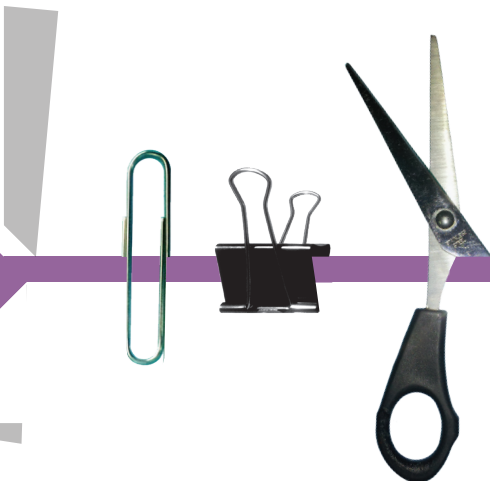


# Un Pare A LOS FRENOS







## ÍNDICE



PREFACIO

**5**



LUZ VERDE A LA IGUALDAD DE GÉNERO

**8**



ACCIONES A EMPRENDER

**23**



¿CÓMO SE HIZO ESTA GUÍA?

**104**



## PREFACIO

**A** las puertas del primer lustro de la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en línea con el Plan Estratégico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2018-2021, la oficina del PNUD en Cuba comparte *Un pare a los frenos. Guía práctica para transversalizar género en el desarrollo sostenible*.

Esta nueva iniciativa continuará apoyando nuestro compromiso y el diario hacer por contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, principio fundamental de la Agenda 2030. A partir de esta herramienta también reiteramos la importancia de profundizar en este tema, acelerador por excelencia y, a la vez, consecuencia directa del desarrollo sostenible. La guía es un complemento a los esfuerzos conjuntos de los gobiernos, las instituciones y comunidades, el sector cooperativo, estatal y no estatal, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía; que conciben el desarrollo con equidad entre mujeres y hombres, sin discriminación por cuestiones de identidad de género u orientación sexual.

Con seguridad será un aporte a la implementación de iniciativas de cooperación para el desarrollo sostenible en Cuba, además de facilitar la atención a prioridades estratégicas del país consensuadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2030

y alineadas con los 17 ODS, una muestra del compromiso del Estado con esta agenda global. Asimismo, pretende ser un incentivo para fortalecer capacidades en aras de continuar apoyando la implementación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer.

De manera especial, la propuesta acompañará la implementación del Programa de Cooperación del PNUD 2020-2024 con Cuba. Como parte de nuestra Estrategia DiGéneroSí (Igualdad de Género para el Desarrollo Sostenible e Inclusivo), y al incluir acciones específicas que ponderan la rendición de cuentas y promueven la articulación de actores en plataformas comunes, la guía continuará abonando el camino para *no dejar a nadie atrás y llegar primero a quienes están más lejos*. Posicionará que la igualdad de género es crucial en este principio, porque a menudo las mujeres y las poblaciones de la comunidad LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales) están representadas de manera desproporcionada entre quienes viven en condiciones de mayor marginación, discriminación y exclusión, además de estar expuestas a problemáticas cada vez más acuciantes y emergentes como los efectos diferenciados del cambio climático y los riesgos de desastres, la violencia por motivos de género, entre otras.

A la vez, estas páginas serán un vehículo para identificar, visibilizar y abordar las causas profundas de las desigualdades y la discriminación basadas en el género, eliminar estereotipos y prácticas que perpetúan dichas desigualdades, promover la participación activa y significativa de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y equidad, y empoderar a las mujeres y las niñas, de modo que se respeten sus derechos y puedan desempeñarse plenamente en todos los ámbitos. Ayudarán a concebir espacios, instituciones y comunidades más inclusivas, y contribuirán a que realmente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se constituyan en componentes catalizadores para alcanzar una resiliencia social, económica y ambiental exitosa, y se aceleren los progresos para todos y todas.

Los programas y proyectos de cooperación que acompañamos desde el PNUD en diferentes áreas del desarrollo sostenible en Cuba han sido y son una oportunidad para transversalizar género, aprender de esos procesos y replicar las mejores experiencias; y por ello *Un pare a los frenos* sistematiza algunas de sus buenas prácticas. Precisamente uno de los hallazgos que compartimos es la necesidad de contar con herramientas que faciliten la institucionalización de género y la inclusión de esta perspectiva en todos los procesos. Esa es la demanda principal a la que responde la guía que hoy colocamos en sus manos.

En lo adelante, será también un material de consulta que ponemos a consideración del Sistema

de las Naciones Unidas y de todas aquellas personas e instituciones que asuman el desafío de incluir la mirada de género desde el comienzo mismo de las iniciativas que impulsan.

Con *Un pare a los frenos* podrán comprender mejor la relevancia de un enfoque de género y de derechos en la planificación, programación e implementación conjunta del desarrollo sostenible, a la vez que ganarán en habilidades que les permitan identificar y sortear los obstáculos para que no se frenen o detengan esas propuestas. Este último aspecto constituye, en efecto, una de las novedades del manual: levantar, registrar y agrupar aquellos obstáculos y resistencias sobre las que necesitamos ganar conciencia para responder a sus implicaciones y contribuir a eliminarles.

Como nos sucede a nivel personal, los avances por la igualdad de género no suelen describir una línea recta y única. Las experiencias son diversas y conocerlas amplía la mirada, abre la posibilidad de identificar estrategias más efectivas y dar nuevos pasos para enriquecer la propia práctica. De la riqueza de ese intercambio bebe esta guía.

*Un pare a los frenos...* se construyó y validó colectivamente en alianza con actores clave nacionales y territoriales que protagonizan el desarrollo en la isla y con representantes de instituciones y organizaciones con las que desplegamos el Programa de Cooperación con el País. Sumó los aportes de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y rescató aprendizajes teóri-

cos y prácticos sobre nuestro trabajo, resultados y desafíos desde el enfoque de Género en el Desarrollo. Posteriormente, en un taller participativo con integrantes del equipo de trabajo del PNUD, también se repasó la propuesta teórico-metodológica que plantea, se destacó la pertinencia y el valor de los frenos identificados —considerados como familiares a todas las áreas y dimensiones del desarrollo—, y, sin lugar a dudas, se enriquecieron con otras limitantes de la igualdad de género que frenan la calidad y coherencia de nuestras aspiraciones de sostenibilidad en lo económico, social y ambiental.

Mención especial a nuestros socios de la cooperación, con quienes compartimos alianzas, compromisos y esfuerzos comunes para apoyar las prioridades del país y continuar fortaleciendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En particular, reconocimientos a la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) y a la Unión Europea (UE), por su colaboración con *Un Pare a los frenos*.

Como cualquier otro material didáctico, estas páginas son un apoyo más para seguir creciendo y aportando a la construcción de una sociedad más equitativa, donde el desarrollo sea concebido desde enfoques integrados y multidimensionales —que sintonicen el bienestar, el adelanto y empoderamiento de las personas; la prosperidad económica en armonía con la naturaleza; la paz y la inclusión en las sociedades; las alianzas sólidas y la protección del planeta—, se acorten brechas y

desigualdades de género que lo entorpecen y se frenen los obstáculos que usualmente enlentecen los procesos de transversalización de género.

¿Qué imaginarios o creencias bloquean o limitan la transversalización de género? ¿Qué es exactamente y cómo llevarla a la práctica? ¿En manos de quiénes deben estar las riendas de esos procesos? ¿Es responsabilidad de una persona, un pequeño equipo gestor o de las máximas autoridades de una institución? ¿Qué aspectos han sido impulsores o inspiradores para una iniciativa que asume el género como un asunto de la Agenda de Desarrollo Sostenible? ¿Cuándo y por qué disminuye el ritmo del trabajo de género? ¿Qué barreras impiden ganar terreno en un tema que está en el plano de los derechos, de la igualdad de oportunidades y la justicia?

Estas son algunas de las interrogantes de la presente propuesta que pueden mover nuevas reflexiones colectivas. Preguntas que esperamos cuestionen nuestras propias maneras de abordar el enfoque de género y conviden a actuar con mayor conciencia sobre el rol que tienen las mujeres y los hombres, en particular, las cubanas y los cubanos, en la concepción e implementación de políticas, proyectos e iniciativas de desarrollo sostenible.



MARIBEL GUTIÉRREZ  
Representante Residente PNUD-Cuba

## LUZ VERDE A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La necesidad de seguir avanzando en el ejercicio del derecho a la igualdad de género está recogida en tratados y declaraciones internacionales y en formulaciones de políticas e instrumentos legales, que expresan de manera sostenida un creciente compromiso con el tema, a nivel global y nacional. No se concibe el desarrollo humano sostenible sin trabajar por garantizar la igualdad de derechos y oportunidades, la igualdad de acceso, trato y resultados para todas las personas (igualdad sustantiva planteada por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés). De lo contrario, una parte de la humanidad ve restringidas sus capacidades y potencialidades y queda excluida del beneficio que proporcionan los recursos económicos, sociales y ambientales; no participa ni es protagonista de los ámbitos de toma de decisiones y, por tanto, se limita la posibilidad de construir sociedades más justas y con bienestar.

Si bien existen plataformas políticas que dan luz verde a la igualdad de género, en la práctica faltan capacidades e insumos que faciliten la implementación de estrategias para alcanzarla. Tal es el caso, por ejemplo, de la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres como procesos clave en la programación e implemen-

tación de iniciativas, proyectos y programas del desarrollo, que son las estrategias básicas acordadas en la Declaración y la Plataforma para la Acción de Beijing, adoptada en la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer.

El más reciente y global acuerdo para el desarrollo, la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, da fe de esta voluntad y de los esfuerzos por priorizar la perspectiva de género:

La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto a todos los objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en re-



lación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial.

Con esa comprensión, se presenta *Un pare a los frenos. Guía práctica para transversalizar género en el desarrollo sostenible*, con el fin de ayudar a despejar dudas acerca de cómo implementar la transversalización de género y superar limitaciones, debilidades o deficiencias que pueden obstaculizar el proceso a favor de la igualdad de mujeres y hombres. La fuente de información que sirve de base a esta publicación es la tesis de maestría en Estudios de Género, titulada *Sistematización para la transversalización de género en iniciativas de cooperación para el desarrollo* (2014), de la MSc. Inalvis Rodríguez Reyes, con la tutoría de la Dra.C. Norma Vasallo Barrueta. En ella se destaca que para concretar acciones y procesos a favor de la igualdad de género se necesita conocer, reflexionar, intercambiar, profundizar y convencer sobre esta estrategia de transversalización de género y los elementos teóricos y prácticos que enmarcarán la actuación al asumir dicho enfoque.

A partir de la teoría y la metodología de la investigación antes citada se concibió esta guía, que identifica momentos imprescindibles y acciones a tener en cuenta para la transversalidad de género en iniciativas de desarrollo sostenible. Además de con-

siderar las alternativas que se sugieren vinculadas al «qué hacer», esta publicación profundiza en una propuesta que ha sido menos abordada por guías anteriores: llama la atención sobre la identificación y atención a obstáculos frecuentes que afectan la puesta en práctica de la transversalidad, evidencia algunas de las situaciones (dificultades, trabas, inconvenientes) que las personas implicadas en procesos de transversalización han tenido que rebasar para seguir adelante y lograr sus objetivos.

### **SI BIEN EXISTEN PLATAFORMAS POLÍTICAS QUE DAN LUZ VERDE A LA IGUALDAD DE GÉNERO, EN LA PRÁCTICA FALTAN CAPACIDADES E INSUMOS QUE FACILITEN LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA ALCANZARLA.**

No basta con saber cómo lograr una meta. Si no se atienden las resistencias (frenos) que durante el proceso pueden emerger, la transversalización corre el peligro de enlentecerse, de agotar a sus protagonistas, e incluso, desanimarles y, por supuesto, no se alcanza el objetivo de contribuir a la igualdad. De ahí que esta guía ponga su mirada en esos obstáculos, como una alerta para quienes vayan a usarla y aplicarla. Se apuesta por la singularidad de «cercar» las resistencias múltiples que no dejan avanzar la igualdad de género en los escenarios cotidianos donde se construye el desarrollo, con el interés de que una vez identificados los frenos sean superados.

Además, se aprovechan y presentan algunas experiencias exitosas que ilustran con ejemplos prácticos y replicables cómo transversalizar género. Todos los casos, de una u otra manera, contribuyen a las tres dimensiones del desarrollo sostenible, aun cuando en algunos se privilegia más lo social, lo económico o lo ambiental. Son una fuente viva para extraer aprendizajes sobre el camino recorrido hasta conseguir los objetivos de la igualdad. Ante esas iniciativas podrán mirarse quienes tengan vínculos con proyectos del desarrollo y quieran dejarse desafiar por la transversalización.

Hay relevantes avances en Cuba que sirven como referente en términos de empoderamiento de las mujeres e igualdad de género, pero todavía se puede hacer mucho más en el orden individual y colectivo. Mientras quede alguna evidencia de subordinación o limitaciones de oportunidades por razones de género será pertinente emprender un proceso de transversalización que evidencie el compromiso con principios como la igualdad como fin, la equidad como medio, la legitimidad de acciones positivas, el uso de un enfoque de derechos humanos, el apego a la democracia y la participación con igualdad de género.

Con el propósito de identificar cada momento propuesto en esta guía se utilizan expresiones vinculadas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre ellas, escáner y autenticación, por solo citar dos ejemplos. Estas palabras nom-

bran prácticas cada vez más presentes en la vida contemporánea y sirven de soporte a otros procesos relacionados con el progreso humano. Del mismo modo, nos interesa que la transversalización de género gane terreno en la cotidianidad de las personas, organizaciones, instituciones y de la sociedad en su conjunto; que se nombre con la misma naturalidad con que se suelen incorporar términos como los que se mencionan en cada una de las acciones sugeridas. Esta propuesta creativa también quiere llamar la atención sobre lo innovador que tiene que ser el proceso de transversalización de género en todos los campos para incidir y captar a mayor cantidad de personas e instituciones que contribuyan al desarrollo sostenible desde la igualdad entre mujeres y hombres.

*Un pare a los frenos* nace al servicio de estos procesos complejos de transformación. Como en cualquier otro manual, aquí aparece solo una propuesta, fundamentada con el rigor de una investigación social, que sistematizó aportes vivenciales, reflexiones teóricas y una metodología para pasar del compromiso a la acción; o, en otras palabras, para darle luz verde a la transversalización de género.

A continuación compartimos cuatro conceptos útiles para la propuesta metodológica: desarrollo sostenible, igualdad de género, transversalización de género y acciones afirmativas de género.

## DESARROLLO SOSTENIBLE

La aspiración de alcanzar el desarrollo sostenible está ligada a la igualdad de género. Los factores estructurales y socioculturales que

frenan el establecimiento, como norma, de relaciones de género justas, también entorpecen el desarrollo.

## SUJETAR



«El avance de la mujer y el logro de la igualdad de las mujeres y los hombres son cuestiones relativas a los derechos humanos y a la justicia social, por lo que no deben considerarse de forma aislada como un asunto de las mujeres. Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada».

FUENTE:

PLATAFORMA PARA LA ACCIÓN DE BEIJING, IV CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER (1995).

ES DE DESTACAR QUE MÁS DE 80 LÍDERES DEL MUNDO ACUDIERON A LA REUNIÓN DE ALTO NIVEL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER: UN COMPROMISO A LA ACCIÓN, CELEBRADA EN 2015 EN NUEVA YORK, DONDE SE RENOVARON LOS COMPROMISOS PARA FORTALECER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING.

El tema es parte de las políticas, nuevas normativas y, por supuesto, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por las Naciones Unidas, y que es «un plan de acción a favor de las personas, del planeta y la prosperidad». Este último documento tuvo en cuenta el tema de género de manera transversal, incluye un objetivo específico referido a la igualdad de género y fija metas conexas en el resto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La nueva Agenda reconoce la importancia de eliminar la violencia contra las mujeres y visualiza un mundo diferente donde el empoderamiento de las mujeres es una condición intrínseca del desarrollo.

### LA IGUALDAD DE GÉNERO, UN OBJETIVO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

5

IGUALDAD  
DE GÉNERO



OBJETIVO 5: LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Y EL EMPODERAMIENTO DE TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS.

- Poner fin definitivamente a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El concepto de desarrollo sostenible ha incorporado elementos consensuados en debates y construcciones colectivas, en busca de satisfa-

cer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer el futuro y sin que nadie quede atrás. Veamos algunas de esas nociones:

**Gráfico 1**



FUENTE: DOCUMENTO FINAL DE LA CONFERENCIA RIO+20.

SUJETAR



El desarrollo sostenible parte de la base de que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, la lucha contra la desigualdad dentro de los países y entre ellos, la preservación del planeta, la creación de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y el fomento de la inclusión social están vinculados entre sí y son interdependientes.

FUENTE:

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2015): TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO: LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

## IGUALDAD DE GÉNERO

Comprender en qué consiste la igualdad de género es fundamental para favorecer su anclaje en políticas, programas, proyectos y otras iniciativas de desarrollo. Se trata de lograr igual valoración de hombres y mujeres. Es el compromiso de defender la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para ellas y ellos. Parte de una premisa básica: todos y todas, como seres humanos, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género o prejuicios.

La igualdad de género implica, como destacan las normativas y políticas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido con un sexo u otro.

En Cuba el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), correspondiente al ciclo programático 2014-2018 (extendido a 2019), integra la igualdad de género como prioridad para el trabajo que realizan las agencias del Sistema de las Naciones Unidas con sus contrapartes nacionales. De

ese modo, ante cada problemática se encauza la mirada sobre cómo afecta a mujeres y hombres, cuáles son sus necesidades específicas y cómo pueden contribuir a las prioridades del desarrollo planteadas.

### **LA IGUALDAD DE GÉNERO IMPLICA QUE SE HAN CONSIDERADO LOS COMPORTAMIENTOS, ASPIRACIONES Y NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, Y QUE ESTAS HAN SIDO VALORADAS Y FAVORECIDAS DE LA MISMA MANERA.**

En particular, el PNUD se ha propuesto en estos años resultados referidos al tema de la igualdad de género, por ejemplo, realizar procesos de gestión del conocimiento favorables al empoderamiento económico de las mujeres e impulsar metodologías, mecanismos e instrumentos participativos, para la planificación y gestión de la estrategia de desarrollo territorial, desde un enfoque de derechos y de igualdad de género.

También se ha planteado promover el uso de fuentes renovables de energías, soluciones ambientales innovadoras y la transferencia de tecnologías sostenibles para contribuir a la igualdad de género y a mejorar la calidad de vida de la población. En tanto ha acompañado al sector agropecuario con enfo-

que de género, ha priorizado las producciones que sustituyen importaciones. Además, para la atención a grupos poblacionales específicos se tienen

en cuenta sus necesidades diferenciadas y el respeto a la diversidad por orientación sexual e identidades de género.

## SUJETAR



La transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres se reconocen y reafirman como las dos estrategias básicas para alcanzar la igualdad de género y el progreso de las mujeres.

## TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

La transversalización de género (traducción al español más general que se hace del término en inglés *gender mainstreaming*) es un «proceso de valoración de las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias una dimensión integral del diseño de políticas y programas en todas las esferas (política, económica y social), de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo es alcanzar la igualdad (equidad) de género»<sup>1</sup>.

El término fue acuñado en la tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985) y en la cuarta edición (Beijing, 1995) se instala como estrategia. Por esta vía se busca que la igualdad entre hombres y mujeres esté incluida en todas las fases del proceso de toma de decisiones de una organización, y que sus resultados sean sistemáticamente monitoreados, sobre todo, su impacto en la igualdad de género<sup>2</sup>.

La equidad es un medio para alcanzar ese horizonte, pues permite garantizar un trato justo tanto a las mujeres como a los hombres, en función de sus respectivas necesidades e identidades.

1. PNUD (2004): MARCO ESTRATÉGICO REGIONAL DE GÉNERO DEL PNUD EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE 2005/2009.

2. EVANGELINA GARCÍA (2008): POLÍTICAS DE IGUALDAD, EQUIDAD Y GENDER MAINSTREAMING ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO? MARCO CONCEPTUAL. SAN SALVADOR.

## Contribuciones de la transversalización de género a las propuestas de desarrollo

ELIMINAR	PROMOVER	FAVORECER
<p>Las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.</p> <p>Las disparidades de género.</p> <p>Los frenos u obstáculos a la igualdad de género.</p> <p>Las desigualdades como elementos de los determinantes sociales de la salud y el desarrollo.</p>	<p>La igualdad de género, la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>La igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.</p> <p>La participación de ellos y ellas en la planificación, operación, mantenimiento y gestión de los programas y proyectos.</p> <p>El cumplimiento de los compromisos internacionales por los gobiernos y aliados.</p>	<p>El cambio social.</p> <p>Un desarrollo humano duradero y efectivo.</p> <p>Una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor.</p> <p>El reconocimiento de las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres.</p> <p>La posición social y económica de las mujeres.</p> <p>La precisión de los costos y proyecciones en relación con los programas y beneficios.</p>

La transversalización de género conlleva a la integración de la perspectiva de género en todas las acciones, sectores y programas de cooperación; y, al mismo tiempo, al trabajo en pro del empo-

deramiento de las mujeres, como ha sido consensuado en la región. Esto quedó refrendado en la *Estrategia de Género del PNUD en Cuba DiGéneroSí* (2014-2018), extendida hasta el 2019.



Para el PNUD-Cuba la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituye un requisito indispensable y prioritario de su acompañamiento a las prioridades nacionales. Se considera un elemento consustancial al desarrollo y un eje transversal a todos

los programas y proyectos, que muestra importantes pasos de avance en sus diferentes líneas de servicio o áreas. Al mismo tiempo, para la Oficina es clave promover, lograr, reflejar «en su casa» la paridad de género y la plena igualdad.

## SUJETAR



La transversalización o *mainstreaming* no es un fin en sí mismo sino una estrategia para incorporar la perspectiva de género de manera integral a nivel externo e interno del PNUD y en el trabajo de este con los gobiernos para avanzar en los compromisos adoptados en la Plataforma para la Acción de Beijing. Supone una transformación profunda que afecta no solo a los programas y proyectos del PNUD y a la gestión de sus recursos humanos, sino también su propia cultura institucional. Por lo tanto, la responsabilidad no es únicamente del/la Punto Focal de Género sino que es una responsabilidad institucional de todo el personal.

### FUENTE

GUIDANCE NOTE ON GENDER MAINSTREAMING (PNUD, 1997). MARCO ESTRATÉGICO REGIONAL DE GÉNERO DEL PNUD EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE 2005/2009 (PNUD, 2004).

## ACCIONES AFIRMATIVAS DE GÉNERO

Las acciones afirmativas de género representan otra estrategia a favor del desarrollo humano y, en particular, potencian la igualdad de mujeres y hombres. También son conocidas como «medidas positivas», «medidas compensatorias» o

«de discriminación positiva», e incluso, son consideradas como «políticas de igualdad de género». Se trata de un conjunto de acciones específicas que buscan hacer realidad la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Son medidas temporales —mientras persista la discriminación— y dejarán de ser necesarias una vez que se ha alcanzado la igualdad.

**LAS ACCIONES AFIRMATIVAS DE GÉNERO REPRESENTAN OTRA ESTRATEGIA A FAVOR DEL DESARROLLO HUMANO Y, EN PARTICULAR, POTENCIAN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer afirma en su artículo 4:

La adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la

presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

En tanto, la Recomendación General No.25 sobre las medidas especiales de carácter temporal referidas en dicha convención, aclara:

El término «medidas» abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas.



## VOZ POR LA IGUALDAD

*El objetivo de incorporar a las mujeres a todas las actividades productivas, políticas, culturales, no partía solo de una reivindicación social y económica, su fin esencial era lograr el despliegue de su personalidad, el desarrollo de sus potencialidades para alcanzar su total realización como seres humanos plenos, investidos de todos sus derechos.*

**VILMA ESPÍN**

Fundadora de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), organización que la considera su eterna presidenta



## SUMA TU GOTA A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. PRIMER PROGRAMA CONJUNTO SOBRE LOS ODS EN CUBA

El Programa Conjunto “Suma tu gota. Fortalecimiento de la resiliencia de familias y grupos vulnerables afectados ante la sequía en Santiago de Cuba” es una iniciativa de articulación y complementariedad para impulsar los objetivos de desarrollo sostenible. El programa contribuye en el país con varias metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular de los ODS: 2, 3, 4, 5, 6, y 13.

Desde *Un pare a los frenos* lo destacamos como una buena práctica por ser el primer programa sobre los ODS concebido e implementado de manera conjunta entre tres agencias de la ONU (el PNUD, como agencia líder, el Programa Mundial de Alimentos —PMA— y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia —UNICEF—), el gobierno, tanto local como nacionalmente, e instituciones provinciales (de Salud, Educación, Agricultura, Recursos Hidráulicos, Medio Ambiente y Meteorología).

Todos estos actores se unen para mejorar el acceso a agua segura y la seguridad alimentaria y nutricional en la capital santiaguera, en apoyo a los esfuerzos de las autoridades cubanas para minimizar los efectos de la sequía en una de las provincias más impactada por la escasez de agua.

Suma tu gota... hace énfasis en los vínculos entre sequía y género, porque la escasez de agua repercute en todas las esferas o ámbitos de la vida, pero esos impactos se sienten de manera diferenciada según los roles que desempeñan las mujeres y los hombres. Por ejemplo, la ausencia de agua dificulta la realización de labores domésticas como lavar, limpiar, cocinar... , tradicionalmente encargadas a las mujeres. Mientras que en las áreas destinadas a la agricultura, donde son mayoría los hombres, ellos sufren más afectaciones por el rol productivo que desempeñan.

También es diferente la participación de mujeres y hombres en actividades como cargar el agua o hervirla, eliminar salideros, promover la cultura del ahorro de agua y la limpieza de tanques y cisternas donde se almacena el líquido. Sin embargo, ellas y ellos, por igual, deben prepararse para adoptar medidas de adaptación a la sequía.

De ahí que esta práctica ponga su atención en el análisis de las construcciones de las relaciones entre mujeres y hombres—lo considerado como “masculino” y “femenino” y su vínculo con el recurso agua y la sequía—; y que se implemente la iniciativa piloto Suma tu Gota con Igualdad de Género: “Las mujeres en el centro del problema y las soluciones”. En otras palabras, el Programa Conjunto y su experiencia demostrativa incluye a las mujeres, las valora y toma en cuenta, no solo al indagar cómo viven la situación de sequía, sino para aprovechar sus conocimientos, experiencias y capacidades hacia dentro de la familia, las comunidades y la sociedad, en sentido general, en la puesta en práctica de acciones para responder a la sequía.

