enfocan en temáticas como las condiciones de vida de mujeres rurales, expresadas en el acceso a recursos como el agua o la tierra, las condiciones de inserción mercantil o las formas de violencia doméstica presentes en los territorios (Aguinaga, 2011; Biaggi et al., 2007; de Arce, 2021; León, 2011).

En el ámbito del desarrollo agropecuario los abordajes del género se centran en el análisis de las situaciones de desigualdad casi exclusivamente en el contexto de los territorios.

Las formas de uso y el acceso a los recursos naturales y productivos no solo están condicionadas por el sexo de las personas sino por las diferentes oportunidades que hombres y mujeres tienen en acceder a la propiedad de los recursos, al mercado, la capacitación y en función de su estatus, edad y movilidad, entre otros. El acceso a los recursos está condicionado por dimensiones cognitivas, normativas y simbólicas.

El aporte de las mujeres y los hombres a los procesos productivos y a la conservación del ambiente se da a partir de sus conocimientos especializados por género de acuerdo con sus experiencias, responsabilidades, intereses y práctica diaria, que varían de acuerdo con la cultura, la clase y el lugar, entre otras variables. Así mismo, las distintas realidades que experimentan hombres y mujeres determinan diferentes prioridades y beneficios respecto a la gestión de los recursos naturales y al desarrollo de tecnologías. El desconocimiento de estas realidades de género, según Ferraro (1995), resulta en serias inequidades en la distribución de los beneficios que se generan a partir del uso de los recursos y en la sustentabilidad de estos.

El enfoque de género, según Vega (1995) no es sólo un instrumento analítico neutro, sino una perspectiva política que apunta a revertir la condición subordinada de las mujeres en la sociedad, y cualquier otra jerarquización humana que condene y oprima las diferencias. Concebido de ese modo, el análisis de género es un análisis del poder que intenta, entre otros propósitos, hacer visible las relaciones históricas de subordinación de las mujeres respecto a los hombres.

Desde la perspectiva de género, empoderarse se vincula al hecho de lograr satisfacer las “necesidades prácticas” de género que se vinculan al acceso a los satisfactores básicos para desarrollar una vida digna –alimentación, salud, vivienda- y las “necesidades estratégicas” de género, que son aquellas que las mujeres identifican en virtud de su posición histórica subordinada. Estas se relacionan con la división sexual del trabajo, el acceso y control por género a los recursos productivos, a la capacitación, al crédito, a oportunidades laborales. Por tanto, satisfacer las necesidades estratégicas de género ayuda a lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres, en tanto modifica los roles existentes y desafía la posición subordinada de la mujer (Camacho & Vidal, 2002).

De esta forma, la perspectiva de género constituye la alternativa para analizar las brechas de género y las manifestaciones de desigualdad existentes; indagando en las causas y los orígenes de esas inequidades proponiendo vías y métodos para eliminarlas.

La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, realizada en Beijing en 1995, supuso nuevos avances al lograr que la comunidad internacional manifestara su compromiso para alcanzar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Para ello se identificaron dos estrategias: la transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y la estrategia del empoderamiento de las mujeres.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ha dado un impulso adicional con metas claras y, en ella, los Estados Miembros reconocieron que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas contribuirían de manera crucial al logro de la totalidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda era esencial para el éxito (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2019).

En el caso particular de Cuba, el sistema social instaurado hace más de medio siglo, estableció y mantiene en vigor leyes que han impulsado los derechos de las mujeres en todos los sectores y ámbitos de la sociedad, lo que evidencia el compromiso para garantizar el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de desarrollo.

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en 2011, y su actualización para el período 2021-2026, hacen alusión a la equidad y justicia social, declarados como principios rectores de la política social de Cuba (Partido Comunista de Cuba, 2021). Así, el Estado cubano ha asumido progresivamente compromisos internacionales que lo vinculan respecto de la implementación de medidas para concretar la igualdad de género y garantía de los derechos de las mujeres y las niñas. Adicionalmente, la Constitución cubana proclamada en 2019 incluye ampliamente garantías para avanzar en cuanto a la igualdad formal, que a su vez es el marco para la implementación de normas y proyectos cuya consecuencia sea la igualdad reflejada en la realidad (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019).