Suma tu Gota aspira a que Santiago de Cuba pueda ser una ciudad más resiliente e inclusiva,

con mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre el uso eficiente del agua y con más hombres comprometidos a eliminar los obstáculos a la igualdad de género. Promover el empoderamiento de las mujeres y relaciones más equitativas entre ellas y los hombres ha devenido objetivo transversal del proyecto.



Este Programa Conjunto contribuye con las tres dimensiones del desarrollo sostenible. Desde el punto de vista ambiental coloca su foco en la construcción de resiliencia, particularmente a la sequía y a la adaptación al cambio climático. Sus acciones mejoran la capacidad institucional para el monitoreo y manejo sostenible de las fuentes de abasto (superficial y subterráneas) y los sistemas de distribución de agua, un recurso natural imprescindible para la vida, lo que propicia a nivel local mejores condiciones para generar información oportuna y de calidad a través de los sistemas de vigilancia hidrometeorológica ante eventos extremos. Además, se facilitan instrumentos de gestión, toma de decisiones y manejo racional de las fuentes de abasto, tanto para consumo directo como para fines de salud.



Asimismo se plantean alternativas más sostenibles para la producción agropecuaria, que contemplan el uso eficiente del agua y promueven la introducción de variedades de menor demanda hídrica, los sistemas de riego de bajo consumo, las capacitaciones sobre semillas y cultivares resilientes, entre otras tecnologías y conocimientos con los cuales se benefician productoras y productores. Además, por primera vez en Cuba, en los Estudios de Peligro, Vulnerabilidad y Riesgo de Sequía, se incorporan dimensiones clave de género en la encuesta de percepción a la población, que ha identificado en una comunidad piloto las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, así como las potencialidades de ellas y ellos para evitar o disminuir los efectos negativos de la sequía en su localidad.

Desde el punto de vista social, y considerando la satisfacción de necesidades específicas de mujeres y hombres (según los roles de género asignados y asumidos por ellas y ellos), se realizan acciones de respuesta inmediata, como la entrega de tanques para almacenar agua (a viviendas y a centros de educación y salud) y de “kit de higiene” a familias para aumentar la seguridad del agua. Precisamente, uno de los aspectos abordados desde Suma tu Gota es el acceso al agua segura a través del aumento de las capacidades de reserva de agua en viviendas, centros educacionales y de salud, así como la promoción de la cultura higiénico-sanitaria desde las primeras edades. Algunas de las medidas de adaptación potenciadas para disminuir el impacto de la sequía son: recolección y aprovechamiento de agua de lluvia, fabricación a nivel local de tanques, disminución de salideros intradomiciliarios.

Al mismo tiempo destaca el fortalecimiento de acciones de educación y promoción de salud, como la campaña de comunicación social Agua Segura y la formación de promotoras y promotores de salud, junto al robustecimiento de alianzas entre actores y protagonistas de la comunidad y la potenciación de los vínculos entre las redes de protección social y las cooperativas.

**SUMA TU GOTA a los Objetivos de Desarrollo Sostenible**  
 En 2015 los Estados miembros de la Naciones Unidas aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible, conocidos también como ODS o SDG (por sus siglas en inglés). SUMA TU GOTA es una contribución a los esfuerzos que realiza el mundo para impulsar que al 2030 se hayan cumplido las 169 metas que se proponen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.  
 SUMA TU GOTA se alinea con varias de las metas de los siguientes ODS:

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

**¿Qué se propone SUMA TU GOTA?**  
 El programa conjunto SUMA TU GOTA tiene como fin mejorar el acceso a agua segura y la seguridad alimentaria y nutricional en la ciudad de Santiago de Cuba. Además de lograrse resultados a nivel de toda la ciudad, la iniciativa focaliza importantes acciones en la comunidad del centro urbano Abel Santamaría.  
 En dicha comunidad se implementan medidas de adaptación a la sequía, considerando su comportamiento cíclico e irreversible. De esta forma, se contribuye a reducir su impacto negativo en la distribución del agua para el consumo de la población y para garantizar la producción agrícola destinada a la seguridad alimentaria y nutricional.  
 Este programa conjunto complementa sus resultados con otras iniciativas de cooperación que se desarrollan en el territorio y en otras partes del país como se muestra en el siguiente gráfico:

Estas propuestas también tienen un componente económico, al identificar soluciones locales a las problemáticas sentidas y garantizar la información oportuna para evitar afectaciones o pérdidas económicas ante la falta o escasez del agua, aspecto que es imprescindible para las actividades socioeconómicas. Un claro ejemplo es la agricultura, donde al adoptar medidas de adaptación se evitan pérdidas de cosechas o bajos rendimientos agrícolas, con notables impactos en la nutrición de la población. A la vez, el Programa Conjunto presta atención al empoderamiento de mujeres productoras y la capacitación a presidentas de las cooperativas, como estrategia para potenciar la agricultura urbana y suburbana; área en la cual se expresan las alianzas más sustantivas realizadas por Suma tu Gota con otros proyectos de cooperación del PNUD.

Los resultados del Programa Conjunto continúan inspirando a otras iniciativas y proyectos que se desarrollan en Santiago de Cuba. Por solo mencionar uno, *Un pare a los frenos* destaca “Adaptándonos a la sequía. Gestión sostenible del agua ante la sequía en Santiago de Cuba, para una mayor resiliencia y adaptación al cambio climático”. Este proyecto, financiado por la Federación de Rusia e implementado por PNUD, es una nueva apuesta al desarrollo sostenible y contribuye al fortalecimiento de la iniciativa “Suma tu Gota con Igualdad de Género”.



El Ministerio de Comercio Exterior y la Inversión Extranjera (MINCEX), el Gobierno Provincial y Municipal de Santiago de Cuba, las instancias provinciales de Recursos Hidráulicos, Meteorología, Medio Ambiente, Agricultura, Salud Pública y Educación forman parte de SUMA TU GOTA. Tres agencias del Sistema de Naciones Unidas acompañan la implementación de este programa conjunto en Santiago de Cuba: el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA).

La iniciativa de cooperación, liderada por PNUD, es financiada por la Cooperación Española a través del Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG-F por sus siglas en inglés), un mecanismo innovador que contribuye al logro de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible uniendo los esfuerzos de las Agencias de la ONU, gobiernos, sociedad civil y sector privado.

El SDG-F se basa en la experiencia del Fondo para los Objetivos del Milenio, uno de los mecanismos más importantes y mejor evaluados para el logro de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM), lo que garantiza una base sólida, por la experiencia adquirida para realizar la transición de los ODM a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Al servicio de las personas y las naciones

unicef  
para cada niño



Programa Mundial de Alimentos

wfp.org/es



CONTACTO: Calle 18 No.110 e/1ra y 3ra, Playa, La Habana, Cuba / Tel: (53) 7 204 1512  
www.onu.org.cu / facebook.com/ONU\_Cuba / twitter.com/ONU\_Cuba

# ACCIONES a EMPRENDER

**E**sta guía presenta el proceso de transversalización de género en cinco momentos y veinte acciones pensadas, sobre todo, para programas y proyectos de desarrollo.

El orden que se sigue puede ser de gran utilidad, mas no responde a una secuencia única o a una lógica rígida. Los aspectos considerados como esenciales para el tema que nos ocupa pueden coincidir en el tiempo, estar presentes y repetirse varias veces, e incluso, superponerse unos a otros. La experiencia ha demostrado que para lograr la igualdad de género en el desarrollo en ocasiones no están todos los elementos citados; si bien sucede que ellos se refuerzan, la inclusión de uno da lugar a otro, y en la medida que se expresen más aspectos los resultados pueden ser más sustantivos, potenciar la experiencia o acortar los tiempos en que se alcanzan los objetivos.

Esta propuesta es fruto del diálogo entre teoría y práctica. Por una parte bebe de referentes conceptuales y, por otra, de iniciativas que privilegian el enfoque de género en el contexto cubano, sobre todo aquellas que han estado vinculadas al

trabajo del PNUD en la isla. Al referenciar proyectos o actividades específicas se ilustra una manera de “aterrizar” las veinte propuestas a emprender.

Las acciones en las que nos detendremos en las próximas páginas fueron validadas por especialistas de instituciones nacionales y del PNUD en Cuba, lo que permitió incorporar recomendaciones a la luz de sus propias vivencias. Otro incentivo para avanzar en la transversalización de género son las voces expertas que enriquecen esta guía.

**ESTA PROPUESTA ES FRUTO DEL  
DIÁLOGO ENTRE TEORÍA Y PRÁCTICA.  
POR UNA PARTE BEBE DE REFERENTES  
CONCEPTUALES Y, POR OTRA,  
DE INICIATIVAS QUE PRIVILEGIAN EL  
ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CONTEXTO  
CUBANO, SOBRE TODO AQUELLAS  
QUE HAN ESTADO VINCULADAS  
AL TRABAJO DEL PNUD EN LA ISLA.  
AL REFERENCIAR PROYECTOS  
O ACTIVIDADES ESPECÍFICAS  
SE ILUSTRÁ UNA MANERA  
DE “ATERRIZAR” LAS VEINTE  
PROPUESTAS A EMPRENDER.**



### FOTOGRAFÍA INICIAL

¿Cuáles son las condiciones de partida para adentrarse en un proceso de transversalización de género?



### AUTENTIFICACIÓN

¿Qué implica tener conciencia y comprometerse con el proceso técnico y político de la transversalización para la igualdad de género?



### ESCÁNER EN PROCESO

¿Cómo son las relaciones de género en el contexto del proyecto y qué dice el diagnóstico institucional sobre las oportunidades y brechas de mujeres y hombres?



### CÓDIGO DEL CAMBIO

¿Cómo superar los resultados del diagnóstico de género y potenciar las transformaciones deseadas a través de un accionar estratégico?



### CHIP ACTIVO

¿Qué hacer para transversalizar género según lo planificado y monitorear, evaluar y asegurar los cambios a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres?





A continuación nos adentraremos en estos cinco momentos y sus veinte acciones. En cada uno de ellos aparecen los frenos que con frecuencia suelen afectar el ritmo del proceso

de transversalización de género. De ese modo se sugiere un alto, necesario para ponerles un pare que nos permita seguir avanzando.



## FOTOGRAFÍA INICIAL

### ¿Cuáles son las condiciones de partida para adentrarse en un proceso de transversalización de género?

Hay quienes usan la metáfora de la fotografía para captar el sentido de este momento, que es el punto inicial, el que permite tener una referencia para decidir la arrancada y luego contribuir a comparar el antes y el después. No se trata de profundizar ni buscar miradas muy especializadas. En este caso, la instantánea debe captar esbozos de toda índole y cuestiones generales, no solo materiales, también subjetivas, que reflejen el grado de sensibilidad de género existente. Así quedará marcada una línea base primaria para la transversalización de género.



#### UN ZOOM A LA ARRANCADA (MOTIVACIÓN) PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Dos ingredientes que no pueden faltar para que un colectivo se adentre en el proceso de la transversalización de género son las **motivaciones** y los **compromisos puertas adentro**. Tales mo-

#### Contiene las siguientes acciones:



UN ZOOM A LA ARRANCADA PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO



PRIMERA TOMA A LAS RELACIONES DE GÉNERO Y PRÁCTICAS EXISTENTES



ENCUADRE DE LOS RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

tivaciones se perciben en dos niveles: institucional, como muestra de la voluntad política de las autoridades o de quienes coordinan este espacio; y personal, de modo que las mujeres y los hombres participantes se sientan parte de esta iniciativa y contribuyan de manera voluntaria a ella. No suelen ser efectivas las estrategias cuando responden a presiones externas o acuerdos globales, que no han sido asumidos por el proyecto o institución en cuestión.

Lo que bien empieza es más probable que vaya por buen camino, por eso en la misma arrancada se recomienda hacer un zoom para identificar los motivos e intereses que estimulan y movilizan el proceso. **¿Por qué adentrarse en él? ¿A qué problemática de desigualdades de género,**

**necesidad o interés específico de las mujeres u hombres responde?** De igual modo, resulta efectivo en esta etapa propiciar una comunicación que visibilice la disposición y el protagonismo de mujeres y hombres en el proceso, que les sensibilice aún más y que les prepare para el cambio que tendrá lugar a nivel institucional y personal, pues se removerán certezas y formas cotidianas de ver y de hacer. En la medida que las personas están más comprometidas aumenta su implicación, y con ella se empieza a marcar la diferencia que se busca, pues

el trabajo de género no se debe asumir de modo epidérmico. Toca las fibras personales, ahonda en la cotidianidad y demanda una coherencia en todos los planos de la vida.

Por ejemplo, la experiencia regional del «Sello de certificación en género», promovida desde el 2013 por el PNUD, considera imprescindible contar con un documento que legitime el compromiso institucional con la igualdad de género y con los esfuerzos de la transversalización.



## BUENA PRÁCTICA

### UN COMIENZO POR TODO LO ALTO

Los sistemas de gestión en igualdad de género son iniciativas innovadoras que buscan reducir las brechas entre hombres y mujeres en el mundo laboral, y promueven al interior de las entidades y organizaciones relaciones igualitarias. Destacan como modelos de relevantes aportes en materia de formación de recursos humanos, contratación del personal, compatibilidad del mundo familiar y del trabajo, y la prevención de la violencia contra las mujeres.





En la Salud Pública, y como experiencia piloto en Cuba, se pone en práctica una de estas iniciativas: IGES (Igualdad de Género es Salud), que ha sido construida en el marco de los proyectos financiados por el Fondo Mundial de lucha contra el SIDA, la tuberculosis y la malaria.

Un momento decisivo de IGES fue la firma del convenio de colaboración entre la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y la Unidad de Promoción de Salud y Prevención de Enfermedades (Prosalud). Este mecanismo dejó constancia del inicio de la implementación del sistema de gestión y de su primer paso: «Expresar el compromiso de participar en el proceso de certificación», a partir de acuerdos conjuntos para actuar. También fue relevante el lanzamiento público de IGES, una actividad que legitimó y a su vez estimuló las motivaciones e intereses de las personas participantes en la gestión de la igualdad de género, desde el comienzo.



Esta buena práctica del desarrollo sostenible incorpora una mirada más inclusiva y equitativa, a favor de la justicia de género y entraña el reconocimiento y respeto a la diversidad de identidades de género. Asimismo, mejora las condiciones laborales, la comunicación dentro y fuera de la institución, el acceso al empleo sin discriminación por sexo o género, y el clima de los colectivos implicados, lo que impacta en la calidad del servicio de salud ofrecido a la población —un aporte valioso desde el punto de vista social—. Por otra parte, vela por el espacio geográfico, medio ambiental o radio de acción en el que está enclavada la institución. Conlleva a resultados económicos al mejorar las condiciones de empleo, generar más ingresos y mayor eficiencia productiva.

Luego de la experiencia piloto, IGES ha identificado como desafío considerar indicadores vinculados al protagonismo de mujeres y hombres en medidas de adaptación al cambio climático (relativas al uso del agua segura, la respuesta a la emergencia sanitaria ante huracanes y sismos, temáticas que se reforzarán mediante procesos de comunicación y las capacitaciones para el desarrollo técnico y profesional de trabajadoras y trabajadores).

## PRIMERA TOMA A LAS RELACIONES DE GÉNERO Y PRÁCTICAS EXISTENTES

Los proyectos y programas de desarrollo están anclados a una organización específica o a varias. Como si fueran un espejo, estas iniciativas reflejarán las condiciones y posiciones de género presentes en las instituciones. No es coherente que las mujeres y los hombres que intervienen en el proyecto se planteen promover y/o promuevan la igualdad de género, mientras sus **prácticas** y **relaciones** permanezcan distanciadas de este enfoque.

Toca entonces observar y conocer, de modo general, **cómo son las relaciones de género en la organización o institución encargada del proyecto o programa; identificar qué aspectos de sus concepciones y prácticas cotidianas (quehaceres, ejercicio de funciones, gestión) desean, pretenden o necesitan transformar a fa-**

**vor de la igualdad; qué importancia le dan a las cuestiones o problemas de género o del adelanto y empoderamiento de las mujeres; qué tanto son sensibles a focalizar el estado (relacional) de las condiciones y posiciones de mujeres y hombres, las personas implicadas en la experiencia de desarrollo;** entre otros elementos. Se trata de un primer acercamiento, una primera toma, que explora la cultura organizacional, para más adelante profundizar en ella.

No se puede perder de vista que cuando se abordan las prácticas y relaciones de género, incluso en el ámbito público, es inevitable adentrarse en el espacio privado, en las prácticas personales, en las historias de vida. Es una apuesta por desconstruir concepciones, hábitos, maneras de hacer y, por tanto, hay un impacto en la vida de las personas sobre el que deberá tenerse conciencia desde el inicio.



## BUENA PRÁCTICA

### PASOS INICIALES QUE IMPULSARON A IGECSA

IGECSA (Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria) es otro sistema de gestión construido en Cuba. Es una propuesta innovadora y con un alto potencial transformador de los entornos agropecuarios donde se ha puesto en práctica.





Busca propiciar la mejora continua y la autoevaluación, así como la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre hombres y mujeres, a través de la aplicación de medidas compensatorias que favorezcan la igualdad de oportunidades y de género.

Se destaca en IGECSA la construcción de los indicadores de este modelo, para lo que se tuvo en cuenta el análisis del sector, desde el punto de vista de las relaciones de género predominantes. Los porcentajes acordados en las metas se corresponden con la situación general constatada: qué conocimientos poseen sobre género, cuáles son sus capacidades para asumir la igualdad entre las mujeres y los hombres, entre otros aspectos. Considerar la línea de base de cada una de las entidades que implementan el sistema de gestión ha sido una de sus claves. El desarrollo del modelo no se hizo a ciegas, se ancló a la realidad particular donde se procurará el cambio a favor de la igualdad de género.



Esta buena práctica del desarrollo sostenible potencia a nivel social el rol de las mujeres, sus saberes y capacidades para tomar decisiones y participar activamente en la agricultura cubana; promueve la sensibilización y capacitación, tanto de mujeres como de hombres en temáticas de género; y ha contribuido a desmontar estereotipos y concepciones que limitaban la igualdad de género en las entidades vinculadas a la iniciativa. En términos ambientales, además de generar entornos de convivencia en condiciones de equidad e inclusión, comprende el seguimiento de indicadores relativos a los efectos e impactos del cambio climático, así como a los desafíos que plantean las medidas de adaptación. Incide también en el empoderamiento económico y en el alcance de indicadores de productividad, eficiencia y rendimientos de este sector, donde existe déficit de fuerza laboral y una arraigada cultura patriarcal que ha limitado la presencia y el reconocimiento de las mujeres en el ámbito rural.



## VOZ POR LA IGUALDAD

*La igualdad de género no es un tema menor ni tiene que ver solo con una parte de la sociedad; sus implicaciones son de carácter político, económico, cultural y social y atañen a toda la población. Sin este enfoque no es posible construir una sociedad justa, solidaria, humanista y próspera.*

MAYDA ÁLVAREZ

Directora del Centro de Estudios de la Mujer, de la Federación de Mujeres Cubanas

### [O] ENCUADRE DE LOS RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

En ocasiones se cree que un proceso transversal no requiere **recursos específicos**, sino que desde actividades diversas se tributa al propósito de la igualdad de género. Esa filosofía funciona si cómo proceder en cada resultado o tema está adecuadamente normado y consensuado para asegurar que se llegue en condiciones de equidad y con igualdad. De lo contrario, las buenas intenciones quedan en terreno de nadie y es difícil, por no decir imposible, poder contribuir si no hay presupuesto ni se prioriza el acceso a recursos para planificar e implementar los diferentes momentos por los que habrá que transitar.

Al emprender un proceso de esta naturaleza, se precisa de condiciones logísticas, desde la organización de un cronograma, el acceso a locales u otros espacios, hasta disponer de insumos mínimos para comenzar la transversalización. Por otra parte, es relevante tomar decisiones sobre qué inversiones necesito hacer para llegar a los

resultados que la transversalización de género se plantea (alcanzar cambios a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres) y cómo será imprescindible movilizar y gestionar nuevos recursos para cerrar las brechas de género identificadas. Dos interrogantes pueden ayudar: **¿dónde y cuándo será la intervención que impactará a mujeres y hombres?, ¿cuáles son los recursos financieros y el capital humano disponibles y necesarios para este fin?**

**ES RELEVANTE TOMAR DECISIONES  
SOBRE QUÉ INVERSIONES  
NECESITO HACER PARA LLEGAR  
A LOS RESULTADOS QUE LA  
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO  
SE PLANTEA (ALCANZAR CAMBIOS  
A FAVOR DE LA IGUALDAD Y EL  
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES)  
Y CÓMO SERÁ IMPRESCINDIBLE  
MOVILIZAR Y GESTIONAR NUEVOS  
RECURSOS PARA CERRAR LAS BRECHAS  
DE GÉNERO IDENTIFICADAS.**



## BUENA PRÁCTICA



## EN BUSCA DEL SELLO DORADO

Nuestra Oficina aplicó en 2013-2014 para la certificación del Sello de Igualdad de Género del PNUD y alcanzó la Distinción de Oro en febrero del 2015. Este modelo considera áreas estratégicas como el sistema de gestión para la igualdad de género, sus resultados e impactos, las capacidades existentes, el clima laboral y el entorno propicio para la igualdad de género, la gestión del conocimiento, así como los programas y proyectos, los socios y las asociaciones con las que laboramos.

Para realizar el proceso de certificación se destinaron recursos propios de la Oficina para reforzar las capacidades del personal en materia de género, fortalecer el Grupo Focal de Género, construir la Estrategia DiGéneroSí (Igualdad de Género para el Desarrollo Sostenible e Inclusivo), y realizar la auditoría del proceso de certificación y en general, asegurar la gestión de la igualdad en el PNUD Cuba. Asimismo se fortaleció el monitoreo a los recursos y presupuestos de los proyectos de cooperación para favorecer la implementación de los planes de acción de la Estrategia.

De hecho, se mantiene en el organigrama un puesto (oficial para la atención a temas de género) y se destina un porcentaje de los recursos de capacitación de la Oficina para fortalecer las capacidades en materia de género. Al mismo tiempo se contribuye a fortalecer las capacidades nacionales en este tema. Todo lo anterior da cuenta del capital humano especializado y con fondo de tiempo para estos procesos, tanto al interior de la Oficina como para apoyar la transversalización en el programa de cooperación para el desarrollo acordado con el país.





Como los modelos IGES e IGECSA, el Sello del PNUD también se destaca por integrar en todo su ciclo de vida las tres dimensiones del desarrollo sostenible. Por ejemplo, incluye indicadores que miden aspectos del medio ambiente laboral, del entorno organizacional y la cultura institucional libre de estigma, discriminación y con tolerancia cero a la violencia y el acoso. Del mismo modo incluye la contribución a la igualdad en proyectos de medio ambiente y energía. También presta atención a la rendición de cuentas respecto a cómo se promueve e impacta en la igualdad con las asignaciones financieras de los proyectos y qué porcentajes del presupuesto se destina a género. Desde lo social contempla indicadores que miden el trabajo en red y con alianzas, que siguen los procesos formativos de temas socioculturales para todo el personal de la Oficina, que relevan cómo está la paridad y cuánto se potencia el empoderamiento de las mujeres (en el que se considera el emprendimiento económico), la equidad y su autonomía, por solo citar algunos.



## FRENOS



La transversalización de género no está libre de obstáculos. Muchas veces cuando nos adentramos en un proceso como este se escuchan expresiones, ideas sutiles, percepciones, justificaciones o razones desde el mismo inicio del proceso. Los argumentos están naturalizados, no se discuten, y si no nos detenemos en ellos para analizarlos y de ser posible eliminarlos frenan realmente las iniciativas a favor de la igualdad de género. Muchas veces suelen expresarse frases como las que a continuación reseñamos.





## DICEN QUE...

→ Aquí se trabaja el enfoque de género porque es una exigencia para la aprobación del proyecto de cooperación.

→ En nuestras prácticas está implícito género.

→ Si se hubiera programado género desde el inicio podríamos dedicarnos mejor al tema.

Ya ha arrancado la iniciativa y el enfoque de género será un desafío a atender en próximos momentos, cuando hayamos avanzando en la implementación del proyecto. Por su importancia es mejor incluir este enfoque en otro proyecto, pero desde la formulación, que es lo más adecuado.

→ Reflexionar sobre género y las formas de pensar y hacer de mujeres y hombres es siempre un plus para nuestras prácticas; pero recién empezamos y es necesario respetar tradiciones, maneras de comportarse que responden a la historia de siglos y siglos.

→ Los cambios socioculturales son lentos, necesitan tiempo para concretarse. Trabajaremos género pero priorizaremos los resultados de impacto, lo que es alcanzable y por dónde tienen que empezar.

→ En nuestro objeto social y objetivo principal del proyecto no está el género; es mejor priorizar los proyectos de género. Vayamos lento para que no surjan resistencias al tema de género y su transversalización o se genere confusión y la gente crea que somos una iniciativa de género o que se está imponiendo.

→ En sectores masculinizados o en temas tan técnicos y concretos como el que aborda nuestro proyecto, donde no se ven o no se han documentado bien los vínculos entre el eje temático y el género, es muy difícil transversalizar el género. Hay que valorar el costo/beneficio de esta inversión.

→ El presupuesto es limitado. Género es un tema muy relevante pero no se pueden destinar recursos para la transversalización de este enfoque; no forma parte de nuestros resultados.

→ Si hay una persona dedicada al tema de género entonces esta tarea es su responsabilidad; nuestro objetivo de desarrollo es otro. Eso no quiere decir que no nos interese el tema.

*Un pare a los frenos te invita a analizar estas ideas, entenderlas y superarlas, pues constituyen obstáculos en el camino a la igualdad de género. Da el primer paso para romper con los frenos.*



## AUTENTIFICACIÓN

### ¿Qué implica tener conciencia y comprometerse con el proceso técnico y político de la transversalización para la igualdad de género?

Dar el sí para iniciar la transversalización de género es una muestra de la disposición de quienes se comprometen a ser parte del cambio y a responsabilizarse con él. Como en otros momentos de la vida, antes del primer paso hay que tener disposición para recorrer el camino por delante, y esa determinación es personal y colectiva. La decisión de emprender un proceso de esta naturaleza debe sustentarse en el reconocimiento de la complejidad que implica, tanto a nivel técnico como político. En otras palabras, demanda tener una noción general de las exigencias del proceso y conciencia sobre su trascendencia.

El acompañamiento especializado es uno de los factores que influye en su calidad. La implicación de las personas en cada etapa prevista es fundamental, por eso hay que concebir vías para garantizar el intercambio de información y la apropiación de la transversalidad. De modo que se facilite la toma de decisiones y adecuados niveles de conocimiento sobre lo que sucede, para poder participar de esta experiencia de transformación.

#### Contiene las siguientes acciones:



VOLUNTAD POLÍTICA PARA UNA CONEXIÓN SEGURA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO



ASISTENCIA TÉCNICA PARA ASESORAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



UN CLIC PARA INTEGRAR TEORÍA Y PRÁCTICA A FAVOR DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



#### VOLUNTAD POLÍTICA PARA UNA CONEXIÓN SEGURA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

«No hay peor ciego que el que no quiere ver». El refrán nos recuerda que la realidad percibida puede tener distorsiones, algunas de ellas marcadas por estructuras mentales, creencias, prácticas aprendidas y mil veces repetidas, que mantienen y reproducen desigualdades de género. Precisamente la transversalización se adentra en la cultura, en los procedimientos, en los comportamientos individuales y colectivos, para conocer a fondo cómo están y se expresan las relaciones de género y cómo mejorarlas. La transformación será posible solo si existe un compromiso político con el proceso y el horizonte que sugiere.

Toca destacar la existencia de una **voluntad política** expresada sustantivamente en actos, hechos, prácticas, para superar las inequidades de género y realizar los cambios necesarios en la organización implicada. El discurso y las acciones deben confirmar el compromiso con el proceso a todos los niveles de toma de decisiones.



En este sentido, resulta fundamental revisar **¿cuál es la política institucional dirigida a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres? ¿Qué aspectos se priorizan? ¿Cómo se expresan los principios relativos a la equidad e igualdad de género en sus documentos programáticos y en las prácticas de la organización? ¿Cómo se corresponden con los planes nacionales de la igualdad? ¿A qué visión del desarrollo responden: trasciende el enfoque Mujer en el Desarrollo o responden a Género en el Desarrollo?**

La transversalización de género puede ser una vía para abordar problemas específicos del desarro-

llo, tanto en los proyectos como en las instituciones participantes. El proceso no está exento de conflictos y resistencias diversas, que forman parte del aprendizaje y los pasos para construir, actualizar y fortalecer la política de género, y que esta sea una potente herramienta colectiva de cambio. Al respecto, las negociaciones para poner en práctica acciones afirmativas que cierren brechas de género son imprescindibles. Por lo general, estas medidas se enfocan en las mujeres en desventaja cuando existen brechas de género. Es relevante asegurar la toma de conciencia sobre la necesidad de privilegiar a quienes están en desventaja, aspecto que da cuenta de una alta voluntad política.

## BUENA PRÁCTICA



### MEDIDAS AFIRMATIVAS PARA CERRAR BRECHAS DE GÉNERO

El proyecto Bases Ambientales para la Sostenibilidad Alimentaria Local (Basal), que se plantea contribuir a la adaptación del sector agropecuario ante el cambio climático con enfoque de género, y el Programa de apoyo al fortalecimiento de cadenas agroalimentarias a nivel local (Agrocadenas), asumen como concepción aportar a la seguridad alimentaria.



Entre sus iniciativas está la aplicación de medidas afirmativas que priorizan a las mujeres, por encontrarse en desventaja. Esta es una manera de fortalecer sus capacidades técnicas y productivas, su autonomía y liderazgo y permitirles participar de manera más activa en la implementación local de acciones de encadenamiento productivo y de adaptación al cambio climático en la agricultura. Aun cuando existen muy pocas experiencias en el país, que abordan integralmente los vínculos entre género en las cadenas agroalimentarias y la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario, fue certera la voluntad de ambos proyectos al incluir medidas afirmativas como parte de la estrategia para integrar el enfoque de género. Con ello fueron a la raíz de las desigualdades, trabajaron realmente con justicia (equidad) y se plantearon alcanzar un mayor impacto en quienes están en condiciones de mayor vulnerabilidad, así como en la cultura y las prácticas de gestión sensible a género.



Ambos proyectos han jerarquizado la identificación, programación e implementación de medidas o acciones afirmativas para cerrar brechas de género, y ellas constituyen buenas prácticas a favor del desarrollo sostenible. Todas las iniciativas, además de sus aportes sociales en materia de igualdad, dinamizan la economía local, diversifican las producciones agropecuarias y contribuyen al bienestar comunitario, a la vez que impactan el empoderamiento económico de las mujeres del campo. Otro factor que tienen en común es el reconocimiento que hacen a su experiencia y práctica socioeconómica.

Las medidas de Basal incrementarán la fuerza laboral agrícola con nuevas oportunidades de empleo destinadas a mujeres desvinculadas, con prioridad para aquellas que apoyan el trabajo en las fincas de las cooperativas sin recibir remuneración. Se promoverán producciones sostenibles, con rotación de cultivos y el uso de fuentes renovables de energía, lo que permitirá la diversificación de las producciones y una mayor adaptación al cambio climático en el sector agropecuario.

Las acciones afirmativas de género de Agrocadenas (proyectos locales-ideas negocios), elaboradas también participativamente, tienen como protagonistas a mujeres productoras de frijol y maíz, inseminadoras y dedicadas a la ceba de ganado vacuno. Al ellas incorporarse en actividades productivas tradicionalmente consideradas como masculinas, por una parte, elevan su desarrollo y progreso (mayores ingresos, autonomía económica, participación en la toma de decisiones) y, por otra, contribuyen a que en sus respectivas cooperativas se produzcan cambios de gestión a favor de la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental.



## ASISTENCIA TÉCNICA PARA ASESORAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Existe un acervo de conocimientos e insumos técnicos para el diseño, implementación y evaluación de intervenciones que aspiran a reducir las brechas entre hombres y mujeres y, por ende, impactar a favor del desarrollo las relaciones sociales de poder. De ahí la pertinencia de contar con un **asesoramiento técnico** —interno y/o externo a la organización— que facilite el acceso a esos saberes para concebir y organizar el proceso de la transversalización.

No solo se trata de «asignar la tarea» a alguien, sino de orientar la asesoría técnica que aporte criterios de análisis y contenidos específicos desde las más diversas prácticas. Esta es una acción fundamental para maximizar los esfuerzos y estimular e impulsar una sistemática y mayor formación sobre género. En experiencias previas se valora como un factor de éxito la existencia de equipos o personas formadas en estos temas, y que

sean ellas quienes asuman la responsabilidad de promover la equidad de género en la iniciativa de desarrollo.

Asimismo, en algunos momentos, se puede valorar el acompañamiento especializado de instituciones aliadas y externas a la organización para realizar la transversalización de género. Entre las preguntas que pueden guiar esta acción figuran: **¿cómo y dónde identificar, más que especialistas en género, a un personal con experiencia en la integración de género en campos específicos del desarrollo sostenible?** (en género y VIH, género y medio ambiente, género y desarrollo local, género y gestión de riesgo de desastres), **¿cómo hacer cómplices de la transversalización de género a especialistas que no pertenecen a la organización involucrada en este proceso?**, **¿cómo incorporar a hombres en los equipos de especialistas en género?**, **¿cómo posicionar el vínculo entre género y las tres dimensiones del desarrollo sostenible?**

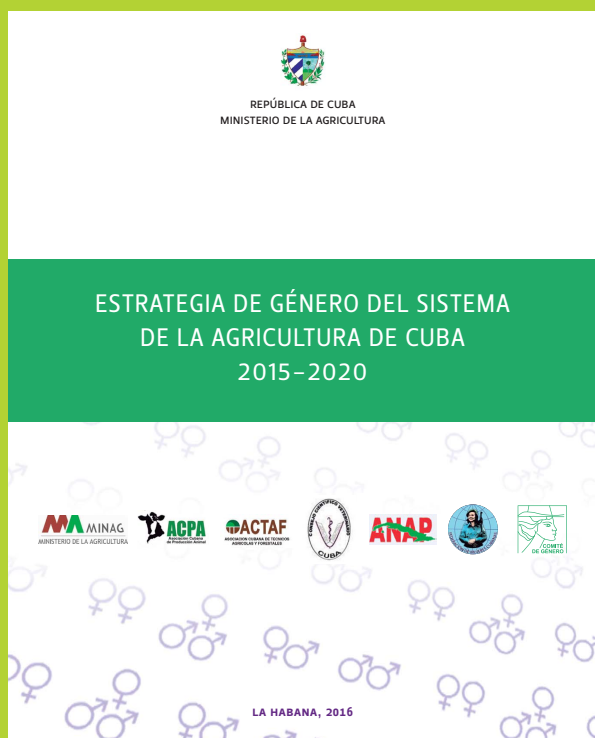
## BUENA PRÁCTICA



### APOYAR LA COSECHA DE GÉNERO

## APOYAR LA COSECHA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE LA AGRICULTURA

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura (2015-2020) es reconocida como una herramienta de gestión para trabajar por una prioridad política e ideológica: la plena realización y el disfrute de los derechos de mujeres y hombres.



Esta buena práctica es también ejemplo de una experiencia de transversalidad de género en políticas públicas. Constituye el primer instrumento normativo y programático de su tipo a nivel de ministerio en el país y fue construido participativamente con actores de municipios, provincias e instituciones nacionales. Contó con la asesoría técnica del PNUD y de la ONG Oxfam y con la participación de especialistas en género, quienes realizaron el diseño metodológico, siempre de conjunto con las instituciones del sector y en alianza con la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). El acompañamiento especializado logró dialogar con las necesidades, expectativas y procedimientos del Ministerio de la Agricultura (MINAG). No se partió de cero, pues se tuvieron en cuenta los avances sobre el tema dentro del sector. Todo ello ayudó a que se alimentaran relaciones de respeto, camaradería y confianza entre quienes asesoran y la institución receptora de esa colaboración, lo que repercutió en los frutos del proceso.



Sus ocho líneas estratégicas focalizan dimensiones sociales clave del desarrollo sostenible, como por ejemplo: la creación y el fortalecimiento de capacidades; la comunicación y gestión del conocimiento; la articulación de actores y el trabajo en red; las condiciones de trabajo y salud laboral; la participación, liderazgo y reconocimiento de las mujeres; las masculinidades y su incidencia en la igualdad, etc. También se explicita la importancia del empoderamiento económico de las mujeres y de la atención a medidas de adaptación al cambio climático en el sector agropecuario. Lo anterior, unido a la evaluación y reconocimiento a entidades con resultados positivos que trabajan por la igualdad de género, contribuye a crear ambientes laborales favorables al desarrollo sostenible.



## UN CLIC PARA INTEGRAR TEORÍA Y PRÁCTICA A FAVOR DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Hay un conjunto de palabras esenciales que encierran interpretaciones, comprensiones del mundo y posturas ante él. Son conceptos que permiten hablar en términos comunes cuando se convierten en las **bases teórico-metodológicas** de un proceso como el que nos ocupa. Cada proyecto y programa de desarrollo debe tener a la dis-

tancia de un clic ese mapa conceptual que expresa **cuál es el marco teórico-metodológico con el que se identifica, y de manera particular qué procesos y concepciones le sirven como referente en materia de género y desarrollo.**

Estos presupuestos conceptuales han de dialogar con la experiencia, para que teoría y práctica se enriquezcan mutuamente con coherencia. Algunos principios pueden guiar esa interrelación:

PRINCIPIOS	ALGUNOS ARGUMENTOS
La desigualdad de género como obstáculo al desarrollo humano.	La desigualdad encuentra sus orígenes en los modelos de desarrollo de las sociedades actuales, que han conducido a un reparto injusto de las oportunidades de acceso a los recursos y de participación en los beneficios del desarrollo. Asumir una propuesta de desarrollo inclusiva y justa requiere revertir las desigualdades de género y las relaciones jerárquicas que las han perpetuado.
La igualdad como fin.	Al colocar el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, se reconoce de manera prioritaria la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  Esto demanda atender y resolver las disparidades entre mujeres y hombres (en materia de autonomía, capacidades, ingresos económicos, niveles de participación social, económica y política en su entorno...).

La equidad como medio.

Las prioridades recogidas en la Agenda del Desarrollo para ser alcanzadas necesitan de la construcción de relaciones más equitativas y justas entre hombres y mujeres.

La legitimidad de las acciones positivas (medidas afirmativas) y de empoderamiento de las mujeres.

El reconocimiento de brechas de género y relaciones de poder que colocan en desventaja a las mujeres es un primer paso para revertir esa realidad, y luego implementar diferentes estrategias que apoyen la incorporación de las mujeres en las estructuras existentes y que creen oportunidades en los proyectos para convertirse en agentes de desarrollo.

El compromiso con un enfoque de derechos humanos.

La igualdad de género respalda y hace posible el ejercicio de derechos humanos que la discriminación por razones de género limita. Todas las personas, respetando su diversidad, tienen garantizado el disfrute de sus derechos que ante la ley tienen como seres humanos.

La democracia y la participación como baluartes a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

Ningún espacio que tribute al desarrollo con enfoques democráticos puede excluir a las mujeres, no solo por el porcentaje numérico que representan, sino por el papel que desempeñan en la reproducción de la vida (material y espiritualmente). De ahí que haya que superar todas las discriminaciones hasta convertir a las mujeres en ciudadanas y actoras sociales, en agentes de cambio del desarrollo, como planificadoras, gestoras, organizadoras de procesos de transformación...



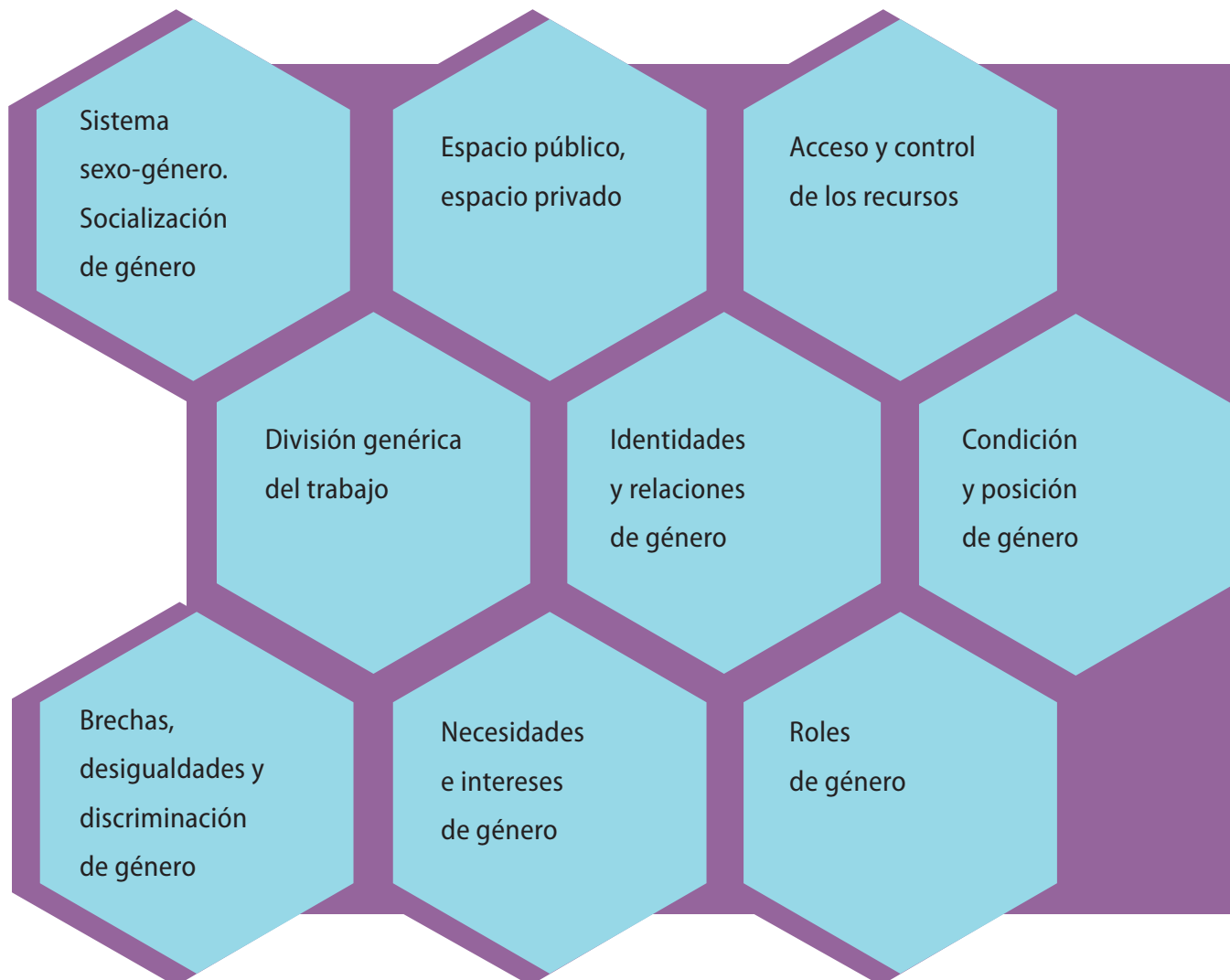


Ayuda la participación de un personal especializado en estas temáticas que asuma los principios anteriores y domine las principales categorías a considerar para la integración del género en iniciativas de desarrollo.

**LA IGUALDAD DE GÉNERO  
RESPALDA Y HACE POSIBLE EL  
EJERCICIO DE DERECHOS HUMANOS  
QUE LA DISCRIMINACIÓN POR  
RAZONES DE GÉNERO LIMITA.**

***Conceptos o categorías básicas para una mayor contribución al adelanto de las mujeres y la igualdad de género.***

*¿Qué considerar para la integración de género en el desarrollo?*

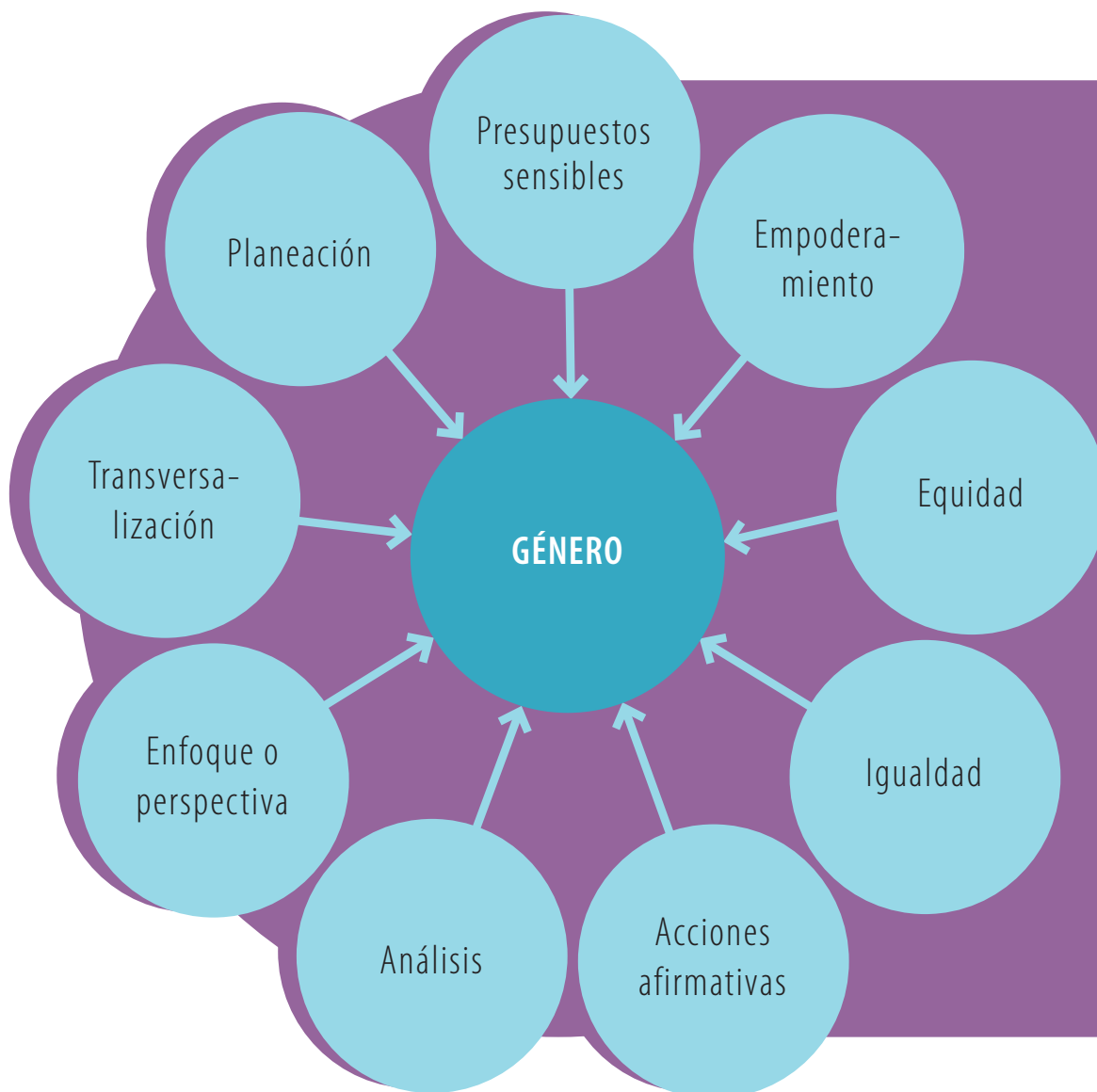


## Acciones a emprender

Estas categorías interrelacionadas e interdependientes son parte sustancial de la Teoría de Género y se definen en un breve glosario que aparece en el acápite de cómo se hizo esta guía. Conocerlas es un requisito para comprender la importancia de transitar hacia nuevos paradigmas de relaciones en igualdad entre mujeres y hombres, y es un modo de contribuir al desarrollo humano.

Ante las interrogantes: **¿cómo realizar la transversalización de género?** y **¿cómo insertar este tema en las perspectivas de desarrollo?**, las herramientas conceptuales también sugieren vías de llevar el género a procesos de desarrollo. Algunos de los términos más mencionados aparecen en el siguiente esquema.

*¿Cómo realizar la integración de género en el desarrollo?*





Todas estas herramientas hacen aportes útiles y se complementan en la mirada de género que busca transformar las desigualdades por esa razón. A veces no son suficientemente conocidas y eso limita su aplicación en otras oportunidades; y tras el supuesto desconocimiento o los equívocos se pueden ocultar o reproducir las resistencias al tema. Por último, y

no menos importante, es necesario incluir en esta ruta teórico-metodológica los principales vínculos entre género y el área específica del desarrollo donde el proyecto o programa actúa; por ejemplo, si se trata de la gestión de riesgo o sobre el cambio climático, el desarrollo económico local, la seguridad alimentaria o la respuesta al VIH/sida, entre otros.

## BUENA PRÁCTICA



### INSUMO PARA TRANSVERSALIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Actores del sector agropecuario, de la gestión de riesgo de desastres y especialistas en el tema de género intercambiaron aprendizajes para la toma de conciencia sobre la importancia de clarificar la teoría y lograr un mejor impacto en las prácticas, tanto a nivel económico, social como ambiental. Dos relevantes resultados derivaron de la integración de sus capacidades.



Por una parte, el Departamento de Calidad del MINAG, en el marco del Programa de Manejo Sostenible de Tierras, puso a disposición de las diferentes dependencias de este organismo, en el 2014, la *Norma Ramal Género. Términos y Definiciones* (NRAG 3002014). En su elaboración intervinieron, además, las direcciones de Cuadro y Agrinfor de ese ministerio, representantes de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), de la FMC y del PNUD. Por otra parte, en el ámbito del proyecto «Contribución a la elevación de la Resiliencia Urbana de las principales ciudades de Cuba», se realizó el instructivo *Género en Resiliencia Urbana: de las reflexiones teóricas a nuestras prácticas* que consolida aproximaciones para la validación, construcción y aprobación del marco metodológico para aquellas iniciativas que se planteen contribuir al desarrollo sostenible desde la gestión de riesgo de desastres.



El instructivo, también otra buena práctica de desarrollo sostenible, resalta entre sus propuestas conceptos clave de la metodología del PNUD para la Evaluación de Necesidades Post-Desastre (PDNA, por sus siglas en inglés) y donde lo económico, lo social y lo medioambiental constituyen áreas de igual relevancia. Además se apunta, por solo citar un ejemplo: «Si no se promueve el desarrollo centrado en las personas, en mujeres y hombres, eliminando las desigualdades entre ellas y ellos, no se podrá realizar una gestión de riesgo de desastres eficiente y exitosa. Si los modelos de desarrollo no dan la debida prioridad a la supervivencia y el bienestar humanos y no se consideran las interrelaciones sociales y los vínculos que establecen las personas con su entorno, las afectaciones al medio ambiente serán mucho mayores —como ya ha sido constatado por las realidades de los países de la región— y se gestarán condiciones de mayor riesgo para las generaciones actuales y futuras».

En la *Norma Ramal* se destaca la definición de ambiente de trabajo y de acoso sexual/hostigamiento sexual (que produce un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe y el colectivo en general). Además, al definir análisis de género se resalta que es una «herramienta sistemática para examinar las diferencias sociales y económicas entre mujeres y hombres». Su contenido es aplicable a todas las entidades del Ministerio de la Agricultura. Con este análisis se ha evidenciado que solo conociendo los aspectos clave de género se puede lograr impactar mejor las prácticas vinculadas a la sostenibilidad ambiental, la productividad y otros indicadores económicos que resultan necesarios para la seguridad alimentaria, misión fundamental del MINAG. De hecho, este aspecto conceptual es ampliamente utilizado en la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura y contribuye al desarrollo del sistema de gestión IGECSA.



## VOZ POR LA IGUALDAD



*Se observan sesgos en la investigación desde la perspectiva de género en Cuba porque no se conocen suficientemente los vínculos entre los estudios de género y el feminismo como fuente teórica y, por tanto, los objetivos fundamentales de este tipo de investigación. En mi experiencia profesional he observado con mucha frecuencia una contradicción: la preocupación científica por la vida de las mujeres en su relación con los hombres, con la consecuente aceptación del género como categoría de análisis y la perspectiva de género como una metodología para abordarla desde el compromiso personal y, por otra parte, la negativa de muchas profesionales a reconocerse feministas o, más allá, rechazar el feminismo.*

*Aún entre muchas y muchos profesionales que nos dedicamos a los temas de género existe cierto estereotipo acerca de lo que es el feminismo, y mientras no logremos cambiarlo tropezaremos con obstáculos invisibles para el desarrollo de trabajos desde la perspectiva de género.*

**NORMA VASALLO**

Profesora de la Universidad de La Habana

## FRENOS



Lejos de favorecer la transversalización, el uso esquemático, acrítico y superficial de las principales categorías y herramientas sobre género puede entorpecer la lógica a seguir. De igual modo, son limitantes la sectorización, el no contrarrestar, modificar o eliminar aquello que atenta contra el abordaje integral del tema de género. A estos frenos al proceso hay que ponerles fin para avanzar. Muchas veces suelen expresarse en frases como las que aparecen a continuación.