Expresión de estos cambios en un contexto diferente y cambiante, resulta la aprobación de La Estrategia Integral de Prevención y atención a la Violencia de Género y en el escenario Familiar y el reciente “Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres” (PAM) puesto en vigor por el Decreto Presidencial No. 198 (Presidente de la República, 2021), que resume el sentir y la voluntad política del Estado cubano y constituye la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las mujeres, al tiempo que da continuidad al avance y desarrollo de la igualdad de género en el país, en tanto institucionaliza este

derecho y tiene un amplio plan de acción y medidas que fortalecen el área de empoderamiento económico de las mujeres.

Como resultado se han venido desarrollando estrategias de género en los distintos sectores como principales instrumentos para la igualdad de género. Las pioneras en diseñar e implementar estrategias de género en Cuba fueron tres organizaciones de la sociedad civil, pertenecientes al sector de la agricultura: Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF) y Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), con el acompañamiento de la cooperación internacional. Sus estrategias estuvieron dirigidas fundamentalmente a garantizar una mayor presencia femenina en la producción agrícola y en los puestos de toma de decisiones.

Actualmente se encuentra vigente la Estrategia de género del sistema de la Agricultura que se venía implementando (2015-2020) y ha sido actualizada (2021-2025)-, involucra al organismo central y sus entidades en todos los niveles, evidenciando también su alineación con el PAM.

Pese a estos importantes avances, las desigualdades entre mujeres y hombres perduran en todos los planos del desarrollo, debido a la persistencia de ciertos patrones socioculturales que justifican y perpetúan las desigualdades de género (Marchionni, 2018).

En el conjunto de procesos que se desarrollan en la Unidad Empresarial de Base Genética Porcina “El Tigre” se aprecian manifestaciones que indican la carencia de perspectiva de género que transversalice su política y que permita la identificación, atención y tratamiento de prácticas de discriminación, siendo imprescindible implementar un mecanismo que contribuya a fomentar la cultura, la formación, capacitación y sensibilización de los directivos y trabajadores en general.

DESARROLLO

El indispensable fortalecimiento del entramado empresarial cubano ha requerido actualizar el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial del país. Uno de los eslabones básicos de dicho sistema, lo constituye la Unidad Empresarial de Base (UEB), entendida como ese segmento o división interna que puede ser creada por la empresa y la

Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE), en consonancia con el Decreto-Ley 252 del 7 de agosto del 2007, en versión actualizada, revisada y concordada en fecha más reciente (Consejo de Estado, 2007).

Por ello, a esas divisiones internas concebidas para organizar los procesos de producción de bienes y servicios, se les otorga una relativa independencia, al subordinarse al director general de la empresa u OSDE y no cuentan con personalidad jurídica propia. En ellas radica la responsabilidad de ser punto de partida para la organización de los procesos de producción o de prestación de servicios de la empresa. Reside en esto su carácter temporal o permanente.

Las Unidades Empresariales de Base, mayormente conocidas por sus siglas UEB, son divisiones internas que se crean por la organización superior de dirección empresarial o la empresa, para organizar los procesos de producción de bienes y prestación de servicios en Cuba; actúan con independencia relativa, se subordinan al jefe de la entidad que las crea.

La UEB es la única estructura a partir de la cual se organizan todos los procesos de producción o de prestación de servicios; puede crearse con carácter temporal o permanente, en correspondencia con las características del proceso que realicen.

Resulta importante tener en cuenta que en el diseño de las estructuras que deben poseer, han de quedar definidos además de la denominación de la UEB, las facultades delegadas a su jefe, su estructura organizativa hasta el nivel de brigada, la designación de sus estructuras subordinadas o pertenecientes. A ello se agrega la plantilla de cargos y los sistemas de pago que se aplican para cada estamento de la UEB, el presupuesto de ingresos y gastos que le corresponda, operación de cuenta bancaria en caso de que exista y su especificidad. También, como parte del diseño debe mostrarse si está autorizada para la firma de contratos y cómo debe cumplir esta función, a lo que se unen los registros contables que debe llevar la UEB y cualquier otro aspecto que se considere necesario.

Caracterización de la UEB “El Tigre”

La empresa Genética Porcina, única en el país, tiene 14 UEB. Una de ellas, enclavada en la provincia de Pinar del Río, es la UEB Genética Porcina El Tigre, que está ubicada en la zona de pre montaña, en el consejo popular Crucero de Echevarría en el municipio de Consolación del Sur, rodeada de fincas de campesinos, en la mayoría de familiares

de muchos trabajadores del centro, con tradiciones agropecuarias.

Su objeto social principal es la producción y comercialización de cerdos genéticamente mejorados, sus carnes y subproductos porcinos. Como parte del perfeccionamiento empresarial se permitió la ampliación de actividades de comercialización y servicios de forma secundaria, donde se destacan: la comercialización de abonos orgánicos, materiales reciclados, productos agropecuarios resultado del fomento y desarrollo del Módulo Agropecuario, así como brindar servicios de comedor, cafetería, capacitación y asesoramiento técnico sobre la crianza porcina, entre otros.

El principal producto es la producción de cerdos de la raza yorkshire, proveniente de Inglaterra, la cual se introdujo en el país y se ha logrado una buena adaptación. El proceso tecnológico de la raza pasa por ciclos desde la reproducción, maternidad y desarrollo. Comercializar sus diferentes categorías sirve para preservar el fondo porcino en todo el país, tanto a entidades estatales, como productores independientes. Así también sus carnes son vendidas como aporte proteico a la población local donde se distribuye a la gastronomía municipal, educación y salud pública.

Se cuenta con una plantilla de 68 trabajadores, que está compuesta por varios grupos etarios, y que ocupan varios cargos según mostramos (ver tabla 1).

Tabla 1. Plantilla de trabajadores de la UEB Genética Porcina “El Tigre”.

Plantilla	De 17 a 30 años	De 31 a 50 años	De 50 a 65 años	Mas de 65 años	Total
Mujeres	0	11	3	0	14
Hombres	7	37	10	0	54
Total	7	48	13	0	68

Nivel escolar	Primario	Secundario	Preuniversitario	Universitario	Post graduado
Mujeres	1	0	5	6	2
Hombres	0	2	46	6	0
Total	1	2	51	12	2

El análisis sociodemográfico y organizacional de la entidad refleja una marcada predominancia masculina (54 hombres frente a 14 mujeres). La distribución por edades muestra que el 70.6 % de la plantilla se concentra en el rango de 31 a 50 años, donde las mujeres representan el 23 % de este grupo (11 de 48). Llama la atención la ausencia total de mujeres en el grupo etario más joven (17-30 años), compuesto exclusivamente por 7 hombres, así como la escasa presencia femenina en mayores de 50 años (3 mujeres frente a 10 hombres).

En cuanto a formación académica, se observa que el 75 % de los trabajadores poseen nivel preuniversitario, siendo este el nivel predominante entre los hombres (46 de 54), mientras que las mujeres muestran mayor formación superior, con el 42.9 % con título universitario (6 de 14) y el 14.3 % con postgrado (2 de 14).

La estructura de cargos directivos presenta una directora mujer que supervisa a toda la plantilla, pero los mandos medios son predominantemente masculinos (5 cargos de jefatura ocupados por hombres que gestionan grupos de entre 3 y 21 trabajadores), con excepción del médico veterinario (mujer) que supervisa a 5 técnicos.

Estos datos revelan importantes brechas de género, particularmente en los grupos más jóvenes y en los niveles intermedios de liderazgo, así como diferencias significativas en los perfiles formativos entre hombres y mujeres, lo que sugiere la necesidad de implementar políticas activas para promover mayor equidad en el reclutamiento de mujeres jóvenes y en el acceso a puestos de responsabilidad.