## DICEN QUE...

- Tenemos conocimiento sobre la necesidad e importancia de la igualdad de género, tenemos la voluntad de hacerlo, pero es mejor esperar a que estén creadas las condiciones y capacidades que se necesitan para abordar el tema.
- Yo le digo sí a la transversalización de género, pero justo en el momento y en el resultado del proyecto que sea más pertinente. Los grandes cambios son para los proyectos o iniciativas de género y nuestro proyecto no es de género. Se había acordado privilegiar la transversalización de género en el diseño del proyecto, solo que todo fue muy rápido y no dio tiempo para ese análisis. Se retomará en la implementación.
- Capacitar, capacitar y capacitar es lo más recurrente y vemos que se utilizan los mismos conceptos o categorías de género en todos los temas del desarrollo; género tiene que ser algo más que bla, bla, bla; queremos ver lo concreto pero no sabemos cómo hacerlo.
- Los proyectos y programas de desarrollo son prácticas, la teoría es para la academia. La transversalización de género necesita concretarse más en la teoría y en la práctica para luego llevarla al proyecto.
- Al trabajar a favor de las mujeres los resultados del proyecto van a marcar una diferencia. Si nos convencemos de esto en el transcurso del proceso podremos hacerlo mejor en próximas prácticas, pero primero tiene que demostrarse. Ya trabajamos lo social.
- Una cosa es trabajar género y otra es que siempre se favorece a las mujeres. Es muy fuerte y prácticamente imposible que los recursos se destinen a ellas cuando la mayoría del sector está compuesto por hombres.

*Un pare a los frenos te invita nuevamente a analizar estas ideas, entenderlas y superarlas, pues constituyen obstáculos en el camino a la igualdad de género. Da el primer paso para acabar con los frenos.*

- Género es dicotómico, solo se refiere a la categoría sexo (a lo femenino y lo masculino), no es útil para mi análisis porque es un concepto binario.
- Estamos dispuestos a trabajar a favor de la igualdad de género pero que nos lo indique el organismo encargado o un actor nacional.



## ESCÁNER EN PROCESO

### ¿Cómo son las relaciones de género en el contexto del proyecto y qué dice el diagnóstico institucional sobre las oportunidades y brechas de mujeres y hombres?

Existe un uso popular de la forma verbal escanear, incluso entre quienes nunca han utilizado los servicios del equipo tecnológico que hace esa función. Una mirada pormenorizada y ágil puede recorrer una habitación o a una persona recién llegada y apropiarse a la vez de aspectos generales y detalles. A ese tipo de rastreo de información nos referimos en este momento, cuando toca adentrarse en el escenario de actuación y el contexto donde se transversalizará el género.

Esta mirada nos permite auscultar la realidad desde todos los ámbitos donde tiene lugar la iniciativa de desarrollo. Indaga sobre la verdadera contribución de las mujeres y los hombres a la creación de la riqueza social y se centra en las relaciones de género y las causas de las desigualdades por esa razón. El diagnóstico institucional sobre género en el ámbito de actuación del proyecto o programa de desarrollo es uno de los momentos clave del proceso de transversalización. Su objetivo estratégico es identificar cuáles son las desigualdades de género y qué aspectos favorecen o dificultan su eliminación.

#### Contiene las siguientes acciones:



EN LÍNEA CON LAS PROBLEMÁTICAS Y EL CONTEXTO DONDE SE PROYECTA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



UNA COPIA AL PIE DE LA LETRA DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO NATURALIZADAS



PRECISIONES PARA NAVEGAR A FONDO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL SENSIBLE A GÉNERO

En sentido general, el diagnóstico precisa cuál es la situación, atendiendo a las condiciones políticas, sociales y técnicas, sobre la que se trabajará; en qué problema se centrará (identificando sus causas estructurales y consecuencias), y con quiénes cuenta para alcanzar la transformación buscada. En todos los casos se considera cómo afectan a las personas, de manera diferenciada, los hallazgos del diagnóstico. No solo se describe la realidad, sino se analiza e interroga, se buscan los porqués de esa situación y sus implicaciones para el desarrollo sostenible. El siguiente recuadro puntualiza sus particularidades.

**EL DIAGNÓSTICO PRECISA CUÁL ES LA SITUACIÓN (ATENDIENDO A LAS CONDICIONES POLÍTICAS, SOCIALES Y TÉCNICAS) SOBRE LA QUE SE TRABAJARÁ; EN QUÉ PROBLEMA SE CENTRARÁ Y CON QUIÉNES CUENTA PARA ALCANZAR LA TRANSFORMACIÓN BUSCADA.**

ASPECTO A VALORAR	ESPECIFICIDADES PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO	
	En la organización que lidera el proyecto/ programa de desarrollo	En una organización/institución vinculada al proyecto/programa de desarrollo
¿Qué se propone?	Precisar, enriquecer, profundizar y consolidar la información obtenida a inicios del proceso de la transversalización de género, cuando se analizaron las condiciones de partida para dicha transversalización.	Profundizar en todas las áreas relevantes para las relaciones de género y en las prácticas institucionales que protagoniza la iniciativa, proyecto o programa en un determinado contexto y lugar.
¿Qué información busca?	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Diferencias que genera la discriminación de mujeres u hombres (de distintas identidades) o que se utilizan para justificar las desigualdades.</li> <li>→ Funcionamiento de la institución/organización en cuanto al sistema sexo-género.</li> <li>→ Supuestos y realidades acerca de las relaciones de género y los estereotipos.</li> <li>→ Vulnerabilidades y capacidades de mujeres y hombres.</li> <li>→ Estructuras (formales/informales) de valoración y reconocimiento de ellas y ellos.</li> <li>→ Acceso a y control de los recursos, diferenciados por sexo.</li> <li>→ Dimensiones de poder (paridad, jerarquías, participación en la toma de decisiones) en el contexto de actuación de la iniciativa.</li> </ul>	





Preguntas  
guías

Las mismas interrogantes que ayudan a integrar género en el desarrollo resultan útiles durante el diagnóstico:

1. ¿Quién hace qué?
2. ¿Quién tiene qué?
3. ¿Cómo se distribuyen los recursos públicos y privados entre hombres y mujeres participantes en los proyectos y programas y/o en las organizaciones involucradas en contribuir a la igualdad de género?
4. ¿Cómo se expresa la división sexual/genérica del trabajo y las responsabilidades asociadas a mujeres y hombres?
5. ¿Cómo influyen los factores sociales, culturales, religiosos, económicos, políticos, jurídicos y medioambientales en los hombres, las mujeres y las relaciones entre ambos?
6. ¿Qué contribuye (y qué limita) a valorar, promover y proteger, en igualdad de condiciones, a mujeres y hombres?
7. ¿En qué se propone influir la iniciativa de desarrollo y/o la organización para promover o contribuir a la igualdad de género?
8. ¿Cómo se reflejan las relaciones de género en los rubros presupuestarios e instrumentos de financiamiento, vinculados con las instituciones y/o sus programas/proyectos de desarrollo?



## EN LÍNEA CON LAS PROBLEMÁTICAS Y EL CONTEXTO DONDE SE PROYECTA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Como sucede a través de la red de redes, que permite tender puentes y acercar distancias desde la virtualidad, en este proceso también es necesario conectarse con el **contexto** e identificar en él los aspectos y problemáticas más relevantes para el trabajo a favor de la igualdad de género. La observación y el análisis de la realidad permiten captar datos para marcar con exactitud el punto de partida del proyecto o programa de desarrollo al que se propone transversalizar el género.

La documentación disponible, la gestión del tiempo, los espacios, los recursos y el capital humano portan información susceptible a la mirada de género. Para profundizar en el análisis no se deben hacer aproximaciones «a simple vista» sino miradas agudas con los «lentes» o «espeje-

los» de género puestos. Quienes más conocen su entorno y las dinámicas que le caracterizan son las personas de la institución, organización o comunidad en cuestión. Por ello se privilegia el uso de metodologías participativas para estudiar las especificidades de cada contexto.

La consulta individual y en todos los niveles de la organización, las historias de vida, el aporte grupal y colectivo son algunos métodos válidos para dar protagonismo en el **diagnóstico** a las mujeres y a los hombres. A veces ellas y ellos pueden intercambiar de conjunto. En ocasiones es relevante realizar grupos específicos de unas y otros para que afloren distinciones de género sobre sus vivencias y concepciones. Toda esta información permitirá detectar **cuáles son las áreas que requieren cambios y dónde es más necesario dedicar esfuerzos y recursos para asegurar el proceso de transformación.**



## BUENA PRÁCTICA

### LA MIRADA DE GÉNERO A LA REALIDAD

Entre 1998 y 2012 el Programa de Desarrollo Humano Local (PDHL) acumuló experiencias en diferentes territorios cubanos. Uno de sus énfasis estuvo en promover los intereses de las mujeres y fortalecer el enfoque de género mediante un proyecto de apoyo a la transversalización de género para potenciar la contribución a la igualdad y al empoderamiento de las mujeres en el desarrollo local. El diagnóstico de género en el PDHL, que contó con la asesoría del Centro de Estudios de la Mujer y la participación de la FMC, en sus diferentes instancias, resultó la primera tarea técnica que acometieron los



Grupos de Trabajo Municipales y Provinciales. El punto de partida fue analizar la información ya existente, así como realizar una aproximación inicial a los problemas fundamentales de las áreas a diagnosticar, incluyendo la mirada a aspectos relativos a relaciones de género, estereotipos, prejuicios, inequidades de género, condiciones laborales...

Esas miradas tributaron información esencial para la construcción participativa de la Estrategia de Género en PDHL. Muchos de los hallazgos de este diagnóstico todavía constituyen pautas para guiar el trabajo sobre el desarrollo local, por ejemplo: reconoce que «se han producido cambios paulatinos en las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino; nuevas cualidades relacionadas con la afectividad son incorporadas a la imagen del hombre deseado (la ternura, el ser cariñoso y delicado), toda vez que la mujer ya se concibe y desea con cualidades como la inteligencia, la fuerza, la independencia y que participe de los múltiples espacios sociales existentes».

«También se observa mayor tolerancia y respeto a la diversidad de estructuras familiares. Se mantienen algunas inequidades de género, sobre todo en el ámbito familiar, en las relaciones de pareja, en algunos sectores de la producción y de los servicios y en el acceso a los puestos de toma de decisiones de determinados organismos e instituciones. La socialización de género en la escuela a veces refuerza algunos estereotipos de género y relaciones de no equidad entre niños y niñas, entre adolescentes y jóvenes de ambos sexos. Ella es la máxima responsable del uso de anticonceptivos y la salud sexual y reproductiva.

»Aun es escasa la orientación familiar en materia de equidad de género. El deterioro de algunas de las condiciones de vida de determinados sectores de la población trae aparejado la aparición de familias vulnerables. Las actividades comunitarias, generalmente realizadas desde el voluntariado social, se consideran espacios más dirigidos o destinados a la participación de la mujer en la sociedad y esto provoca, además, la sobrecarga de la mujer en la esfera comunitaria».



Como buena práctica del desarrollo sostenible, sus resultados contribuyeron al desarrollo económico de las mujeres, más de 3100 accedieron al empleo (el 55 % de los empleos creados por el proyecto), surgieron y/o se fortalecieron 18 centros para la capacitación técnica de las mujeres y 30 instituciones especializadas en reforzar el empoderamiento de ellas. A la vez se crearon o apo-

yaron 13 centros para el cuidado de niñas y niños, que favorecieron la participación laboral de las mujeres y la equidad social, priorizando a madres solas. Se mejoraron servicios de asistencia social y recreación en las comunidades y se desarrollaron iniciativas de protección y educación ambiental con responsabilidad de todas y todos, que potenciaban la igualdad de género. Un ejemplo lo constituye el proyecto local de higienización de la ciudad de Bayamo, en Granma.

El "Proyecto para el desarrollo del enfoque de género como eje estratégico transversal en el Programa de Desarrollo Humano a Nivel Local en Cuba" PNUD/UNIFEM/FMC/ONE es seleccionado como **Buena Práctica en Género** en el Festival 2007 desarrollado por América Latina Genera.

**Principales alianzas...**  
**Contrapartes nacionales fundamentales:**

- Federación de Mujeres Cubanas (FMC)
- Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica (MINVEC)
- Oficina Nacional de Estadísticas (ONE)
- Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX)

**Socios principales:**

- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)
- Otras agencias, fondos y programas de las Naciones Unidas
- Agencias de la cooperación bilateral
- Actores de la cooperación descentralizada
- Sectores académicos y ONGs

**Algunas cifras...**

- De los 7.000 nuevos empleos creados, el 60 % fueron ocupados por mujeres.
- 131 puestos de dirección administrativa creados y ocupados por mujeres.
- 18 centros creados y/o fortalecidos para la capacitación técnica y entrenamiento de mujeres según sus necesidades.
- 13 centros creados y/o fortalecidos para el cuidado de niñas y niños de madres y familias trabajadoras asalariadas.
- 30 instituciones fortalecidas para reforzar su accionar en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género (entre ellas, Casas de Orientación a la Mujer y la Familia, Centros de estudio e investigación, Cátedras de la mujer...).
- 6 estudios, investigaciones y sistematizaciones realizados y publicados con indicadores respecto a las relaciones de género.

**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**  
 Calle 18 No. 110, Miramar, La Habana, Cuba  
 Tel: (537) 204 1512 a 1515; Fax: (537) 204 1516  
 Email: registry.cue@undp.org  
 Sitio web: www.undp.org/cu

**Programa de Desarrollo Humano Local (PDHL) en Cuba**

**10 años de apoyo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer**

El Desarrollo Humano Local, y el Programa de Desarrollo Humano Local (PDHL) como mecanismo de implementación, ha sido identificado como una de las cinco prioridades del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF-MANUD 2008-2012) y como una de las cuatro prioridades del Programa de país PNUD-Cuba para el 2008-2012. El PDHL contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el ámbito local y favorece la igualdad de género y el avance de la mujer.

**¿Qué es el PDHL?**  
 Es la estrategia del Gobierno y el PNUD en Cuba un instrumento de coordinación del Sistema de Naciones Unidas para el apoyo de la cooperación internacional al desarrollo local. El PDHL facilita un marco de referencia a una amplia y diversa red de aliados y socios interesados en coordinar sus esfuerzos, para la acción directa y el intercambio con las organizaciones e instituciones locales cubanas. El PDHL, como programa conjunto del Gobierno y del PNUD en Cuba, desde 1998 ha acompañado los desafíos de las autoridades nacionales en apoyo a los procesos de desarrollo local priorizados.

Actualmente el PDHL opera en 60 de los 169 municipios del país y en 8 de sus 14 provincias.

**Desde el inicio del Programa de Desarrollo Humano Local (PDHL), la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) -y su presidenta Vilma Espín-, reconoce al Programa como un espacio estratégico para insertar los intereses de las mujeres y fortalecer la igualdad de género.**



## UNA COPIA AL PIE DE LA LETRA DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO NATURALIZADAS

Las desigualdades de género no siempre se expresan abiertamente. Hay quienes aseguran que en su radio de acción han sido desterradas. Sin embargo, muchas veces al indagar y profundizar en el análisis se descubren problemáticas que frenan el desarrollo pleno de mujeres y hombres y que les colocan en desventaja ante sus semejantes. Es necesario tener en cuenta que se trabaja la perspectiva de género porque existen tales **desigualdades** y para hacer énfasis en aquellas concepciones y prácticas que denotan tratos discriminatorios o estereotipados por razones de género, aunque no siempre sean evidentes a simple vista por estar incorporadas a la cultura de las personas y formar parte del sentido común, de la vida diaria. El diagnóstico es una oportunidad para atrapar al pie de la letra esos desequilibrios y visualizar **qué aspectos de la división sexual del**

**trabajo están anclados en las normas y valores más intrínsecos de la organización o la iniciativa en la que se desarrolla la transversalización de género y qué manifestaciones de discriminación atentan contra la dignidad de las personas, particularmente de las mujeres.**

La cultura institucional, las tradiciones y prácticas naturalizadas pueden evidenciar violencia de género, valoraciones sexistas sobre el trabajo reproductivo, la tensión existente entre las funciones y roles productivos y reproductivos, y formas no inclusivas respecto a la corresponsabilidad con el cuidado, entre otros temas. En fin, se trata de ahondar en los procesos «generalizantes» (aquellos en los cuales se abordan y reproducen las relaciones de género, las discriminaciones, los estereotipos sexistas, pero también la promoción e incidencia para el cambio a favor de la igualdad), reconocer las resistencias al cambio y alcanzar mayores niveles de igualdad entre mujeres y hombres.

## BUENA PRÁCTICA



### DIAGNÓSTICO EN TRES TIEMPOS

Basal respondió con efectividad al desafío del diagnóstico de género y así lo ha documentado en su serie *Ecos del Aprendizaje* que aborda cómo se ha transversalizado género en el proyecto. «Por una parte, no existían en el país antecedentes que combinaran, a la vez, las indagaciones y el análisis sobre temas de género, seguridad alimentaria y adaptación al cambio climático. Tampoco se contaba con instrumentos para su realización. Por otro lado, necesitaba involucrar a la mayor cantidad de actores para que sus hallazgos fueran más potentes y se pudieran compartir por todas y todos».



El proyecto mencionado anteriormente constituye una buena práctica que integra las tres dimensiones del desarrollo sostenible. Esta concepción se impregnó en sus diagnósticos por componentes (agua, suelo, servicios de apoyo y género) que permitieron realizar mejores análisis económicos, sociales y ambientales, considerando la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario. Los resultados de ese proceso favorecieron la definición de las medidas de adaptación a implementar con enfoque de género.



El diagnóstico de género exigió profundizar en el tema aunque para ello necesitaran más tiempo y recursos que los inicialmente previstos. Resultó pertinente estructurarlo en tres momentos de acercamiento progresivo: taller de sensibilización en género («Aproximación al diagnóstico de género en componentes clave de la adaptación al cambio climático en los tres municipios»); diagnóstico participativo («Brechas de género y oportunidades de mujeres y hombres, vinculadas con la adaptación al cambio climático para la sostenibilidad alimentaria a nivel local»); y validación de sus resultados.

Los municipios implicados (Güira de Melena, Los Palacios y Jimaguayú) organizaron su respectivo taller de sensibilización en género, que incluyó indagación individual, trabajo en equipos y reflexiones en plenario. Se privilegió el uso de técnicas proyectivas y dramatizaciones grupales que, además de revelar información, inspiraron la participación en el proceso. Otros de los instrumentos utilizados fueron las entrevistas a mujeres y hombres con diferentes roles desde las comunidades hasta el nivel nacional; un cuestionario aplicado al personal técnico y otro sobre necesidades de capacitación; los grupos focales con productores y productoras, técnicas y directivas; y el taller de diagnóstico participativo. También se contó con guías de observación y con un modelo de identificación de datos estadísticos del municipio y de las unidades de intervención del proyecto.



Los resultados del diagnóstico resultaron fundamentales para identificar acciones afirmativas, encaminadas a reducir las vulnerabilidades y a reforzar la igualdad de género en las oportunidades que plantean las medidas de adaptación a ejecutar como parte de Basal, destacadas anteriormente en otro recuadro de buenas prácticas.



### PRECISIONES PARA NAVEGAR A FONDO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL SENSIBLE A GÉNERO

Hacer caso omiso a las brechas y desigualdades de género constatadas por el diagnóstico, minimizarlas u ocultarlas, será tan contraproducente como la no realización del análisis intensivo y profundo que implica este momento. La comunicación de sus resultados (efectos de la desigualdad de género, sus impactos en seres humanos y en el desarrollo) es fundamental para sensibilizar y comprometer con la superación de relaciones de género injustas y dar paso a una nueva **cultura institucional**.

Es imprescindible que la dirección de las organizaciones que lideran los proyectos y programas de desarrollo conozca **cuáles fueron los principales hallazgos en cuanto a las construcciones estructurales de género y las dificultades detectadas para impulsar el cambio, qué estereotipos y mitos no se discuten**, porque, en lo adelante, podrán tomar decisiones que contribuyan a eliminar las brechas de género.

**COMUNICAR LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO ES FUNDAMENTAL PARA SENSIBILIZAR Y COMPROMETER CON LAS ACCIONES QUE SE PROPONGAN SUPERAR LAS RELACIONES DE GÉNERO INJUSTAS.**

También debe compartirse la información a profundidad con todas las mujeres y hombres que protagonizarán el cambio a favor de la igualdad en el ámbito de actuación seleccionado. A veces, en el propio momento de análisis de los resultados del diagnóstico, surgen nuevas luces, comprensiones y soluciones a las desigualdades de género que no se percibían.

Se sugiere poner en blanco y negro la totalidad de los resultados, no solo visualizar aquellos que vayan a ser focalizados a través de la iniciativa de desarrollo en curso. Así, se puede tener más claridad con respecto a los pasos inmediatos y aquellos que requieran esfuerzos a futuro. Para generar soluciones efectivas y duraderas será conveniente sensibilizar a la mayor cantidad posible de los actores del desarrollo (personas, grupos, asociaciones, instituciones, comunidades...).

**PARA GENERAR SOLUCIONES EFECTIVAS Y DURADERAS SERÁ CONVENIENTE SENSIBILIZAR A LA MAYOR CANTIDAD POSIBLE DE LOS ACTORES DEL DESARROLLO (PERSONAS, GRUPOS, ASOCIACIONES, INSTITUCIONES, COMUNIDADES...).**

Si bien eso es algo que ha de comenzar antes de adentrarse en un proceso de transversalización de género, luego del diagnóstico se cuenta con más información novedosa y reorganiza-

da a partir de los ejes de análisis. En ocasiones se desestima el vínculo del género con las temáticas centrales de los proyectos o programas de desarrollo. Los mensajes que se elaboren como fruto del diagnóstico, no solo deben abordar asuntos puntuales del contexto donde se intervendrá, esta es una buena oportunidad para colocar antecedentes, desmontar concepciones arraigadas y conectar realidades, donde muchas de las situaciones develadas por el estudio también se manifiestan.

Por tanto, resulta conveniente disponer de documentos, datos y otros materiales que muestren los orígenes de la desigualdad de género, su relación con los modelos de desarrollo que han orientado la construcción de las sociedades actuales y sus consecuencias. La revisión y el uso comunicativo de esos insumos ayudarán a encontrar aristas históricas, sociales, culturales y políticas, que han perpetuado la dominación de un sexo sobre otro, naturalizando el injusto reparto de las oportunidades y de los recursos.

**RESULTA CONVENIENTE DISPONER DE DOCUMENTOS, DATOS Y OTROS MATERIALES QUE MUESTREN LOS ORÍGENES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, SU RELACIÓN CON LOS MODELOS DE DESARROLLO QUE HAN ORIENTADO LA CONSTRUCCIÓN DE LAS SOCIEDADES ACTUALES Y SUS CONSECUENCIAS.**





## BUENA PRÁCTICA

### TRAS LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE REFUERZAN LAS BRECHAS Y LA CULTURA INSTITUCIONAL SEXISTA

Volvemos a una de las buenas prácticas de la experiencia de IGECSA, en esta oportunidad se trata de la realización del diagnóstico intensivo y participativo que profundiza en las subjetividades de mujeres y hombres del campo cubano en la propia organización (cooperativa, unidad de servicios, entidad del sistema de la agricultura) donde se trabaja.

Una de las novedosas técnicas empleadas como parte del diagnóstico es el cuestionario de línea de base para identificar el estado de la gestión de las entidades analizadas, que unido al instrumento de creencias personales sobre las relaciones de género y la seguridad alimentaria levanta aspectos trascendentales de la cultura institucional.

Los resultados del diagnóstico realizado por IGECSA en su fase piloto han mostrado brechas de género como: una presencia desigual de ellas y ellos en el sector, con marcada desventaja para las mujeres; igualmente difiere la autonomía sobre sus tiempos o el acceso a capacitaciones, con ventaja para los hombres. Situaciones que es importante cambiar desde las prácticas cotidianas, por ejemplo, en relación con la gestión de los recursos humanos y la subjetividad de las trabajadoras y los trabajadores sobre lo masculino y lo femenino, para realmente promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.





Al contribuir a desnaturalizar estereotipos que limitan la igualdad de género en el sector agropecuario, se da un paso para hacer más sostenible el cambio propuesto. Las mujeres pueden asumir nuevas responsabilidades, superarse para aplicar prácticas agroecológicas que permitan preservar los recursos naturales y propiciar la adaptación ante los impactos del cambio climático. Su trabajo aporta al desarrollo económico del país y así aumentan su autoestima y confianza en las capacidades propias. Si se tienen en cuenta las necesidades y percepciones de las personas para diseñar y transformar los entornos laborales, marcados todavía por relaciones desiguales de género, es posible valorar los pasos que se van dando y reconocer tanto las modificaciones colectivas como individuales o, en otras palabras, el antes y el después desde las tres dimensiones del desarrollo sostenible: en términos económicos, sociales y ambientales.

## VOZ POR LA IGUALDAD



*Como sucede también con el género, la construcción de la masculinidad dependerá de la cultura, el contexto histórico y social, en que se inserte. Se trata, además, de una categoría relacional, que solo existe en contraste con la feminidad (masculinidad vs feminidad), como parte de relaciones específicas de género y sexo. Al mismo tiempo, aparece transversalizada por otras categorías como la etnia, la raza, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, entre otras condiciones sociales y humanas.*

**JULIO CÉSAR GONZÁLEZ**

Autor del libro *Macho, varón masculino*. Estudios de Masculinidades en Cuba

## FRENOS



Al esfuerzo de diseñar y realizar el diagnóstico de género, en ocasiones le acompañan creencias que le restan valor a este proceso o actitudes poco colaborativas, barreras que entorpecen la transversalización de género. Algunas de estas expresiones marcan la resistencia al cambio que en materia de igualdad de género se quiere lograr.



## DICEN QUE...

- Siempre estamos diagnosticando y no se avanza. ¿Por qué hay que empezar por el diagnóstico?
- Esas cosas relacionadas con género siempre han sido de ese modo, por qué habrían de cambiar ahora. No hace falta indagar sobre lo que se sabe.
- No tenemos seguridad de que las desigualdades constatadas en otros lugares del país estén en nuestra organización. Habría que diagnosticar, pero para ello necesitamos recursos que no estaban inicialmente previstos.
- Otras veces nos han preguntado lo mismo y, total, no hemos visto la mejoría. El diagnóstico no nos aporta nada.
- ¿Qué relación tiene este diagnóstico con el trabajo que se hace en el proyecto? No estoy en contra, pero puede verse como un pegote. El diagnóstico es más complejo y ha requerido más tiempo que otros temas centrales del proyecto; no debemos sobredimensionar el género.
- No hay nadie de la dirección de la institución en el taller de presentación de los resultados del diagnóstico porque tienen muchas actividades.
- Aunque los resultados del diagnóstico expresaron que tenemos esos problemas, no es lo más representativo en nuestro centro. Todos no pensamos de ese modo.
- Es difícil que podamos tener datos estadísticos y levantar información que refleje cambios.
- No es necesario un diagnóstico de género porque tenemos previsto ese tema cuando miremos lo social.
- ¿Por qué es necesario hacer un diagnóstico? Eso genera pérdida de tiempo y de recursos. Por otra parte, todos los análisis son muy subjetivos, dependen de quienes lo realizan.

*Un pare a los frenos te invita a analizar estas expresiones, que constituyen obstáculos en el camino a la igualdad de género. Proponte superarlas y así darás el primer paso para eliminar estos frenos.*



## CÓDIGO DEL CAMBIO

### ¿Cómo superar los resultados del diagnóstico de género y potenciar las transformaciones deseadas a través de un accionar estratégico?

El ejercicio del diagnóstico dibuja un mapa más preciso de las relaciones de género, que bien puede considerarse una línea base o punto de partida para responder a las problemáticas identificadas. Las conclusiones aportan elementos para el diseño metodológico de la planificación y su gestión posterior. Ahora bien, la inversión de recursos y esfuerzos destinados al diagnóstico solo será respaldada si se acuerda modificar aquellas realidades que afectan a mujeres y/o a hombres, entorpecen la propia actuación de la iniciativa de desarrollo y el buen desempeño de la organización que la lidera.

Identificar los cambios necesarios y los pasos para alcanzar ese horizonte guían la propuesta de resultados esperados y los plazos temporales, las actividades y medidas afirmativas, los recursos necesarios (financieros, materiales, humanos, de tiempo) y los procedimientos para incorporar el género. En la página 61 se muestra cómo se conecta o relaciona el momento del diagnóstico con la planificación e implementación de la estrategia.

#### Contiene las siguientes acciones:



CARGANDO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EL CICLO DE LA INICIATIVA



EN USO INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO E INDICADORES SENSIBLES A GÉNERO



ADMINISTRACIÓN COMPARTIDA DEL PROCESO DE IGUALDAD DE GÉNERO



RED SEGURA PARA ESTABLECER ALIANZAS POR Y PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



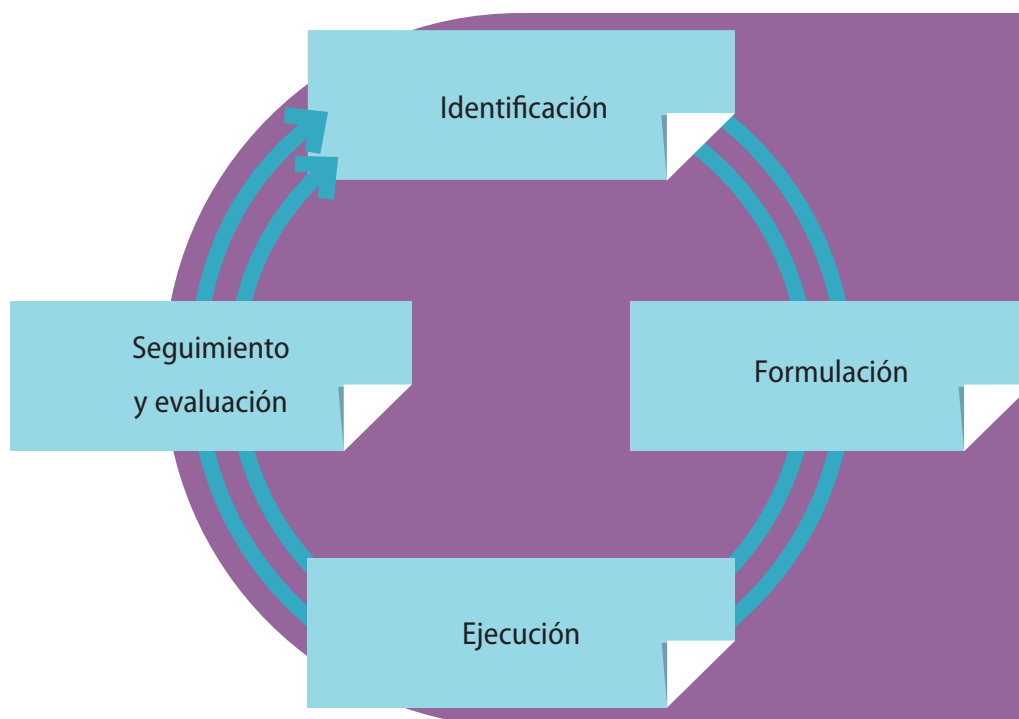
ACTIVO EL CONTROL DE CAMBIOS PARA INSTITUCIONALIZAR UN CLIMA DE IGUALDAD DE GÉNERO



#### CARGANDO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EL CICLO DE LA INICIATIVA

Planificar la formulación de proyectos o programas de desarrollo demanda continuidad y orden. El carácter circular de este proceso permite realizar ajustes en cualquiera de las partes del **ciclo programático** de la iniciativa. La transversalización de género se nutre de las necesidades, intereses y potencialidades, experiencias, problemas y logros de los hombres y las mujeres que protagonizan el proyecto o que son parte de la institución implicada en el proceso.

Como parte de la planificación estratégica cabe preguntarse **¿cómo se pueden traducir los resultados del diagnóstico en función de «la lógica» de intervención del proyecto o programa, de modo que sean tomados en cuenta en su planificación? ¿Qué cambiar y qué pasos dar para lograrlo?** (continúa en la pág. 62)



**¿Cuáles son las desigualdades y brechas de género a atender y cómo se priorizarán las acciones y recursos para ello?**

Al privilegiar las metodologías participativas en estas construcciones estratégicas se valora tanto la perspectiva de las mujeres como de los

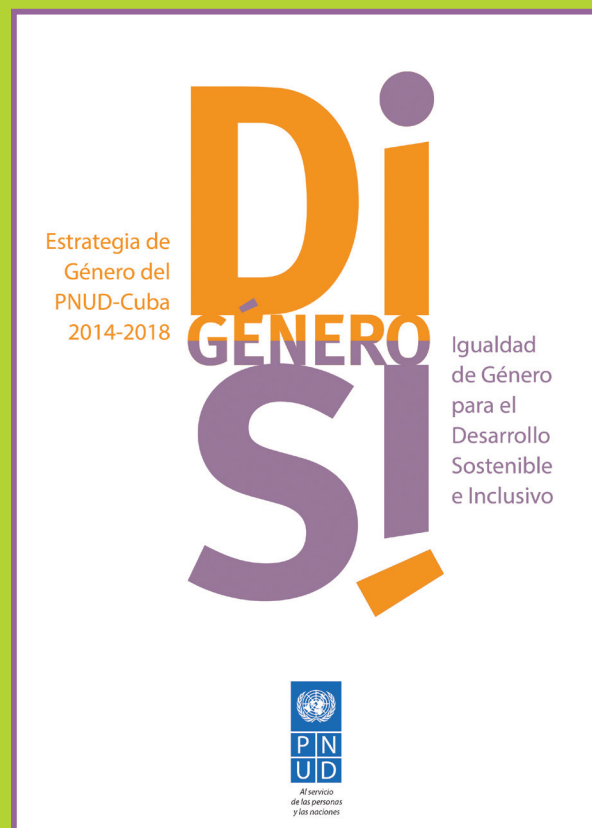
hombres centrándose más en las relaciones de género que se establecen. Esa integralidad representa un valor añadido que contribuye a la eficiencia y efectividad de los procesos y, además, permite introducir nuevas variables. A continuación aparecen otros elementos que hacen la diferencia cuando son tomados en cuenta.

ASPECTOS A CONSIDERAR	OBSERVACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN
Correspondencia y apego a políticas y normativas relativas a la igualdad de género.	Ser congruente y responder a antecedentes globales y nacionales, a instrumentos jurídicos y de política sobre género, derechos de las mujeres y su empoderamiento. Suele ser una decisión certera contribuir al cumplimiento de compromisos nacionales relativos a estos temas a nivel global.
Establecimiento de normas y mecanismos propios.	Considerar tanto medidas afirmativas como de carácter correctivo, trabajar con equipos promotores multidisciplinarios e intersectoriales.
Énfasis en las desigualdades y en quienes están en desventaja.	Centrarse en las diferencias de género y las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres y en las capacidades requeridas para superarlas.
Desarrollo de acciones afirmativas.	Proponerlas en función del tema de interés del proyecto o programa y que aporten soluciones integrales, en beneficio de hombres y mujeres, atendiendo a quienes están en desventaja.



<p>Diseño y gestión de un plan de acción detallado.</p>	<p>Evitar de este modo actividades aisladas, sin coordinación o atadas a coyunturas y a la voluntariedad. Hacer énfasis en la incidencia (acción colectiva enfocada en las políticas públicas y en la institucionalidad que decide sobre estas) referida a las relaciones de género y desigualdades identificadas.</p>
<p>Coherencia con el «enfoque» asumido por la intervención.</p>	<p>Actuar en función de reforzar acciones afirmativas, el empoderamiento de las mujeres u otras opciones.</p>

## BUENA PRÁCTICA



### DiGÉNEROSÍ PARA POTENCIAR LA IGUALDAD EN EL PNUD

La Estrategia de Género del PNUD DiGéneroSí (2014-2018 y extendida a 2019) es un ejemplo de cómo responder desde la planificación a los hallazgos del diagnóstico, en correspondencia con las políticas y normativas relativas a la igualdad de género, globales y nacionales.

Esta propuesta apunta al fortalecimiento de las capacidades en función de la gestión para la igualdad de género y su transversalización en proyectos y programas de desarrollo. Además, potencia transformaciones y ambientes sensibles a género e iniciativas innovadoras en estos temas.

## ○ Acciones a emprender

Su implementación busca contribuir a la gestión del conocimiento y a la comunicación no sexista, al incrementar los niveles de información y conocimiento de los grupos poblacionales y meta identificados. Reconoce los acumulados del PNUD y sus desafíos para promover la igualdad de género. Incluye mecanismos internos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación, así como la identificación de recursos y fondos a favor de la incorporación de la perspectiva de la igualdad en iniciativas en curso o las que vayan a planificarse.

Para encauzar las principales acciones y procesos concebidos como parte de la estrategia, en respuesta a las brechas y problemáticas detectadas, se definieron las siguientes líneas de acción:

- desigualdades de género
- empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilidad para el cuidado
- violencia de género
- cultura institucional sensible a género

Un documento único integra toda la información levantada como parte del diagnóstico y los momentos de la planificación. Reúne términos útiles para la implementación, un marco de referencia internacional y nacional, así como las contribuciones que prevé hacer al Programa de Cooperación del País (2014-2018, extendido a 2019). La planificación por etapas permitió destinar los recursos financieros y el tiempo necesarios para que el personal de la Oficina participara en su construcción.



Se soñó una propuesta de formulación participativa de la estrategia que incluyera las miradas integradas del desarrollo sostenible e inclusivo. Proyectos de las áreas o carpetas de lo económico, lo ambiental y lo social son visibilizados, a la vez que se destacan y promueven en los resultados y actividades previstas, para desterrar la opinión de que género es solo un tema a considerar en problemáticas e iniciativas del área social.





## **EN USO INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO E INDICADORES SENSIBLES A GÉNERO**

La recogida, presentación y uso de **datos desagregados** según el sexo de la población involucrada en la iniciativa de desarrollo se convierte en un termómetro que mide la evolución del proceso emprendido. Hay que asegurar diversas fuentes e instrumentos para el seguimiento de la información e **indicadores** y, de no existir, generarla. Antes se debe tener claridad sobre **qué información cuantitativa buscar y con qué objetivo. ¿Qué indicadores deben fortalecer su sensibilidad de género? ¿Cuáles deben jerarquizarse?**

El Consejo Económico para América Latina (CEPAL) acota lo siguiente sobre la utilidad de las estadísticas e indicadores de género, destacando que son clave para:

- Facilitar la sensibilización de autoridades.
- Formular planes nacionales.
- Monitorear adecuadamente las políticas.
- Asegurar la rendición de cuentas por parte de los organismos públicos.

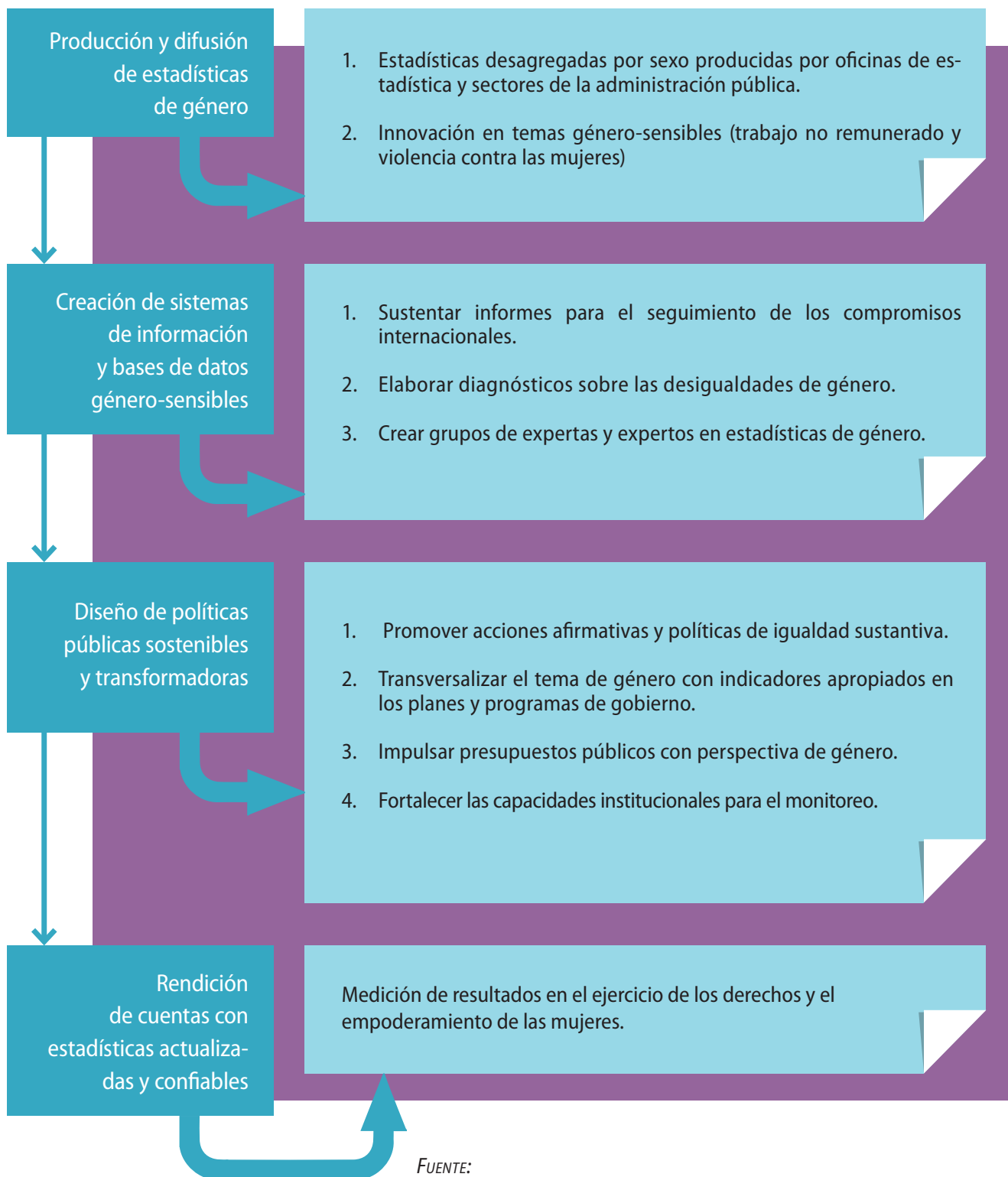
Las estadísticas e indicadores de género (o sensibles a género) revelan los modelos, las responsabilidades y relaciones de hombres y mujeres, y miden los compromisos de cambio de la intervención. La recopilación de datos y los medios de verificación diseñados son una herramienta

para garantizar alcances reales en el desarrollo con equidad de género, pues están al servicio de la toma de decisiones, la formulación de planes coherentes y la constatación de las transformaciones en materia de igualdad.

¿Qué pasa con el trabajo no remunerado? Esa es una información valiosa que, junto al uso del tiempo, también hay que recuperar e incorporar en los sistemas de seguimiento informativo. Disponer de esos datos facilita que este ámbito tan feminizado se incorpore al proceso político en curso a través de los programas y proyectos de desarrollo.

Otro punto importante del seguimiento a indicadores género-sensibles tiene que ver con profundizar en las características de los grupos de mujeres y hombres, pues como se sabe, ellos no son homogéneos y es relevante interseccionar con otros ordenadores sociales como la edad, la orientación sexual, el color de la piel, la identidad de género; y en poco tiempo se realizarán análisis entre mujeres, hombres y personas trans. Por su utilidad compartimos en el esquema de la página 66 la estrategia transversal seguida por ONU Mujeres en la región de América Latina y el Caribe para promover la producción y utilización de las estadísticas de género.

## ESTRATEGIA TRANSVERSAL SEGUIDA POR ONU MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE PARA PROMOVER LA PRODUCCIÓN Y UTILIZACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS DE GÉNERO



TOMADO DE "MONITOREO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN LA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE", ONU MUJERES, 2015.



## DATOS QUE ORIENTAN EL ACCIONAR, CON ENFOQUE DE GÉNERO

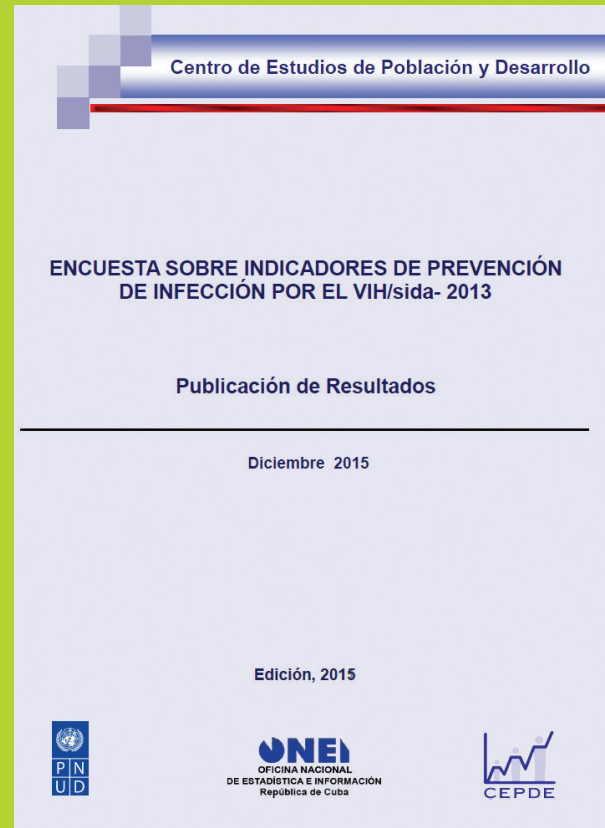
Las estadísticas y su sensibilidad a género son un insumo imprescindible para analizar, por ejemplo, la situación de salud de un área específica y para trabajar con los grupos más vulnerables. Son un medidor de los avances o retrocesos del proceso en marcha, por eso es importante disponer de información organizada para su estudio y también para que guíen la implementación de acciones y la producción comunicativa relativa a la inclusión.

La respuesta efectiva a las ITS-VIH/sida es una de las áreas que destacan por el seguimiento a las estadísticas desagregadas. Solo a través de un cuerpo sólido de estadísticas género-sensibles se pudo conocer que algo más del 80 % del total de personas diagnosticadas en Cuba con VIH/sida son hombres, y entre ellos representan mayoría los que tienen sexo con hombres (HSH).

Al respecto ha sido crucial el rol de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI), que desde 1996 lleva a cabo encuestas periódicas sobre las conductas sexuales, prevención del VIH/sida y el apoyo social de la población en general y de grupos específicos, como los HSH. También se destacan los aportes de las direcciones de Epidemiología y Estadística del Ministerio de Salud Pública (MINSAP).



Estos estudios ofrecen datos confiables sobre las tendencias sociales y conductuales y sirven de guía para los programas que se implementan en correspondencia con las dimensiones del desarrollo sostenible. Un ejemplo de ello es el proyecto Hombres que tienen sexo con hombres (Proyecto HSH), que ha



realizado una lectura a profundidad de la información recogida. Este análisis le permite tener un perfil más preciso del grupo poblacional meta y evaluar sus cambios (de comportamiento, conocimientos, habilidades, percepciones, motivaciones, creencias...), así como las actitudes de estigma y discriminación a las que estas personas suelen estar sometidas.

Es una buena práctica que contribuye a actuar sobre los determinantes sociales y ambientales que influyen en las vulnerabilidades de los varones ante el VIH/sida. Pero no se limita a la prevención social de la epidemia, también aspira a alcanzar comunidades con mayor conciencia medioambiental, como requisito para preservar la vida, y libres de violencia, alcoholismo y homofobia. De ese modo se incide en la elevación de la calidad de vida de este grupo poblacional al tiempo que se favorece su inserción socioeconómica en actividades y fuentes de empleo o de generación de ingresos.

## VOZ POR LA IGUALDAD



*Desde posiciones aparentemente neutrales (pero sabemos que la neutralidad en temas de género no existe) y neomachistas, se intenta desvalorizar la importancia de la transversalidad de género en los procesos de desarrollo. Tener en cuenta los obstáculos y resistencias, visualizarlos y proveer a las personas de herramientas prácticas para desmontarlos es clave para avanzar hacia una verdadera igualdad y equidad entre mujeres y hombres.*

**JESÚS MUÑOZ**

Periodista, miembro de la Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades



### ADMINISTRACIÓN COMPARTIDA DEL PROCESO DE IGUALDAD DE GÉNERO

La transversalización de género es una inversión y no un gasto; una oportunidad para conectarse desde el quehacer cotidiano con una propuesta de justicia social. Requiere **esfuerzos y recursos específicos**, en correspondencia con la

magnitud de las brechas de género. Esta es una de las maneras en las que se expresa el compromiso con el tema: al asignarle presupuestos y al asumirlo como responsabilidad y trabajo de toda la institución, no de una parte de ella, y menos aún, de personas aisladas o en solitario.



**¿Quiénes responderán por este proceso?**  
**¿Cómo se refleja financiera o presupuestariamente lo propuesto?** Son algunas de las interrogantes que tributan claves para avanzar. Una vía es incorporar en el diseño del presupuesto la asignación de recursos para actividades de la transversalización de género. Con este mismo fin se ha sugerido destinar presupuesto interno para plazas, sueldos e infraestructura de quienes lideren el tema de género.

Otro instrumento valioso de incidencia para la equidad en el acceso y distribución de recursos es la aplicación de los presupuestos sensibles a género. Entre los elementos a considerar está la distribución de recursos según las necesidades y los resultados que se alcancen. La flexibilidad vuelve a ser un punto a favor, que en este caso garantiza la posibilidad de reanalizar los montos iniciales y valorar su incremento, si así se acordase según sea necesario.

## BUENA PRÁCTICA



### AGROCADENAS INCENTIVA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El ya mencionado Programa de apoyo al fortalecimiento de cadenas agroalimentarias a nivel local (Agrocadenas) privilegia el cierre de brechas de género en las cadenas productivas en las que se centra (cadena de la leche, de la carne, del frijol y del maíz). Dentro de la estrategia que implementa para la transversalización de género y empoderar a las mujeres, vale compartir su énfasis en la formulación e implementación de proyectos y planes de negocio con enfoque de género.



¿Qué es necesario para asegurar que los planes de negocio incorporen adecuadamente el enfoque de género y sean seleccionados para ser apoyados por Agrocadenas? Esa fue una pregunta que tuvieron que responder quienes buscaron cobijarse con la buena sombra de este programa. Contaron para ello con un insumo muy útil: una guía o lista de chequeo sobre la incorporación de la equidad de género en los proyectos y planes de negocio en la cual se incluye la referencia al presupuesto. El análisis de este relevante aspecto debe realizarse a profundidad, sin formalidad y con sensibilidad de género. Al elaborarlo

se tienen en cuenta las inversiones y gastos en actividades, considerando los recursos según las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el proyecto; los recursos disponibles para garantizar la participación equitativa de las personas beneficiarias de la iniciativa; la existencia de partidas del presupuesto destinadas a promover acciones afirmativas que favorezcan la participación en cantidad y calidad de mujeres y jóvenes.



Esta buena práctica del desarrollo sostenible se destaca por contribuciones económicas, como el potencial incremento de la producción local de carne, leche, frijol y maíz; con la creación de mejores condiciones que fortalecerán estas cadenas productivas (en el orden productivo, de almacenamiento y comercialización para reducir las pérdidas de cosechas). Con respecto a la dimensión ambiental, se mantiene el seguimiento al análisis de las fuentes de energía que se utilizan actualmente y de los consumos energéticos que se requieren para cada una de las propuestas de negocios. Se evalúa el uso de fuentes renovables de energía y las oportunidades para el aprovechamiento de residuales en la generación de energía, incluyendo alternativas que fundamenten las limitaciones e impedimentos para la no utilización de estas en sus prácticas.

En términos sociales, al colocar el énfasis en el enfoque de género y generacional, se encauza la mirada inclusiva desde el diseño mismo de los negocios para que las opciones que se generen cierren brechas de género, potencien relaciones de igualdad entre las mujeres y los hombres; mientras aprovechen y potencien la experiencia, los saberes y las capacidades de las mujeres, muchas veces invisibilizadas en el campo cubano.

**LISTA DE CHEQUEO SOBRE LA INCORPORACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS-NEGOCIOS APOYADOS POR AGROCADENAS**

PARTE I: En el análisis de la situación base del proyecto

¿En la descripción de la entidad se identifican de manera diferenciada las problemáticas/necesidades para mujeres y hombres?

¿En la descripción de la entidad se identifican grupos poblacionales vulnerables (personas discapacitadas y de la tercera edad, madres solteras, jóvenes) desglosados por sexo?