MÉTODOS

El estudio se desarrolló bajo un diseño cualitativo-descriptivo, centrado en el análisis de caso de la UEB “El Tigre”, siendo predominantemente cualitativa. Se asumen para la investigación como métodos teóricos el método histórico-lógico que permitió hacer un análisis desde el orden teórico y conceptual del fenómeno de la perspectiva en su evolución histórica teniendo en cuenta el orden cronológico, analizando sus antecedentes y aproximándonos a sus definiciones.

Asimismo, se utilizó el método análisis-síntesis que estuvo presente durante todo el transcurso de la investigación y permitió hacer un análisis de la perspectiva de género

facilitando la comprensión del fenómeno, siendo de vital importancia en el estudio de la bibliografía consultada y en el diseño de los instrumentos aplicados durante la investigación; así como en el análisis de los resultados obtenidos.

Por su parte, el método inducción-deducción permitió ir demostrando las hipótesis que iban surgiendo en el transcurso de la investigación en torno a la perspectiva de género y las categorías que se le asocian a partir de la información revisada desde lo teórico y lo metodológico.

Para recopilar información, se emplearon tres técnicas principales: análisis documental de fuentes institucionales (expediente legal, planes de superación 2021-2025 y actas de reuniones 2020-2025), que permitieron contextualizar las políticas y prácticas organizacionales; entrevistas semiestructuradas aplicadas a 20 trabajadores (seleccionados mediante muestreo intencional), enfocadas en ejes como participación en decisiones, capacitación recibida y conocimiento sobre perspectiva de género; y observación participante de dinámicas laborales para captar brechas no declaradas.

La triangulación de estas técnicas garantizó la validez de los hallazgos, contrastando datos documentales, discursos de los actores y comportamientos observados, lo que enriqueció el diagnóstico integral de las desigualdades de género en la unidad productiva.

RESULTADOS

Análisis de los resultados del diagnóstico del estado actual de la perspectiva de género en la UEB “El Tigre”

Para realizar un análisis sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Unidad Productiva “El Tigre”, se realizó un análisis exhaustivo de documentos clave que permitieron contextualizar las dinámicas organizacionales, las brechas existentes y los marcos normativos aplicables. Los documentos analizados incluyeron:

1. Expediente legal de la entidad

- Se revisaron los estatutos, reglamentos internos y políticas laborales de la Unidad para identificar disposiciones relacionadas con igualdad de género, no discriminación y derechos laborales.

- Se constató la ausencia de protocolos específicos para abordar violencia de género o sesgos en la distribución de roles productivos.
 - Se contrastó con la normativa nacional e internacional para evidenciar omisiones en su implementación.
2. Plan de Superación de Cuadros y Reservas (2021-2025)
- El documento estratégico prioriza la capacitación técnica pero no incluye formación en género o diversidad.
 - La selección de cuadros directivos no considera indicadores de equidad (ej. porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo).
3. Estrategia de trabajo de la UEB
- El plan operativo 2021-2025 enfatiza la productividad sin integrar metas de inclusión.
 - No se mencionan acciones para corregir disparidades salariales o garantizar corresponsabilidad en tareas domésticas (ej. flexibilidad horaria para cuidadores).
 - Se identificó que el 70 % de las actividades de alto impacto son asignadas a hombres, según actas de reuniones.
4. Actas de reuniones (2020-2025)
- Los Consejos de dirección revelan que el 90 % de los acuerdos sobre promociones o proyectos estratégicos son tomados por hombres.
 - Solo el 5 % de las sesiones incluyen puntos específicos sobre bienestar laboral de mujeres (ej. Licencias de maternidad, seguridad en traslados nocturnos).

El análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la UEB revela una situación compleja en cuanto a la equidad de género y la participación laboral. Aunque existe una percepción generalizada (100 %) de igualdad de oportunidades y estímulos, persisten brechas significativas: solo el 18 % de los cargos directivos están ocupados por mujeres, cifra inferior a su representación en la plantilla (21.8 %). La participación en la toma de decisiones muestra diferencias notables: mientras el 90 % de los hombres afirma intervenir activamente, solo el 70 % de las mujeres lo hace, y su rol se concentra mayormente en áreas administrativas (65 %) frente a las productivas (12 %). En cuanto a capacitación, aunque el 90 % del personal ha recibido formación técnica, solo el 60 % de las mujeres y el 90 % de los hombres reportan haber sido entrenados en temas de género,

limitándose estos a la protección laboral femenina.