	<p>¿En la descripción de la propuesta se identifican desigualdades entre mujeres y hombres (en empleo, salarios, acceso a medios de producción, recursos, bienes)?</p>
	<p>¿En la síntesis del proceso realizado para la elaboración de la propuesta se detalla la participación de las personas según sexo, edad y las diversas funciones o puestos de trabajo? ¿Se comentan los aportes de mujeres y jóvenes a las propuestas?</p>
PARTE II: En la lógica de la intervención	<p>¿En los objetivos, resultados, actividades, presupuesto del proyecto se hace referencia, en la medida de lo posible, a la promoción de la equidad de género?</p>
	<p>¿Se enuncian de forma explícita los beneficios/resultados que trae la propuesta para mujeres y hombres?</p>
	<p>¿Los beneficios/resultados se relacionan con las necesidades y problemáticas diferenciadas de mujeres y hombres?</p>
	<p>¿Se potencia un mejor acceso de las mujeres a recursos y bienes que empoderan (tierra, medios de transporte, tecnología, información, mejores salarios, entre otros )?</p>
	<p>¿Se concibe la participación de mujeres y jóvenes en la distribución de funciones/tareas, en los espacios de toma de decisiones y en la gestión del proyecto?</p>
	<p>¿Se conciben y explicitan funciones, actividades, empleos no tradicionales para hombres y mujeres?</p>
	<p>¿En el plan de capacitación se incluyen actividades de sensibilización y/o capacitación sobre el tema de género?</p>
	<p>¿En el diseño de las actividades se toman en cuenta las diferentes situaciones, necesidades, posibilidades de mujeres y hombres para garantizar su participación (distancias, medios de transporte, horarios, días de la semana, responsabilidades familiares y de cuidado, etc.) y se prevén los recursos necesarios (sobre todo de tipo financiero) para atender estas diferencias?</p>
PARTE III: En la elaboración del presupuesto	<p>¿Se conciben inversiones y gastos en actividades/recursos según necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el proyecto?</p>

	¿Se dispone de recursos para garantizar la participación equitativa de las personas beneficiarias en las acciones que se promueven?
	¿Existen partidas del presupuesto destinadas a promover acciones afirmativas para favorecer la participación en cantidad y calidad de mujeres y jóvenes?
PARTE IV: En el monitoreo y evaluación	¿Se incluyen indicadores de género en el sistema de monitoreo y evaluación del proyecto?
	¿Se prevén acciones de evaluación y/o aprendizaje (balances del proyecto, intercambio de buenas prácticas) relacionadas con la equidad de género?
	¿Se establecen los registros de las personas beneficiarias, diferenciados por sexo?



### RED SEGURA PARA ESTABLECER ALIANZAS POR Y PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Quienes se adentren en un proceso de transversalización de género de seguro buscarán apoyos, procurarán relaciones que impulsen las acciones a realizar. Resultará necesario identificar **quiénes acompañarán estos esfuerzos. ¿Cómo complementar las fortalezas y oportunidades para una mayor igualdad de género?** Entre las puertas a tocar están las instituciones relacionadas directamente con la igualdad de género o con el Mecanismo Nacional de la Mujer, en nuestro país, la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). Con ellas se pueden **crear alianzas** a todos los

niveles de actuación del proyecto o programa de desarrollo. Al mismo tiempo, es importante fomentar alianzas por la igualdad de género entre diferentes actores e iniciativas de la organización que lidera el proceso.

Se ha documentado la importancia de construir vínculos entre diferentes actores del ámbito estatal y no gubernamental, tanto nacional como localmente, para articular objetivos y acciones hacia el logro de la igualdad de oportunidades. También son útiles las alianzas con organizaciones internacionales, redes y otros proyectos, que conectan a mujeres y hombres con luchas afines por la justicia social y la igualdad de género.





## BUENA PRÁCTICA



## UN ENTRAMADO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

El proyecto de Hombres que tienen sexo con hombres (HSH), apoyado financieramente por el Fondo Mundial de lucha contra el SIDA, la tuberculosis y la malaria, busca contribuir al cambio de comportamiento en este grupo poblacional, a favor de la igualdad de género y de una efectiva prevención de las ITS-VIH/sida. Para lograr ese propósito han tendido puente con otras instituciones y organizaciones. Un ejemplo elocuente de los aportes que dan las alianzas por la igualdad de género está en la provincia de Pinar del Río, donde varios miembros del proyecto HSH cursaron talleres formativos en el Centro de Promoción del Desarrollo Sostenible (CEPRODESO), con quienes mantienen vínculos a través de la red de educadoras y educadores populares ambientales.

Este tejido social lo forman diversos grupos que trabajan problemáticas sociales y ambientales con un enfoque holístico y humano, en el que no es posible evadir las relaciones de género y

que también tiene gran impacto económico para el desarrollo porque les favorece su inclusión. Esa riqueza nutre el quehacer del proyecto HSH en el territorio y los visibiliza junto a otras experiencias y entidades locales, como las universidades, el grupo de teatro callejero TECMA, el Museo de Historia, del CITMA; los proyectos Guaní y CREA, el Jardín Botánico de Pinar del Río; entre otros.





Participantes en el proyecto Igualdad de género y respuesta efectiva a las ITS-VIH/sida en HSH

Si tienes interés en participar en las actividades del Proyecto HSH dirígete al Grupo de Prevención de ITS-VIH/sida de tu provincia o al correo electrónico: [proyctohshcuba@infomed.sld.cu](mailto:proyctohshcuba@infomed.sld.cu)

**SIEMPRE CONMIGO**

**PROYECTO DE PREVENCIÓN DE SIDA HOMBRES QUE TIENEN SEXO CON HOMBRES CUBA**



Con la Educación Popular, las capacidades de los promotores de salud pinareños se han fortalecido en función de lograr mayor impacto e integralidad en las acciones para prevenir las ITS y el VIH/sida con enfoque de género. La experiencia de estos hombres no se limita a las alianzas, también han encontrado dónde incidir con su manera de actuar y los aprendizajes acumulados. Su participación ha sido destacada en encuentros de educación popular nacionales y latinoamericanos, así como en los talleres de Paradigmas Emancipatorios, convocados por el Instituto de Filosofía y el Centro Memorial Martin Luther King.



Esta buena práctica protagonizada por integrantes del proyecto HSH en Pinar del Río, y reconocida por el proyecto de igualdad de género y respuesta al VIH en HSH, demuestra cómo es posible armonizar las dimensiones del desarrollo sostenible con perspectiva de género. Las relaciones de alianza que alimentan en diferentes espacios tributan a la preparación y fortalecimiento de capacidades de este colectivo, a su inserción social y económica y a una mayor conciencia medioambiental, que se refleja en la calidad de vida que alcanzan.



## ACTIVO EL CONTROL DE CAMBIOS PARA INSTITUCIONALIZAR UN CLIMA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Una meta o propósito de la transversalización ha de ser la **institucionalización** de la igualdad de género. Esta proyección pone la mirada

en los cambios organizacionales que se requieren para que los esfuerzos y resultados en este campo pasen a formar parte de la cotidianidad (estructura, funciones, valores) de la institución y su colectivo. Si bien se trata de un resultado de mayor alcance (colocado en el ámbito de los



efectos según la gestión de proyectos basada en resultados), se considera clave plantearlo como propósito para lograrlo de manera más coherente y sostenible.

Con esta apuesta se daría un paso trascendental para contribuir al diseño e implementación de políticas públicas que permitan reducir brechas de género y producir cambios en las relaciones sociales. De hecho, se trata de planificar **cómo tendrá lugar una reestructuración de las instituciones, centros u organizaciones, para que se incluya la perspectiva de la igualdad**

**y equidad de género como eje rector en toda la planeación y ejecución de sus prácticas; y analizar cómo impacta género la estructura organizacional.**

Para lograrlo se deben modificar rutinas y estructuras que legitiman la desigualdad de género. Las posibilidades de cambios y reajustes hay que explorarlas desde ahí, con sus documentos de política y programación, sus procedimientos administrativos, de gestión de recursos humanos, etc. Se busca «capitalizar las instituciones», hacerlas más efectivas y amigables, a partir de los talentos y motivaciones de sus mujeres y hombres.

## BUENA PRÁCTICA



Financiado por la Unión Europea Ayuda Humanitaria

PN UD

AMA

PNUD

**FORSAT** Fortalecimiento del Sistema de Alerta Temprana Hidrometeorológico

VIGILAR DECIDIR AVISAR PROTEGER

**ENCUESTA A LA POBLACIÓN**  
SOBRE EL RIESGO DE INUNDACIÓN  
POR INTENSAS LLUVIAS

unicef ONU HABITAT FOR UN MEJOR FUTURO URBANO

Cruz Roja ICRT

INRA INSMET

## INDICACIONES QUE IMPULSAN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una manera de contribuir a la institucionalización de género es introduciendo este enfoque y sus dimensiones en herramientas programáticas de gestión del desarrollo. En el marco de proyectos de gestión de riesgo de desastres se han actualizado un importante número de instrumentos, que primero se validan durante la implementación de los proyectos y, luego, trascienden y se constituyen en herramientas clave para apoyar la gestión del desarrollo sostenible a nivel local. Ejemplos de estos instrumentos que fortalecieron su sensibilidad de género son: la Encuesta de Percepción del Riesgo para el Estudio

del Peligro de Inundación por Intensas Lluvias, el Dodecálogo de los gobiernos municipales para lograr ciudades resilientes, la Metodología de la Consulta Urbana, el Sistema de Indicadores para la Resiliencia Urbana, y el Programa de Actuación. Los análisis de género aplicados a cada uno de estos instrumentos evidencian las diferencias de percepciones, vulnerabilidades, participación protagónica y reconocimiento social de mujeres y hombres. En tanto, su implementación contribuye a una mayor sensibilidad de género del Plan de Reducción de Desastres.



La transversalización de género en procesos vinculados con la prevención y la recuperación de eventos hidrometeorológicos extremos, el fortalecimiento de capacidades y la potenciación de la comunicación sensible a género, han sido medios para alcanzar estos resultados en proyectos como FORSAT (Fortalecimiento del Sistema de Alerta Temprana hidrometeorológica de las cuentas Zaza y Agabama) y Resiliencia Urbana (Contribución a la elevación de la Resiliencia Urbana de las principales ciudades de Cuba).

Son buenas prácticas del desarrollo sostenible que contribuyen a evitar vulnerabilidades al generar entornos más seguros e inclusivos, donde la población está más preparada y los recursos económicos, mejor protegidos. En un país como Cuba, afectado con frecuencia por ciclones e impactos de la variabilidad climática, aminorar los riesgos en las zonas más vulnerables y proyectar un desarrollo económico, social y ambiental requiere crear resiliencia y respuestas oportunas que valoren las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres de distintos grupos etarios, y prioricen la gestión del riesgo de desastres como tema clave para la protección a las personas y a sus bienes individuales y familiares, así como a los recursos ambientales del país.





## FRENOS

En muchos casos de las prácticas del desarrollo, la exigencia se vincula a la presencia física de mujeres, pero no se toca para nada la esencia del enfoque o perspectiva de género que es la transformación de las relaciones de subordinación y de dominación, de las relaciones de poder, entonces no se puede hablar de un proceso de transversalización de género. Más allá de una representación formal hay que considerar la calidad de la participación de las mujeres en los espacios y procesos, y lograr que la igualdad sea parte cotidiana del proyecto y no un evento ocasional. Algunas frases como las siguientes refuerzan esos frenos que hay que acorralar para neutralizarlos.

### DICEN QUE...

- Aquí no hay problemas de género, las mujeres siempre están presentes junto a sus esposos. Todos somos iguales. Los resultados del diagnóstico ya se superaron, no hay que llevarlos al proyecto. Es mejor resolver otros problemas más complejos.
- Hay temas en los que lo importante es la totalidad de las personas, no si son hombres o mujeres. Los salvamos a todos, sin distinción de edad, ni sexo, ni otra característica. No es necesario desagregar.
- Sabemos cuántos trabajadores tenemos, incluyendo a las mujeres y a los hombres, claro. Aquí sí trabajamos género: niños, niñas, ancianos, ancianas, discapacitados y discapacitadas, todos juntos.
- La responsable de género es ella, ese es un tema donde las mujeres pueden aportar más, es su tema a través de los años.
- Mejor que hable él, yo estoy de acuerdo con lo que él diga. Si género es hombre y mujer es bueno que hablen los hombres porque queremos la igualdad y las mujeres ya están empoderadas.
- Género es siempre lo mismo, y para comprender su importancia tengo que verlo en mi problema de desarrollo. Para eso no hace falta presupuesto específico, y menos ante la escasez de recursos.

*Un pare a los frenos te invita a analizar estas frases, comprenderlas e intentar superarlas. Ellas expresan concepciones que obstaculizan el camino a la igualdad de género. Da el primer paso para cortar esos frenos.*

- Si la Federación de Mujeres es la principal alianza, no veo que se necesite más; es la organización que está a cargo del tema.
- A veces las estrategias de género en cada institución responden a una moda. Lo mejor es trabajar el tema sin tanto papeleo o proceso burocrático.

## VOZ POR LA IGUALDAD



*Lo que no se visibiliza no se reconoce. Expresiones como las mencionadas anteriormente no toman en cuenta que es necesario evidenciar lo que existe. Mujeres y hombres tienen diferentes formas de ver los hechos debido al contexto sociocultural en el que se han desarrollado, si no se tiene en cuenta en la planificación de las acciones no se alcanza el resultado deseado o en el tiempo previsto. Todas y todos debemos aportar a la transversalización de género para lograr una verdadera equidad. Reflexionar sobre el tema no puede dejarse a la espontaneidad, incluye no solo el análisis de la situación sino también la planificación estratégica para dar respuesta a lo encontrado.*

**ROSAIDA OCHOA**

Investigadora del Departamento de Investigaciones del Instituto de Higiene, Epidemiología y Microbiología, MINSAP



## CHIP ACTIVO

### ¿Qué hacer para transversalizar género según lo planificado y monitorear, evaluar y asegurar los cambios a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres?

Una experiencia de transversalización de género necesita de personas, proyectos e instituciones activas en el proceso. Tal como sucede en un chat habrá que mantenerse «en verde», con disposición para impulsar la igualdad, para abrir el canal de diálogo sobre el tema y no dejar que las motivaciones se pierdan por el camino. Entonces corresponde «aterrizar» la propuesta, convertirla en actuación cotidiana y que esta asegure los resultados de la planificación.

Habrà que seguir los hilos de varios procesos con fines similares: la sensibilización y formación de actores, las transformaciones culturales, la participación y empoderamiento de las mujeres, el involucramiento y compromiso de los hombres, la incidencia y comunicación, la recogida y análisis de la información atenta a género, la concertación y solución de conflictos u otros frenos que surjan ante la transversalización de género.

Por otra parte, el seguimiento, acompañamiento y evaluación del proceso ayudan a estar al tanto de cambios del contexto que puedan afec-

#### Contiene las siguientes acciones:



CONFIGURACIÓN AVANZADA DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO



ETIQUETA A PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN



VENTANAS PARA INCIDIR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO



HIPERVÍNCULOS DE SEGUIMIENTO A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



WIKIPEDIA DE LA EXPERIENCIA Y SU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



UN PARE A LOS FRENOS QUE BLOQUEAN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

tar lo planificado, e incluso, realizar alertas sobre el modo en que se implementa la iniciativa para repensar algunas de sus acciones o la lógica asumida. Es imprescindible evaluar los impactos referidos a las relaciones de género y al cierre de desigualdades por esta causa.



#### CONFIGURACIÓN AVANZADA DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO

En los programas informáticos suele haber una opción para usuarios o usuarias con mayores destrezas tecnológicas. A ellos y ellas no les bastan las soluciones básicas o elementales, buscan personalizar la configuración para que esté acorde a sus exigencias. La metáfora es válida para la transversalización de género. En la medida que más personas tienen **conciencia de género**, las

propuestas de proyectos o programas de desarrollo profundizarán sus alternativas para cerrar brechas, empoderar a las mujeres y generar transformaciones culturales que contribuyan a eliminar prejuicios y sesgos en este ámbito.

Las concepciones y prácticas que legitiman las desigualdades de género conviven con las personas en los hogares, en los colectivos de estudio, en los centros laborales, en la comunidad; porque están incorporadas a la cultura y a las construcciones históricas que se pasan de generación en generación. Superar tal situación requiere de procesos continuos que reconozcan, de manera tácita, la existencia de dichas desigualdades y que generen conciencia crítica sobre su eliminación.

Como ha sido demostrado por iniciativas de desarrollo que se plantean la integración de género o su transversalización, es imprescindible mantener la sensibilización de manera sistemática e incorporar progresivamente la capacitación en estas temáticas, para potenciar y crear capacidades técnicas que aseguren el desarrollo con enfoque de igualdad de género y derechos. Ninguno de estos casos deberá limitarse a acercamientos conceptuales, sino abordar en profundidad la relevancia que tiene para el desarrollo cada categoría.

Es medular no quedarse en la «superficie» de las relaciones de género, sino profundizar en sus esencias, indagar en la cultura organizacional,

TEMÁTICAS PARA SENSIBILIZAR/ CAPACITAR SOBRE GÉNERO	PREGUNTAS GUÍA
Las implicaciones del sistema sexo-género en el desarrollo	¿Cómo se genera discriminación en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales? ¿Cómo potenciar cambios a favor de la igualdad y la equidad de género?
Lo privado y lo público	¿Qué roles y estereotipos tradicionales reservan estos espacios para hombres y mujeres? ¿Cómo lograr cambios para el desempeño de ellas y ellos en ambos escenarios?
La perspectiva de las masculinidades	¿Qué repercusiones tiene la construcción de lo masculino? ¿Cómo promover cambios hacia masculinidades no hegemónicas y cómplices con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres?
Desigualdad de poder entre mujeres y hombres con sus consecuencias	¿Cómo influye esto en las responsabilidades y derechos de unas y otros, en el acceso a conocimientos, en la propiedad e ingresos, en el reconocimiento? ¿A qué se refiere exactamente el empoderamiento?
Los sistemas simbólicos	¿Cuáles son los elementos simbólicos que marcan las historias de vida de mujeres y hombres? ¿Cómo se representa lo masculino y lo femenino?





pues esta puede facilitar el cambio o, por el contrario, bloquear las iniciativas que se realicen. Para potenciar ambientes favorables a la igualdad y avanzar en ella se deberán analizar aspectos como: ambiente laboral libre de acoso, discriminación y violencia, y manifestaciones de patrones culturales sexistas, lo cual se relaciona con la posición de mujeres y hombres, así como los valores culturales atribuidos a ellos y ellas.

Por ejemplo, hay que identificar y considerar los estereotipos y prejuicios sexistas para desmantelarlos en base a los nuevos conocimientos que aporten las iniciativas que se realicen. Conviene evitar falsas generalizaciones al respecto y rescatar las diferencias contextuales, para reflejar exactamente la realidad que viven mujeres y hombres. También es necesario profundizar en el uso de instrumentos dirigidos a visualizar desigualdades, directamente

vinculadas con aspectos socioculturales y representaciones de lo masculino y lo femenino.

**¿Cómo contribuir a que las personas, grupos e instituciones alcancen una mayor conciencia de género? ¿Cómo lograr capacitaciones y entrenamientos en género que aseguren cambios de actitudes y comportamientos?** Lo que se busca es que las transformaciones culturales sean posibles. Será preciso incorporar en el proceso a la gerencia o dirección (en definitiva, a quienes toman decisiones). En resumen, se trata de potenciar la «capacidad de género» de las organizaciones involucradas en el proyecto, transmitiendo el conocimiento y aprendizaje individual al colectivo, para así transformar la realidad institucional. Nuevamente son muy valiosas las alianzas y el apoyo de los institutos encargados de la igualdad y las organizaciones de mujeres y hombres que trabajan en estos temas.

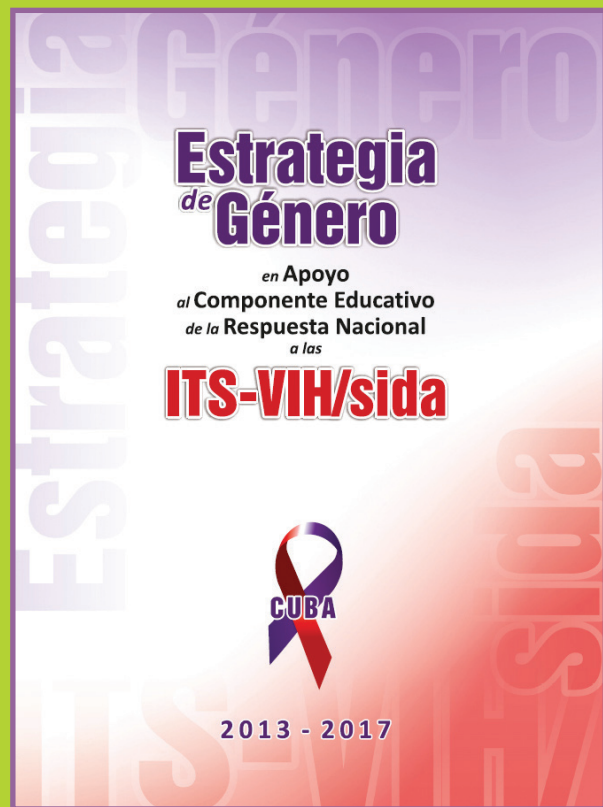
## BUENA PRÁCTICA



### MÁS CAPACIDADES, UNA INVERSIÓN ESTRATÉGICA

La Estrategia de Género en Apoyo al Componente Educativo de la Respuesta Nacional a las ITS-VIH/sida (2013-2017), impulsada por el Centro Nacional de Prevención de ITS/VIH/sida, reconoce la importancia de potenciar la concientización de género. Considera que solo si existen fuerzas capacitadas se puede llegar a interiorizar la necesidad de la estrategia, a la vez que se demanda y acuerda como prioridad mantener las acciones de capacitación.

En primer lugar, se programó mediante una metodología (indagación apreciativa) que parte de las capacidades, fortalezas y saberes de quienes la construyen e implementan: actores y especialistas con estrecha vinculación con la igualdad y la respuesta al VIH. En segundo lugar, esta planificación tiene una línea estratégica especialmente dirigida al perfeccionamiento de la educación y capacitación en temas de género e ITS-VIH/sida en la Atención Primaria de Salud. Como resultado tuvo lugar la creación y el fortalecimiento de capacidades del Grupo Gestor para la Promoción de la Igualdad de Género en la prevención del VIH, mecanismo interinstitucional y multidisciplinario que lidera la estrategia y promueve cambios institucionales y poblacionales.



También se favoreció el fortalecimiento de capacidades y la concientización de género de profesionales de la Comunicación, de personas que ocupan puestos de dirección o asumen la promoción de salud, así como de coordinadores HSH, Equipos de Ayuda Mutua, actores del Programa de Tuberculosis y mujeres afrodescendientes. La primera fase de la Evaluación de la Estrategia reconoce que es esta la línea que más se desarrolló, pues las acciones de capacitación son también transversales a todas las demás líneas.



Esta es una buena práctica que tributa a las dimensiones del desarrollo sostenible. Su contribución social tiene varias aristas: la promoción de prácticas sexuales seguras, la orientación a la familia, a la niñez y a la juventud; la atención a grupos vulnerables, el énfasis en nuevas masculinidades y feminidades para mejorar las relaciones de igualdad de género y prevención de las ITS-VIH/sida en el espacio institucional y comunitario, entre otras.

En la medida que se planifique mejor la respuesta a esta situación de salud, se podrán optimizar los recursos humanos y financieros disponibles en el país para garantizar la atención integral a las personas



que viven con VIH. Con una mayor calidad de vida, este grupo poblacional puede insertarse en actividades laborales que tributen a su sustento económico y al de sus familias.

Desde el punto de vista ambiental, la estrategia reconoce la necesidad de vivir en equilibrio con el medio ambiente, pues ello repercute en el bienestar de las comunidades humanas. También privilegia el fomento de un ambiente libre de la violencia, enaltece la paz, el respeto y la construcción de relaciones justas y en igualdad, como valores de una vida más plena. Particularmente se prioriza el trabajo donde es mayor la prevalencia de VIH/sida, por lo general, en zonas urbanas.



## ETIQUETA A PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN

En redes sociales como Facebook hay una práctica frecuente: etiquetar a otras personas para que vean y, si desean, compartan contenidos. Ese es un guiño a la participación *online*. Las «etiquetas» de la transversalización de género son expresión de procesos inclusivos que incorporan a las mujeres y a los hombres como **protagonistas**, en igualdad de condiciones, durante todas las fases de la iniciativa, programa o proyecto de desarrollo.

No cabrán entonces frases como «la gente no quiso asistir», «no les interesó», u otras evasivas fre-

cuentas cuando no se estimula una verdadera **participación**. Tampoco tiene sentido quedarse en la consulta, o conformarse con informar lo que se hace. En correspondencia, se deberá incentivar nuevas y múltiples formas de participación que estimulen y movilicen, y permitan una incidencia real en los procesos de toma de decisiones.

**¿Quiénes protagonizarán cada espacio y actividad propuesta? ¿Cómo atender las necesidades, condiciones y potencialidades diferenciadas de las mujeres y los hombres?**

Una definición precisa de las personas, instituciones y ámbitos que participan activamente en el

proyecto, facilita la corresponsabilidad que demanda una iniciativa de este tipo y también la selección de metodologías apropiadas con enfoques participativos y una clara perspectiva de género.

La construcción colectiva de los conocimientos y la toma de decisiones de mujeres y hombres requieren estilos horizontales de comunicación y liderazgo. Pero, al mismo tiempo, representan un reconocimiento a las capacidades y saberes de quienes conocen mejor los espacios, dinámicas y contextos donde trabajan y viven. Contar con ellas y ellos es imprescindible para identificar problemáticas y encontrar las soluciones más pertinentes. Las políticas públicas necesarias en materia de género demandan el accionar de los gobiernos, el diálogo social y de una amplia participación ciudadana. Cuando se aboga por la transversalización de género, ese protagonismo de la

ciudadanía tiene sexo-género masculino y femenino. Muchas veces los hombres toman distancia de estos procesos, ya sea porque no están en el grupo vulnerable o porque en las luchas por la igualdad de género son víctimas de los estereotipos que clasifican las cosas en asuntos de mujeres y de hombres. Sin embargo, ellos también deben ser protagonistas del cambio hacia otras masculinidades no hegemónicas y de los esfuerzos para poner fin a la desigualdad por razones de género.

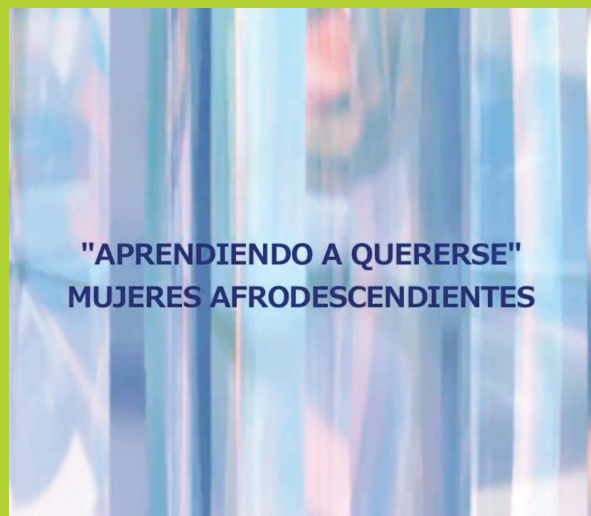
Por otra parte, para garantizar el empoderamiento de las mujeres, la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo para ellas, habrá que modificar los roles tradicionales considerados como masculinos. Es algo que requerirá el protagonismo de ambos y, sobre todo, exige la reorganización del ámbito privado, para que la equidad ayude a un reparto más justo de las tareas hogareñas.



## BUENA PRÁCTICA

### INICIATIVAS QUE SUMAN A FAVOR DE LA IGUALDAD

La generación de entornos potenciadores de la igualdad de género en la prevención de las ITS-VIH/sida a nivel de la Atención Primaria de Salud constituye una de las líneas estratégicas más creativas de la ya mencionada Estrategia de Género en Apoyo al Componente Educativo de la Respuesta Nacional a las ITS-VIH/sida (2013-2017), principal instrumen-



**"APRENDIENDO A QUERERSE"  
MUJERES AFRODESCENDIENTES**



to normativo, programático y multistitucional sobre género/VIH/sida. En particular, se reconoce que ha marcado una diferencia al trascender la «sensibilización y capacitación en género» y focalizarse en cómo lograr transformaciones de género para una respuesta más efectiva al VIH/sida.

Asimismo, ha promovido el involucramiento de mujeres y hombres de diversas orientaciones sexuales e identidades de género y distinto color de la piel, para asegurar miradas integrales, inclusivas e igualitarias y privilegiar a las adolescentes.



**Norma Guillard**

Coordinadora de proyecto "Aprendiendo a quererse"

Destacan las metodologías creadas y experiencias pilotos desarrolladas que hoy se reconocen con sus etiquetas de proyectos o iniciativas de género: Prevención de la violencia de género: una respuesta efectiva al VIH/sida en la comunidad de tránsito del Cerro; Igualdad de Género en proyecto HSH; Red de Mujeres Afrodescendientes; Igualdad de Género en los Equipos de Ayuda Mutua; e IGES (Igualdad de Género es Salud).



Todos los ejemplos mencionados se destacan por el enfrentamiento a fenómenos presentes en la sociedad cubana, como el machismo, los estereotipos y los estigmas acerca de la diversidad sexual y de las masculinidades no hegemónicas. Su centralidad en las personas les hace promover buenas prácticas del desarrollo sostenible, no excluyentes y respetuosas de los derechos humanos, en las que resulta clave el reconocimiento a la relación entre lo social, lo económico y lo ambiental para potenciar a cada ser humano y generar entornos saludables.



## VENTANAS PARA **INCIDIR** POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las ventanas suelen ampliar la mirada, al abrirlas es posible continuar profundizando en un tema o buscar mayor precisión. Del mismo modo que nos auxiliamos de ellas cuando utilizamos una computadora, la **incidencia** a favor de la igualdad de género es otro recurso al alcance para enfocar género mediante acciones colectivas, dirigidas a influir en el Estado nacional o los gobiernos locales, en las instituciones públicas y en

sus políticas, con el fin de corregir desigualdades de género.

Durante la planificación se define un plan que establece **cuáles son los niveles de incidencia donde se trabajará para permear las distintas instancias en las que se desea inducir modificaciones en actitudes, prácticas, políticas y procedimientos**. Es favorable contar con actores importantes y personas o instituciones influyentes para implementar las estrategias de incidencia.



### BUENA PRÁCTICA

## DE UNA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA A UN REFERENTE PARA EL CAMBIO

IGECSA comenzó en cooperativas y pequeñas entidades de servicios locales, relacionadas con el sector agropecuario, en el marco del Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA). Mediante un proceso participativo se elaboró una metodología e instrumentos para implementar este modelo, que desarrolla las capacidades endógenas de las entidades para transversalizar el enfoque de género en las prácticas de gestión de estos actores económicos.



Desde sus inicios se planteó trascender y tocar las puertas de otras organizaciones —incluidas direcciones del Ministerio de la Agricultura— e impactar a nivel nacional para llegar a políticas de mayor alcance. También se propuso la búsqueda de recursos y gestionar el apoyo de otros proyectos de cooperación. Además, la socialización del modelo con actores del proyecto Basal llevó a que se incidiera en su cumplimiento con indicadores de sostenibilidad ambiental y, en particular, para la adaptación al cambio cli-



mático en el sector agropecuario. La incidencia lograda en el Ministerio de la Agricultura se evidencia en la incorporación de IGECSA a la estrategia ministerial de género, como una herramienta para darle seguimiento a los procesos de cambio y reconocer los mejores resultados en la gestión de la igualdad de género. Asimismo, a partir de esta experiencia se valoró en el país la implementación de sistemas de gestión de la igualdad de género a otros sectores como la Salud Pública, que contextualizó la propuesta en IGES (Igualdad de Género es Salud).



Los resultados de IGECSA e IGES, sus aportes al desarrollo sostenible desde lo social, lo ambiental y lo económico —apuntados antes en otras reseñas de buenas prácticas— son valorados positivamente para la posible construcción del Modelo o Sello de Igualdad de Género en Cuba.



#### HIPERVÍNCULOS DE SEGUIMIENTO A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Como sucede en el entorno digital donde un enlace sugiere profundizar en un contenido, el monitoreo y la evaluación del proceso de transversalización de género deviene oportunidad para saber más a fondo sobre el resultado de una determinada acción. Este es un momento que se vincula con toda la implementación del proyecto o programa de desarrollo. Permite conectar lo planificado con lo que sucede en la práctica según género (y no solo diferenciar por sexo). Este **seguimiento** ayuda a tomarle el pulso al proceso a favor de la igualdad de género, a saber **cómo va la puesta en marcha de lo planificado y en qué medida se alcanzan los resultados previstos inicialmente. ¿Existen riesgos a la igualdad?**

El Sistema de Monitoreo y Evaluación de la intervención debe poseer instrumentos específicos para estar pendientes de los progresos o retrocesos en este ámbito. Es decir, contar con un conjunto de indicadores particulares de género diseñados para medir el avance de los objetivos planteados, a partir de la realización de todas las acciones y actividades dirigidas a los hombres, a las mujeres y a la sociedad en su conjunto.

Son clave la evaluación de impacto y que los equipos encargados del monitoreo y la evaluación estén integrados en todos los momentos por personas de ambos sexos/género, lo que le aportará a este ejercicio las miradas mixtas y específicas según sea el caso.

PROCESOS	PROPÓSITOS
<p>Monitoreo y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Conocer cómo las brechas iniciales en la situación de hombres y mujeres están siendo modificadas por la implementación de las iniciativas diseñadas.</li> <li>→ Mostrar, con información desagregada por sexo, el cambio entre la situación inicial y las distintas etapas de intervención.</li> <li>→ Indagar por la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones estratégicas y la distribución de recursos de la intervención.</li> <li>→ Velar y asegurar la gestión de recursos en función de la realización de las acciones de equidad de género según los objetivos de la intervención de desarrollo.</li> <li>→ Dar seguimiento a la sostenibilidad social del proceso, es decir, la posibilidad que tienen las transformaciones en las relaciones de género de permanecer (ser sostenibles) una vez que haya concluido el proyecto o programa de desarrollo.</li> </ul>



## BUENA PRÁCTICA

### PARA NO PERDERLE PIE NI PISADA AL GÉNERO



Cómo se realizará el monitoreo de la igualdad de género y cuánto se contribuye a este aspecto es una prioridad programática en muchas experiencias de desarrollo, desde sus inicios. Ese es el caso de la Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial (PADIT), que prioriza velar por el seguimiento a este tema. En ese sentido, ha fortalecido las alianzas con la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), con quien firmó un convenio de colaboración, y con la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC). También realiza iniciativas que tienen una mirada muy particular y focalizada en el seguimiento y monitoreo.

La iniciativa *Cultura Jurídica en clave de género: Herramienta para la igualdad y la No violencia contra las mujeres* es una experiencia que por vez primera se realiza en el país, y desde su diseño en la provincia de





Cienfuegos prestó especial atención al registro para un adecuado monitoreo, tanto de las orientaciones brindadas, los casos de violencia contra las mujeres atendidos, así como las actividades de respuesta a las problemáticas que limitan la cultura jurídica de la población en materia de igualdad.



El sistemático seguimiento que PADIT ha asumido permite un mayor control y apoyo a todas las acciones estratégicas relativas a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres. Uno de sus propósitos es potenciar la atención a género en las iniciativas del progreso territorial que contribuyen con el desarrollo sostenible. Incluye iniciativas directamente relacionadas con la sostenibilidad ambiental, otras que potencian el desarrollo económico y otras que desde una profunda mirada social responden al envejecimiento poblacional. En todas ellas está planteado el compromiso de la transversalización de género a través del seguimiento, monitoreo y evaluación de cada iniciativa.



### WIKIPEDIA DE LA EXPERIENCIA (COMUNICACIÓN) Y SU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La **comunicación** está presente en todo el proceso a favor de la igualdad de género. En cada momento deben distinguirse mensajes sustantivos que se quieran compartir, como una vía de darle transparencia a lo que se hace, de informar para implicar y también de dejar un registro que cuente cómo se vivió la experiencia. Esto será insumo para futuras propuestas de desarrollo que transversalicen género. Por supuesto que hablamos de una comunicación sistemática, pertinente, oportuna y no sexista, que asuma interlocu-

tores de ambos géneros. Se recomienda definir **cuáles serán los mensajes sustantivos a compartir tanto en función de la comunicación interna como externa, considerando el nivel de cercanía con el proyecto. ¿Cómo aprovechar el intercambio y la gestión del conocimiento para una mayor contribución a la igualdad de mujeres y hombres?**

Las mejores prácticas de transversalización de género han partido de diseñar sus estrategias de comunicación y establecer mecanismos de sistematización y gestión del conocimiento que permitan comunicar, difundir y replicar lo aprendido.



## BUENA PRÁCTICA

### ECOS DEL APRENDIZAJE DE OIGA CC

Optamos por la Igualdad de Género en la Adaptación al Cambio Climático (OIGA CC) es una iniciativa del proyecto Basal que identifica, acompaña y visibiliza el compromiso con el enfoque de género del proyecto. A través de un proceso participativo, que involucró a los equipos municipales y nacional de género, se seleccionó y diseñó el logotipo, que sintetiza el sentido de la escucha, porque eso también es lo que se busca: oídos atentos a las relaciones de género y las medidas afirmativas en tiempos de cambio climático y adaptación.

Además de su dimensión comunicativa (al aportar una marca o sello que identifica a este componente y estar presente en productos de Basal que desde la comunicación impulsan la estrategia de transversalizar género), OIGA CC recrea otras dos dimensiones para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: la conceptual, sobre el vínculo entre las relaciones de género, la sostenibilidad alimentaria y la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario; y la estratégica, que define tanto objetivos inmediatos al interior de Basal como de largo alcance, más allá de este proyecto.





En este contexto y, con el objetivo de acompañar la gestión del conocimiento de Basal respecto a género, ve la luz la colección *Ecos del Aprendizaje*. Se trata de una propuesta seriada que asegura la documentación sobre el componente de género, comparte resultados y, sobre todo, lo que ha caracterizado cada proceso emprendido por la igualdad entre mujeres y hombres. Responde a la interrogante ¿cómo se ha hecho?, desde una mirada crítica que toma en cuenta qué ha funcionado, lo alcanzado y las mejores prácticas.



A más largo plazo, la intención de OIGA CC es que, más allá de este proyecto, surjan nuevas alternativas que promuevan la igualdad de género en las propuestas de adaptación al cambio climático del sector agropecuario y continuar aportando de forma integral, desde lo social, lo económico y lo ambiental, al desarrollo sostenible. Por ello varios números de Ecos del Aprendizaje de OIGA CC visibilizan las acciones afirmativas realizadas para cerrar brechas de género, documentan el protagonismo de mujeres en la aplicación de medidas de adaptación al cambio climático, que contribuyen a la sostenibilidad ambiental y a la vez potencian el empoderamiento económico de las mujeres.

La colección **ECOS DEL APRENDIZAJE** documenta los elementos más relevantes del proyecto **Basal** en cuanto al componente de género, comparte resultados alcanzados y, sobre todo, lo que ha caracterizado cada proceso emprendido. En síntesis responde a la interrogante de ¿cómo se ha hecho?, desde una mirada crítica que toma en cuenta qué ha funcionado, lo alcanzado y las mejores prácticas. De ese modo tributa a la gestión del conocimiento al propiciar el intercambio de saberes, tomando como referencia las experiencias de las mujeres y los hombres que hacen posible esta iniciativa.

ECOS DEL APRENDIZAJE va dirigido a especialistas y actores que trabajan a favor de la seguridad alimentaria, la adaptación al cambio climático y la igualdad de género. Ciertamente, las pistas que compartimos sobre el "Paso imprescindible" del diagnóstico, solo serán puntos de partida de prácticas innovadoras y de impacto que lleven por sello la igualdad y contribuyan a eliminar patrones socioculturales sexistas y estereotipos de género.

IMPLEMENTADO POR:

CITMA AMA MINISTERIO DE LA AGRICULTURA, PESQUERÍA Y GANADERÍA

FINANCIADO POR:

UNIÓN EUROPEA

Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun Svizra  
Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación SDC

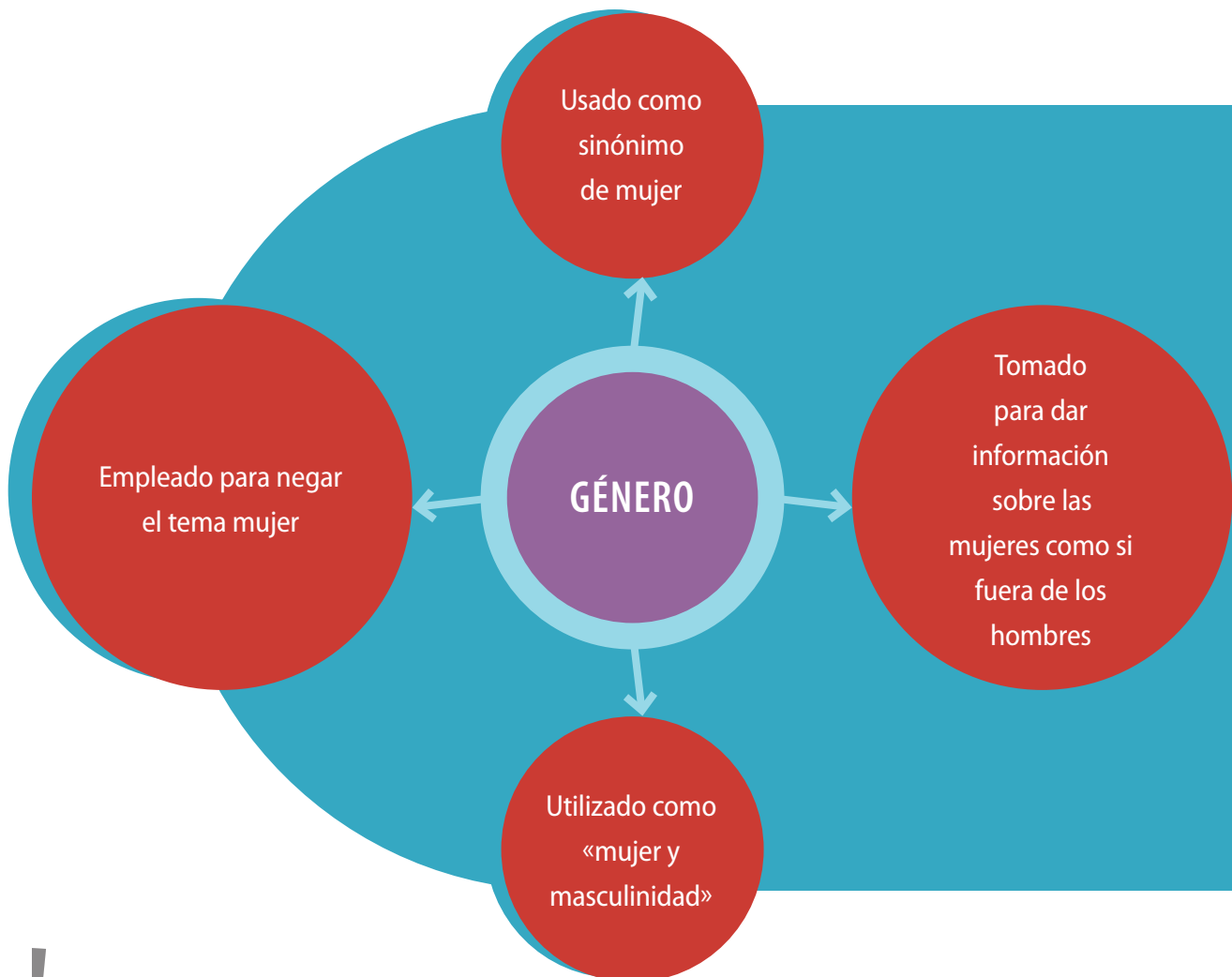


## UN PARE A LOS FRENOS QUE BLOQUEAN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

A partir de las lecciones aprendidas en la transversalización de género, se han identificado un conjunto de aspectos que pueden **frenar u obstaculizar** este tipo de experiencias. Algunos de ellos han aparecido a lo largo de esta guía, pero ahora los «focalizamos» para poder frenarlos y evitar que sean ellos quienes detengan los procesos en curso. Conocer **qué barreras deben superarse en el proceso de transversalización de género** es una manera de impulsar, en la práctica, la estrategia soñada. **¿Cómo reconocer y sobrepasar resistencias que frenan la igualdad?** Uno de los

elementos a atender está relacionado con las comprensiones que se asumen de las categorías género y mujer, como aparece en el gráfico al final de esta página. Otro problema es la insuficiente consideración de las dimensiones de género y sus implicaciones, o cuando este no se aborda como una categoría de análisis y se reduce a una medida técnica, una acción o una iniciativa de la institución.

Al utilizar el género solo como «variable» o «aspecto» en los programas y proyectos, a veces se hace para “cumplir un mandato o requisito” o porque una convocatoria determinada lo exige. Como ya se ha mencionado, lejos de favorecer la transver-





salización, el uso esquemático, acrítico y superficial de las principales categorías y herramientas sobre género puede entorpecer la lógica a seguir, pues atenta contra el abordaje integral del tema.

Al emprender la transversalización se darán una serie de transformaciones a nivel interno de la organización. En algunas experiencias esa realidad no se comprende y se intenta negar. Las resistencias al cambio, la invisibilidad de las desigualdades, o la falta de información, son maneras de marginar la transversalización. El no reconocimiento de los problemas estructurales, así como la subvaloración o la no jerarquización del tema al interior de las organizaciones, tampoco ayuda a alcanzar los propósitos planteados en materia de igualdad. Hay que evitar caer en la madeja de los estereotipos y prejuicios sobre conceptualizaciones mal valoradas y/o mitos relativos al gé-

nero, que es preciso «desmontar», como que las mujeres tienen intereses comunes y al unirse representarán los intereses de otras. Tampoco es conveniente reiterar las miradas que refuerzan el androcentrismo ni considerar al feminismo como contrario al machismo.

Otros frenos son el uso del sexismo en el lenguaje y en las prácticas comunicativas, y no confiar en la transformación propuesta o creer imposible el cambio (decir que «pasarán siglos y nada»). Como cada proceso tiene su propio ritmo y circunstancia, tal vez aparezcan otros obstáculos como aspectos clave a tener en cuenta en las nuevas experiencias de transversalización de género. Es importante identificarlas y revertir la situación para que no desestimen a quienes asumen esta misión a favor de la igualdad entre seres humanos.

## BUENA PRÁCTICA



### UN PARE A LOS FRENOS

Esta guía que promueve la transversalización de género ha llamado la atención sobre los frenos, es decir, obstáculos y resistencias que surgen en este proceso. Al visibilizar lo que suele entorpecer las propuestas a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se hace una alerta para reconocer y superar en la práctica cotidiana esos «frenos». Con la identificación de ellos en cada uno de los cinco momentos de la transversalización que describe este manual, las personas que se dispongan a diseñar e implementar un proceso de esta naturaleza tendrán más recursos para lograr los objetivos que se tracen.



Como mismo se ha hecho en estas páginas, quienes protagonicen nuevas experiencias de transversalización de género podrán no solo documentar y compartir los aprendizajes y buenas prácticas que tengan, sino también los errores y los propios frenos que detectaron. Pero quizá uno de los aspectos más útiles para quienes vayan a encarar una iniciativa serán las recomendaciones que puedan hacer respecto a cómo «acorralaron» los obstáculos. Precisamente esa ha sido la invitación de *Un pare a los frenos*.



Esta propuesta pretende también contribuir a visibilizar buenas prácticas que se implementan a favor del desarrollo sostenible. La presente guía confirma que tanto en prácticas sociales como económicas y ambientales, la transversalización de género tiene —y ha de tener— un espacio reservado. Mención especial han recibido en estas páginas aquellas que se plantean integralmente las tres dimensiones del desarrollo sostenible.

## FRENOS

Muchas concepciones que limitan la transversalización de género en proyectos y programas de desarrollo obstaculizan oportunidades de construir relaciones de igualdad. Descubre en estas frases algunos de esos frenos.



## DICEN QUE...

- Ya tenemos estrategia de género. Cuando se realizan visitas al terreno se aplican otros instrumentos de monitoreo que no necesitan tener incorporada la perspectiva de género.
- La conciencia de género es la que ya aprendimos. El cambio que se espera llegará cuando pase mucho tiempo, si es que llega.
- Feminismo, hembrismo o machismo hacen daño; lo importante es que es un tema de los dos, las mujeres y los hombres.
- ¿Por qué necesitamos formación en género si nosotros cuidamos a las muchachitas y a las mujeres y apoyamos en lo que se puede en la casa?
- Cada día hay más comunicación sobre género, sobre violencia y sobre las mujeres. Podemos lograr el efecto contrario en este tema tan importante. Pareciera que es el tema que tiene más problema y aquí no es como en otros países.
- Tú sabes que yo sí apoyo el género. ¿Pero qué hacer si no se proponen iniciativas novedosas o si no existe capacidad para trabajar el tema?
- Yo quiero apoyar el tema, hazme una buena propuesta, convénceme de qué hace falta para comenzar a buscar financiamiento en mi proyecto.
- Demuéstrame que hay un vínculo real entre mi problema de desarrollo y género, pero no con datos del mundo sino con datos de aquí. Si no existe es porque no son tan importantes.
- Se habla mucho de las mujeres, ¿pero cuando se va a hablar de los hombres? Tendría que hacerse en Cuba la Federación de Hombres Cubanos.

*Un pare a los frenos te invita a no detenerte en la superación de estas barreras a los procesos de transversalización de género.*

## Cinco momentos, veinte acciones y preguntas guías para la transversalización



### FOTOGRAFÍA INICIAL

¿Cuáles son las condiciones de partida para adentrarse en un proceso de transversalización de género?



UN ZOOM A LA ARRANCADA PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO



PRIMERA TOMA A LAS RELACIONES DE GÉNERO Y PRÁCTICAS EXISTENTES



ENCUADRE DE LOS RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



### AUTENTIFICACIÓN

¿Qué implica tener conciencia y comprometerse con el proceso técnico y político de la transversalización para la igualdad de género?



VOLUNTAD POLÍTICA PARA UNA CONEXIÓN SEGURA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO



ASISTENCIA TÉCNICA PARA ASESORAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



UN CLIC PARA INTEGRAR TEORÍA Y PRÁCTICA A FAVOR DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



### ESCÁNER EN PROCESO

¿Cómo son las relaciones de género en el contexto del proyecto y qué dice el diagnóstico institucional sobre las oportunidades y brechas de mujeres y hombres?



EN LÍNEA CON LAS PROBLEMÁTICAS Y EL CONTEXTO DONDE SE PROYECTA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



UNA COPIA AL PIE DE LA LETRA DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO NATURALIZADAS



PRECISIONES PARA NAVEGAR A FONDO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL SENSIBLE A GÉNERO





## CÓDIGO DEL CAMBIO

¿Cómo superar los resultados del diagnóstico de género y potenciar las transformaciones deseadas a través de un accionar estratégico?



CARGANDO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EL CICLO DE LA INICIATIVA



EN USO INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO E INDICADORES SENSIBLES A GÉNERO



ADMINISTRACIÓN COMPARTIDA DEL PROCESO DE IGUALDAD DE GÉNERO



RED SEGURA PARA ESTABLECER ALIANZAS POR Y PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



ACTIVO EL CONTROL DE CAMBIOS PARA INSTITUCIONALIZAR UN CLIMA DE IGUALDAD DE GÉNERO



## CHIP ACTIVO

¿Qué hacer para transversalizar género según lo planificado y monitorear, evaluar y asegurar los cambios a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres?



CONFIGURACIÓN AVANZADA DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO



ETIQUETA A PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



VENTANAS PARA INCIDIR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO



HIPERVÍNCULOS DE SEGUIMIENTO A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO



WIKIPEDIA DE LA EXPERIENCIA Y SU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



UN PARE A LOS FRENOS QUE BLOQUEAN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Compartimos en esta tabla una síntesis de la propuesta que ha sido desarrollada en las páginas anteriores y que puede guiar el proceso de la transversalización de género.