Se evidencia un conocimiento superficial sobre perspectiva de género: el 85 % asocia el término exclusivamente con mujeres, ignorando su relación con equidad, y solo el 10 % lo entiende como construcción social. Además, el 45 % justifica la división de tareas basándose en estereotipos biológicos (como la fuerza física). Si bien el 90 % declara conocer normativas de igualdad, su conocimiento se reduce a la Constitución y códigos básicos, desconociendo otras regulaciones.

La ausencia de un Comité de Género en la UEB refleja la falta de estructuras sistemáticas para abordar estas desigualdades. Estos hallazgos señalan la necesidad de implementar capacitaciones integrales sobre género, promover la participación femenina en áreas productivas y de liderazgo, y crear mecanismos institucionales que garanticen la aplicación efectiva de las políticas de equidad.

El análisis de las entrevistas, observación participante, y análisis de documentos reveló las siguientes regularidades críticas, que evidencian patrones sistemáticos de desigualdad de género en la unidad:

1. Participación asimétrica en la toma de decisiones

- Concentración masculina en puestos directivos: Solo 1 de cada 7 cargos de dirección es ocupado por una mujer, a pesar de que ellas representan casi la mitad de la plantilla.
- Exclusión en áreas estratégicas: Las mujeres son sistemáticamente relegadas de decisiones técnicas (ej.: selección de genética, inversiones en tecnología).
- Actas de reuniones: El 90 % de los acuerdos registrados son firmados por hombres, incluso en temas que afectan directamente a trabajadoras (ej.: horarios, seguridad).

2. Capacitación con sesgo de género

- Capacitación técnica masculinizada: Los cursos en genética, manejo de maquinaria y bioseguridad tienen una participación mayoritaria de hombres (70 % vs. 30 % mujeres).
- Ausencia total de formación en género: Ningún departamento ha recibido talleres sobre igualdad, acoso laboral o corresponsabilidad.

- Demanda ignorada: Las solicitudes de capacitación en liderazgo para mujeres no son incorporadas en los planes de superación.

3. Desconocimiento generalizado sobre perspectiva de género

- Confusión entre sexo y género: El 45 % del personal aún justifica la división de tareas basándose en estereotipos biológicos (ej.: “los hombres para la fuerza física”).
- Invisibilización del problema: Solo el 10 % de los mandos medios identifica la desigualdad de género como un tema relevante para la productividad.

El análisis revela una profunda asimetría de género en la UEB, evidenciada por la escasa presencia femenina en puestos directivos (solo 1 de cada 7 cargos) y su exclusión de decisiones estratégicas, como lo demuestra que el 90 % de los acuerdos sean firmados por hombres. La capacitación técnica reproduce este desbalance, con predominio masculino en áreas clave, mientras persiste una ausencia total de formación en igualdad de género. Además, el desconocimiento conceptual es alarmante: el 45 % del personal justifica roles basados en estereotipos biológicos y solo el 10 % de los mandos medios reconoce la desigualdad como problema. Estos hallazgos exponen un entorno laboral que perpetúa barreras estructurales, requiriéndose intervenciones urgentes como capacitaciones con enfoque de género, cuotas de participación femenina en decisiones técnicas y la creación de un Comité de Género que monitoree estas disparidades. La transformación hacia una equidad real demandará no solo cambios normativos, sino un replanteamiento cultural dentro de la organización.

CONCLUSIONES

El estudio realizado en la UEB Genética Porcina “El Tigre” evidencia que, pese a los avances normativos en Cuba en materia de igualdad de género —como el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM) y la Estrategia de Género del sector agrícola—, persisten brechas estructurales que reflejan la desconexión entre el marco legal y las prácticas organizacionales. La concentración masculina en puestos directivos, la exclusión femenina de decisiones técnicas y la capacitación sesgada revelan patrones de

desigualdad arraigados en estereotipos de género. La ausencia de formación en perspectiva de género y de un Comité de Género agrava estas dinámicas, perpetuando un entorno que invisibiliza las necesidades estratégicas de las mujeres (Camacho & Vidal, 2002). Estos hallazgos demandan intervenciones como: 1) capacitaciones en género para todos los niveles, 2) cuotas de participación femenina en áreas productivas y de liderazgo, y 3) la creación de mecanismos institucionales que monitoreen la equidad, alineados con el PAM. La transformación real requerirá no solo ajustes normativos, sino un cambio cultural que desafíe la división sexual del trabajo y promueva un empoderamiento integral de las mujeres, tanto en sus necesidades prácticas como estratégicas (Vega, 1995). Este caso subraya la urgencia de transversalizar el enfoque de género en las políticas agropecuarias cubanas para alcanzar los ODS y garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinaga, M. (2011). Pensar desde el feminismo: críticas y alternativas al desarrollo. En Lang, M. & Mokrani, D. (Comps.), *Más allá del desarrollo* (pp. 55-80). Quito: El Conejo.
- Anzorena, C. (2019). Quehaceres feministas, anudando y desanudando al Estado. *Punto Género*, 11, 5-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2019.53875>
- Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP). (2019). Constitución de la República de Cuba (2019). *Gaceta Oficial*, No. 5. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-5-extraordinaria-de-2019>
- Biaggi, C., Canevari, C. & Tasso, A. (2007). *Mujeres que trabajan la tierra. Un estudio sobre las mujeres rurales en la Argentina*. Buenos Aires: SAGPYA.
- Camacho, G. & Vidal, S. (2002). *Propuesta de estrategia de colaboración CONAMU-Ministerio del Ambiente*. Quito, Ecuador: CONAMU y UNICEF.
- Consejo de Estado. (2007). Decreto-Ley No. 252/2007. Sistema de Dirección y Gestión Empresarial. *Gaceta Oficial*. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-ley-252-de-2007-de-consejo-de-estado-3>
- De Arce, A. (2021). Desigualdades instituidas. Género y ruralidades en la Argentina (S. XX-XXI). *Estudios Rurales*, 11(22). <https://doi.org/10.48160/22504001er22.43>

- Ferraro, E. (1995). Mujeres rurales y medio ambiente. Propuestas para políticas. En Vega Ugalde, S. (Comp.), *La dimensión de género en las política y acciones ambientales ecuatorianas*. SÉPALES-UNFPA. Quito, Ecuador.
- León, M. (2011). La desigualdad de género en la propiedad de la tierra en América Latina. En Verschuur, C. (Dir.), *Du grain à moudre: Genre, développement rural et alimentation* (pp. 189-207). Berna: DDC-UNESCO-IHEID.
- Lopreite, D. & Rodríguez Gustá, A. (2021). *Políticas de género en América Latina: Enfoques y desafíos*. Buenos Aires: Teseo.
- Marchionni, M., Gasparini, L. & Edo, M. (2018). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2019). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Partido Comunista de Cuba (PCC). (2021). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución (2021-2026)*. La Habana: PCC. <https://www.pcc.cu/sites/default/files/documentos/2024-02/actulizacion-lineamientos.pdf>
- Presidente de la República (2021). Decreto Presidencial No. 198/2021. Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM). *Gaceta Oficial* No. 14 Extraordinaria. <https://www.tsp.gob.cu/sites/default/files/documentos/goc-2021-ex14.pdf>
- Vega Ugalde, S. (1995). La articulación género-medio ambiente: enmarcamiento teórico. En Vega Ugalde, S. (Comp.), *La dimensión de género en las política y acciones ambientales ecuatorianas*. CEPLAES-UNFPA. Quito, Ecuador.

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existe conflicto de interés.

Contribución autoral

Yelineis Pacheco Suárez: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, visualización y redacción-borrador original.



Mariol Morejón García: Análisis formal, visualización y redacción-revisión y edición.

Anaisa Crespo Morales: Análisis formal, visualización y redacción-revisión y edición.