MOMENTOS	ACCIONES	ALGUNAS PREGUNTAS GUÍAS
<p><b>FOTOGRAFÍA INICIAL</b> ¿Cuáles son las condiciones de partida para adentrarse en un proceso de transversalización de género?</p> <p>Es una invitación a mirar hacia adentro de las instituciones y organizaciones y asegurar los requerimientos del proceso.</p>	<p>1. Un zoom a la arrancada (motivación) para impulsar la igualdad de género.</p> <p>Procura constatar, visualizar y promover motivaciones y compromisos institucionales y personales con el proceso de transversalización de género.</p>	<p>¿Por qué adentrarse en la transversalización de género? ¿A qué problemática de desigualdades de género, necesidad o interés específico de las mujeres u hombres responde el proceso?</p>
	<p>2. Primera toma a las relaciones de género y prácticas existentes.</p> <p>Revela, en un acercamiento inicial, el estado de las relaciones de género en las organizaciones o instituciones que protagonizan los proyectos, programas e iniciativas de desarrollo.</p>	<p>¿Cómo son las relaciones de género? ¿Qué aspectos de las concepciones y prácticas cotidianas se desean, pretenden o necesitan transformar a favor de la igualdad?</p>
	<p>3. Encuadre de los recursos disponibles y necesarios para la transversalización de género.</p> <p>Busca identificar, favorecer y apoyar recursos financieros y humanos para la igualdad.</p>	<p>¿Dónde y cuándo será la intervención que impactará a mujeres y hombres? ¿Cuáles son los recursos financieros y el capital humano disponibles y necesarios para este fin?</p>

MOMENTOS	ACCIONES	ALGUNAS PREGUNTAS GUÍAS
<p><b>AUTENTIFICACIÓN</b> ¿Qué implica tener conciencia y comprometerse con el proceso técnico y político de la transversalización para la igualdad de género?</p> <p>Es un momento estratégico para posicionar la relevancia de la igualdad de género para el desarrollo sostenible.</p>	<p>4. Voluntad política para una conexión segura con la igualdad de género.</p> <p>Permite reconocer y concientizar el carácter político de la transversalización de género.</p>	<p>¿Cuál es la política institucional dirigida a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres? ¿Qué aspectos relativos a la igualdad de género se priorizan y cómo se expresan en los documentos programáticos, proyectos y prácticas de la organización?</p>
	<p>5. Asistencia técnica para asesorar la transversalización de género.</p> <p>Considera como elemento fundamental comprender y asumir el carácter técnico de este proceso.</p>	<p>¿Cómo y dónde identificar, más que especialistas en género, a un personal con experiencia en la integración de género en campos específicos del desarrollo sostenible? ¿Cómo posicionar el diálogo especializado sobre el género y su pertinencia en las tres dimensiones del desarrollo sostenible?</p>
	<p>6. Un clic para integrar teoría y práctica a favor de la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Define cuál será el marco conceptual y metodológico que se utilizará para la transversalización de género.</p>	<p>¿Con cuál marco teórico-metodológico se identifica el proyecto y/o la organización que lo lidera? ¿Qué procesos y concepciones le sirven como referente en materia de género y desarrollo?</p>

MOMENTOS	ACCIONES	ALGUNAS PREGUNTAS GUÍAS
<p><b>ESCÁNER EN PROCESO</b>                      ¿Cómo son las relaciones de género en el contexto del proyecto y qué dice el diagnóstico institucional sobre las oportunidades y brechas de mujeres y hombres?</p> <p>Es un paso clave para legitimar el estado de las condiciones y posiciones de género y reflexionar sobre cómo inciden en el desarrollo sostenible las relaciones de poder entre mujeres y hombres.</p>	<p>7. En línea con las problemáticas y el contexto donde se proyecta la transversalización de género.</p> <p>Analiza de manera intensiva las relaciones de género en el contexto o situación del proyecto y/o programa de desarrollo.</p> <p>8. Una copia al pie de la letra de las desigualdades de género naturalizadas.</p> <p>Propone visualizar las desigualdades de género y sus consecuencias en la construcción de vulnerabilidades y capacidades para el desarrollo.</p> <p>9. Precisiones para navegar a fondo en la cultura institucional sensible a género.</p> <p>Profundiza en aquellos elementos culturales de la institución que reproducen las discriminaciones entre mujeres y hombres.</p>	<p>¿Cuáles son las áreas que requieren cambios? ¿Dónde es más necesario dedicar esfuerzos y recursos para asegurar el proceso de transformación?</p> <p>¿Qué aspectos de la división sexual del trabajo están anclados en las normas y valores más intrínsecos de la organización o la iniciativa en la que se desarrolla la transversalización de género? ¿Qué manifestaciones de discriminación y estereotipos sexistas atentan contra la dignidad y la realización de las personas, particularmente de las mujeres?</p> <p>¿Cuáles fueron los principales hallazgos en cuanto a las construcciones estructurales de género y las dificultades detectadas para impulsar el cambio? ¿Qué estereotipos y mitos de género no se discuten?</p>

MOMENTOS	ACCIONES	ALGUNAS PREGUNTAS GUÍAS
<p><b>CÓDIGO DEL CAMBIO</b> ¿Cómo superar los resultados del diagnóstico de género y potenciar las transformaciones deseadas a través de un accionar estratégico?</p> <p>Es programar, proyectar la línea de lo que se desea alcanzar, considerando aspectos necesarios para formular la cadena de resultados a favor de la igualdad.</p>	<p>10. Cargando con perspectiva de género el ciclo de la iniciativa.</p> <p>Plantea una programación coherente, que parta de los resultados del diagnóstico, supere los obstáculos identificados y potencie el cambio que plantea la intervención.</p>	<p>¿Cómo traducir los resultados del diagnóstico en función de “la lógica” de intervención del proyecto o programa, y sean tomados en cuenta en su planificación? ¿Cuáles son las desigualdades y brechas de género a atender y cómo se priorizarán las acciones y sus recursos?</p>
	<p>11. En uso información desagregada por sexo e indicadores sensibles a género.</p> <p>Asegura la existencia y uso de datos y otras características desagregados por sexo, de información sensible a género, así como el diseño de indicadores y medios de verificación.</p>	<p>¿Qué información cuantitativa no está desagregada por sexo y con qué objetivo buscarla? ¿Qué indicadores deben fortalecer su sensibilidad de género (o cuáles indicadores de género deben jerarquizarse) para dar seguimiento a la contribución a la igualdad de género?</p>
	<p>12. Administración compartida del proceso de igualdad de género.</p> <p>Asigna responsabilidades y recursos durante todo el ciclo del proyecto, programa o iniciativa de desarrollo.</p>	<p>¿Quiénes responderán por este proceso? ¿Cómo se refleja financiera o presupuestariamente lo propuesto para cambiar relaciones de desigualdades de género?</p>
	<p>13. Red segura para establecer alianzas por y para la igualdad de género.</p> <p>Suma esfuerzos, identifica y potencia alianzas que contribuyan al desarrollo del proceso de transversalización y a su sostenibilidad.</p>	<p>¿Quiénes acompañarán estos esfuerzos? ¿Cómo complementar las fortalezas y oportunidades para una mayor igualdad de género?</p>

	<p>14. Activo el control de cambios para institucionalizar un clima de igualdad de género.</p> <p>Influye en la incorporación del género, de forma institucional, en la organización (en su gestión, cultura, recursos y prácticas).</p>	<p>¿Cómo tendrá lugar una reestructuración de las instituciones, centros u organizaciones para que se incluya la perspectiva de la igualdad y equidad de género como eje rector en toda la planeación y ejecución de sus prácticas? ¿Cómo impacta género la estructura organizacional de la institución o proyecto que se implementa?</p>
--	--	---

MOMENTOS	ACCIONES	ALGUNAS PREGUNTAS GUÍAS
<p><b>CHIP ACTIVO</b></p> <p>¿Qué hacer para transversalizar género según lo planificado y monitorear, evaluar y asegurar los cambios a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres?</p> <p>Es hora de ir más allá de la frontera del conocer y entender la situación, para transformar lo que se desea y necesita a favor de la igualdad.</p>	<p>15. Configuración avanzada de la conciencia de género.</p> <p>Incide en una mayor concientización en estos temas, potencia los cambios a favor de relaciones de igualdad y las transformaciones culturales que eliminen prejuicios y sesgos de género en las iniciativas de desarrollo.</p>	<p>¿Cómo contribuir a que las personas, grupos e instituciones alcancen una mayor conciencia de género? ¿Cómo hacer procesos efectivos de capacitación y entrenamientos en género que aseguren cambios de actitudes y comportamientos?</p>
	<p>16. Etiqueta a participantes en el proceso de la transversalización de género.</p> <p>Involucra a los hombres para poner fin a la desigualdad e inequidades de género, y potencia la participación de las mujeres y su empoderamiento.</p>	<p>¿Quiénes protagonizarán cada espacio y actividad propuesta? ¿Cómo lograr atender las necesidades, condiciones y potencialidades diferenciadas de las mujeres y los hombres?</p>

17. Ventanas para incidir por la igualdad de género.

Fortalece la incidencia a todos los niveles para que avance la igualdad de género.

¿Cuáles son los niveles de incidencia donde se trabajará para permear las distintas instancias y su contribución a la igualdad? ¿Qué estrategias de incidencia potenciar para inducir modificaciones en actitudes, prácticas, políticas y procedimientos?

18. Hipervínculos de seguimiento a la transversalización de género.

Prioriza realizar el monitoreo, la evaluación y los procesos de rendición de cuenta, que incluyan el análisis del impacto de la intervención a favor de la igualdad de género y de la propia transversalización.

¿Cómo va la puesta en marcha de lo planificado y en qué medida se alcanzan los resultados previstos inicialmente? ¿Qué aspectos/riesgos están limitando la contribución a la igualdad o están generando resultados negativos no esperados?

19. Wikipedia de la experiencia (comunicación) y su contribución a la igualdad de género.

Propicia una comunicación sistemática y efectiva que potencie la gestión del conocimiento para la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Cuáles serán los mensajes sustantivos a compartir tanto en función de la comunicación interna como externa? ¿Cómo aprovechar el intercambio y la gestión del conocimiento para una mayor contribución a la igualdad de mujeres y hombres?

20. Un pare a los frenos que bloquean la transversalización de género.

Evita referencias y procesos no favorables a la transversalización de género y a la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Qué barreras deben superarse en el proceso de transversalización de género? ¿Cómo reconocer y superar resistencias que frenan la igualdad?

## ¿cómo se HIZO ESTA GUÍA?

Como se señaló en las páginas iniciales de esta guía *Un pare a los frenos* tomó como punto de partida la tesis de maestría en *Estudios de Género «Sistematización para la transversalización de género en iniciativas de cooperación para el desarrollo»*. La mencionada investigación se planteó la interrogante: ¿Qué elementos son clave para lograr la transversalización de género en programas y proyectos de desarrollo que se implementan con el acompañamiento de la cooperación del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba?

De ese modo se respondía a las reiteradas solicitudes que hacen las personas vinculadas al

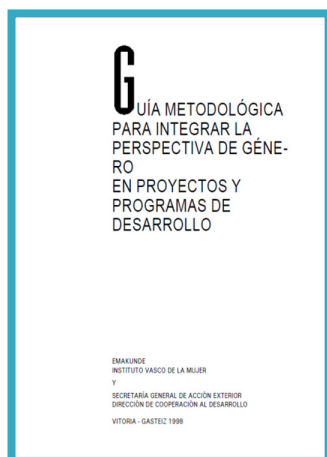
desarrollo y que están motivadas —o al menos compulsadas— por lograr la implementación de la transversalización de género: «necesitamos herramientas, elementos básicos, guías de género en el desarrollo, que ayuden al complejo proceso de la transversalización».

A partir de la metodología cualitativa fue posible identificar y analizar propuestas teórico-metodológicas sintetizadas en manuales y guías que se enfocan en la transversalización de género y han sido útiles en proyectos y programas de desarrollo en otros países. La revisión exhaustiva de estos textos permitió reconocer puntos comunes o pasos esenciales a considerar para procesos similares en Cuba.

### PARA CONSULTAR

Los materiales revisados y analizados en profundidad en la tesis de maestría fueron:

→ *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. CARMEN DE LA CRUZ. Editado en 1998 por Vitoria, Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo. GASTEIZ.





## CAMBIAR EL CHIP

Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género.

→ *Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género.* NATALIA NAVARRO. Publicado en 2002 en España por ACSUR-Las Segovias.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)



Gestión del riesgo de desastres con equidad de género  
Elementos conceptuales y metodológicos

Elaborado por:  
Montserrat Blanco Lobo  
Rolando Durán Vargas  
Con la participación de:  
Alicia Brenes Maykail  
Claudia Cárdenas Becerra

Diciembre, 2005

→ *Gestión del riesgo de desastres con equidad de género. Elementos conceptuales y metodológicos.* MONTSERRAT BLANCO y ROLANDO DURÁN. Iniciativa del PNUD que vio la luz en 2005.



### GUÍA DE RECURSOS

Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua



Version 2.1 November 2006

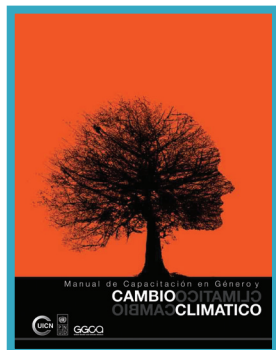
→ *Guía de Recursos. Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua.* WATER ALLIANCE y OTROS, promovida por el PNUD en 2006.



→ *Guía Transversalización de género en proyectos de desarrollo*. Una propuesta publicada por el PNUD-México en el año 2006.



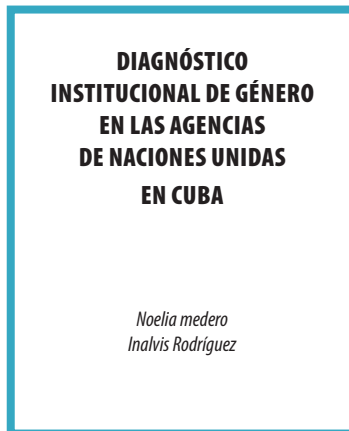
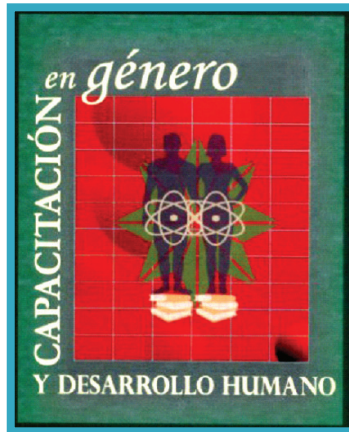
→ *De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la Transversalización de género*. Publicación de PNUD-Ecuador con fecha 2007.



→ *Manual de Capacitación en Género y Cambio Climático*. La autora principal es LORENA AGUILAR. Esta publicación apareció en 2009, animada por GGCA en coordinación con PNUD, UICN, UNESCO, UNEP, WEDO y otros.



→ *Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. Publicación del 2010 del Centro Regional del PNUD en Latinoamérica.



Además sirvieron como bibliografía básica los títulos cubanos:

→ Capacitación en género y Desarrollo Humano. Sistematización de la experiencia con el Programa de Desarrollo Humano Local en Cuba. MAYDA ÁLVAREZ, INALVIS RODRÍGUEZ y ANA V. CASTAÑEDA. Editorial Científico Técnica. La Habana, 2004.

→ Diagnóstico institucional de género en las agencias de Naciones Unidas en Cuba. MAYDA ÁLVAREZ, NOELIA MEDERO e INALVIS RODRÍGUEZ. 2004.

La investigación realizada sugirió elementos esenciales para la transversalización de género en programas y proyectos de desarrollo que se realizan con apoyo de la cooperación del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba. La propuesta consideró las fortalezas y debilidades identificadas en experiencias previas cubanas y la necesidad de superar limitaciones o deficiencias identificadas también en el contexto de otros países para lograr de manera efectiva la transversalización y facilitar así la igualdad de mujeres y hom-

bres. En esas páginas están la base teórica y la lógica metodológica que asume la guía *Un pare a los frenos*.

A la par, y como parte de la gestión de la igualdad de género que PNUD desarrolla, se trabajó por realizar materiales de apoyo a los proyectos de cooperación y a las organizaciones que se plantean impactar su cultura institucional a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Luego de alcanzar la certificación de género, el Sello de

## ○ ¿Cómo se hizo esta Guía?

Oro recibido en 2015, desde el Grupo Focal de Género del PNUD Cuba, se acordó actualizar y enriquecer la guía práctica usada para apoyar la transversalización de género.

Como parte del proceso de elaboración de este manual se consultó al personal del PNUD en Cuba y a especialistas en temas de género, cuyas valoraciones, tanto de la estructura, los contenidos hasta del título y el diseño, fueron muy valiosas para completar la propuesta que ahora ve la luz.

En especial queremos destacar la riqueza que le aportan a la guía los ejemplos mencionados en cada uno de los pasos recomendados para la transversalización de género. La selección de ellos tuvo en cuenta la contribución integral que hacen al desarrollo sostenible, al tributar a las dimensio-

nes social, ambiental y económica. Esto evidencia que las iniciativas que impulsan y se comprometen con la igualdad de género no deben encajarse solo en el ámbito social o buscarse solo entre los «proyectos sociales», porque esa comprensión reduccionista no permite ver las oportunidades que también tiene el enfoque de género desde el punto de vista económico y ambiental.

*Un pare a los frenos* quiere seguir participando en iniciativas como las antes descritas, y colocar la mirada de género junto al resto de los aspectos que tributan al desarrollo sostenible de nuestra sociedad. Estas y otras experiencias en curso pueden ser inspiradoras para transversalizar el género en más instituciones, sectores y comunidades donde todavía existen brechas que limitan el desarrollo humano.



### VOZ POR LA IGUALDAD

*Me parece esencial nombrar y renombrar desde la perspectiva de género, pues recordemos que el saber tradicional ha sido construido y sistematizado en la ciencia desde las vivencias, las referencias y los puntos de vista patriarcales y androcéntricos.*

**ISABEL MOYA RICHARD**

Directora de la Editorial de la Mujer durante muchos años

### **ACCESO A LOS RECURSOS**

Significa poder utilizarlos pero sin tener necesariamente la capacidad para decidir sobre ellos.

### **ACCIÓN AFIRMATIVA / ACCIÓN POSITIVA**

Estrategia que busca garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas. Instrumento válido y aceptado para reducir las brechas entre hombres y mujeres o entre grupos sociales, como forma explícita de remoción de obstáculos para la igualdad y libertad de individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa. Son las medidas dirigidas a remover las discriminaciones existentes y a impedir la realización de nuevas discriminaciones.

### **ANÁLISIS DE GÉNERO**

Herramienta y proceso sistemático para examinar las diferencias y disparidades sociales y económicas entre mujeres y hombres. Examina sus actividades específicas, su situación, sus necesidades, el acceso a los recursos y el control que se tiene de ellos, así como su acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de adopción de decisiones. Estudia la relación entre estos con otros factores del contexto social, económico, político y ambiental más amplio. Utiliza datos desagregados para la toma de decisiones.

### **BRECHAS DE GÉNERO**

Diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, su nivel de participación, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias; así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo.

### **CONTROL DE LOS RECURSOS**

Implica la posibilidad de utilizarlos y además el poder decidir lo que hará con ellos, si se los venderá, intercambiará, regalará o si se le dará otro uso.

### **CONDICIONES DE GÉNERO**

Condiciones de mujeres y hombres. Tiene que ver con la situación de vida de las personas (condiciones de pobreza, si tienen acceso a servicios y recursos productivos, si tienen ingresos, etc.).

### **DESIGUALDADES DE GÉNERO**

Se refiere a la desigualdad existente entre mujeres y varones.

### **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Cuando un género considera al otro inferior. Cuando se valora positivamente a uno y negativamente a otro.

### **DIVISIÓN GENÉRICA DEL TRABAJO**

División social de tareas a partir de las cons-

trucciones culturales adjudicadas a hombres y mujeres. Es la estructura social más importante que gobierna las relaciones de género y distribuye los roles para los varones y las mujeres. Determina la posición de la mujer en la esfera de lo reproductivo, doméstico y privado, y la del varón en lo productivo y público.

### **EMPODERAMIENTO**

Viene del verbo inglés *to empower*, que significa autorizar, dar poder a alguien. Durante la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo se empleó para señalar el derecho de las mujeres al ejercicio pleno y responsable de su fecundidad. En la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995, empoderamiento o potenciación de la mujer se amplía como un concepto integral, a fin de permitir a las mujeres el goce de todos sus derechos en todas las esferas de la vida.

### **EQUIDAD DE GÉNERO**

Capacidad de ser equitativos y justos en relación con el trato de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

### **ESPACIO PRIVADO**

Es el espacio «normal» de las mujeres según la cultura patriarcal.

### **ESPACIO PÚBLICO**

Ha sido históricamente considerado el espacio “normal” de los varones.

### **IDENTIDADES DE GÉNERO**

Aspectos de la valoración de sí mismos o de la autovaloración que nos definen como hombre o mujer. Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

### **IGUALDAD DE GÉNERO**

Trato igualitario para mujeres y varones en las leyes y políticas de Estado, en el acceso a los recursos y en los servicios dentro de las familias, las comunidades y la sociedad en general. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

### **INDICADOR SENSIBLE A GÉNERO**

Medición de los cambios en la situación de hombres y mujeres en una organización a través del tiempo; se desglosan por sexo, edad y situación socioeconómica. Son concebidos para medir los beneficios que van adquiriendo mujeres y hombres y para captar los aspectos cuantitativos y cualitativos del cambio. Los indicadores constituyen una herramienta para evaluar la evolución de una intervención de desarrollo específica destinada a lograr la igualdad de género.

### NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO

Surgen de la situación que experimentan las mujeres y los hombres a causa del rol de género que la sociedad les asigna. Suelen guardar relación con la mujer como madre, ama de casa y proveedora de las necesidades básicas de la familia, y tienen que ver con deficiencias en las condiciones de vida y de trabajo, por ejemplo, alimentos, agua, vivienda, ingresos, atención sanitaria y empleo. En el caso de mujeres y hombres de niveles socioeconómicos más bajos, esas necesidades suelen estar ligadas a las estrategias de supervivencia. Atender solo a estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantienen a las mujeres en una situación de desventaja en la sociedad.

### NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO

Son las necesidades que al ser satisfechas producen un cambio de la situación de subordinación de la mujer y tienden a cuestionar y modificar los roles de género. Son aspiraciones y prioridades relacionadas con la participación efectiva de unos y otras en la toma de decisiones en los espacios personales, familiares y sociopolíticos. Se asocian con cambios a mediano o largo plazo y buscan establecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y entre diferentes grupos de mujeres. Varían según los contextos particulares y pueden incluir temas como los derechos legales y la violencia doméstica.

### PERSPECTIVA O ENFOQUE DE GÉNERO

Es una forma de examinar la realidad que revela los papeles culturales que han sido asigna-

dos para hombres y mujeres que dictan el comportamiento esperado de ambos géneros. Estos papeles se edifican a partir de las relaciones de poder desiguales, que colocan a las mujeres en desventaja frente a los hombres. La mirada crítica de la perspectiva de género permite:

1. Develar estándares de androcentrismo.
2. Identificar la presencia de un doble estándar para evaluar, en las mismas condiciones, a mujeres y hombres en detrimento de las primeras.
3. Detectar la invisibilización del género femenino y de los atributos propios de las mujeres en la sociedad.

### PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un enfoque de planeación del desarrollo, que aporta principios, conceptos y herramientas, con el fin de que las políticas, los programas y los proyectos, promuevan en su acción la equidad entre hombres y mujeres.

La planeación con perspectiva de género debe tener las siguientes características:

1. La planeación no es simplemente un proceso técnico, sino también político, de ahí la relevancia de la participación en todas las fases del proyecto de las partes interesadas, la necesidad de contar con los diferentes factores a todos los niveles; el necesario

conocimiento que se debe tener acerca de los planes y las perspectivas de desarrollo de la zona a fin de no repetir esfuerzos e invertir innecesariamente; el conocimiento acerca de las leyes que tienen que ver con el objetivo del proyecto.

2. El conflicto forma parte del proceso de planeación, este es un elemento de suma importancia, porque en la planeación se necesita negociar con las diferentes partes, en la negociación surgen y se ponen de manifiesto intereses diferentes, por lo que se hace necesario ser reflexivo, tolerante, saber escuchar y tener conocimiento del asunto, facilitar la integración de las organizaciones e instituciones que participan y, esencialmente, valorar los errores y conflictos como parte del proceso.
3. La planeación involucra procesos de transformación: esta transformación se da tanto en el plano físico, del espacio, como de las personas involucradas, este último aspecto es muy importante y debe tomarse con mucha seriedad por cuanto desde que se inicia un proceso de planeación se está incidiendo en la vida de las personas.
4. El debate democrático de intereses hace parte de la planeación: se requiere escuchar a todas las partes, mantener una comunicación horizontal y reivindicar que todas las opiniones son válidas para el análisis.

## **POSICIÓN DE GÉNERO**

Es la posición que se ocupa dentro de la estructura de poder del grupo social (es decir, con la ubicación y el reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres).

## **PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Presupuesto que toma en consideración la perspectiva de género. Supone incorporar la perspectiva de género en todos los niveles del proceso de elaboración del presupuesto y reestructurar los ingresos y egresos a fin de promover la igualdad de género.

## **RECURSO**

Los que satisfacen cualquier necesidad humana se denominan recursos. Estos pueden analizarse con respecto a los ámbitos de interacción en los que actúan las mujeres y los hombres, y con respecto a su desarrollo personal.

## **RELACIONES DE GÉNERO**

Las relaciones hombre/mujer que conocemos hoy no son naturales sino construcciones socio-culturales. En las comunidades humanas se han dado relaciones de género igualitarias, complementarias, desiguales y subordinadas. Las relaciones de género estarán también signadas por la clase, la etnia, la edad y el contexto social e histórico donde se anidan.

## **ROLES DE GÉNERO**

Roles socialmente aprendidos a partir de patrones culturales dominantes en un momen-



to histórico. De esta forma, hombres y mujeres están condicionados a percibir ciertos comportamientos, conductas y actividades como femeninas o masculinas, siendo las masculinas las más apropiadas casi exclusivamente para hombres, y las femeninas casi exclusivamente para mujeres. Los roles de género están atravesados por otros orígenes o categorías como la raza y la clase social.

### SISTEMA SEXO-GÉNERO

Posición social que ocupan tanto mujeres como varones de acuerdo a las características que le son asignadas socialmente por nacer mujer o varón en un determinado contexto social.

### SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Promueve que varones y mujeres desarrollen diferentes habilidades, intereses y necesidades. Complejo y detallado proceso cultural de incorporación de formas de representarse, valorarse y actuar en el mundo. Proceso mediante el cual se trasmite la experiencia histórico-social relacionada con las construcciones culturales de lo femenino y lo masculino. Experiencia de apropiación de cada individuo de las formas de simbolizar las diferencias sexuales en distintos contextos. Los principales ámbitos de socialización son: la familia, la escuela, la comunidad, los medios de difusión, el medio laboral.

### TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Estrategia para asegurar que la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fa-

ses menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización y que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros. Término acuñado por los organismos internacionales en la tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985). Se instala como estrategia en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995). Según el PNUD tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de género en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. Más específicamente es una estrategia para asegurar que:

1. La igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización.
2. El producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de género.

Una iniciativa efectiva de género en el *mainstreaming* requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin.

Esta edición de **Un pare a los frenos** agradece la contribución de los siguientes proyectos y agencias de cooperación para el desarrollo sostenible:

→ **Bases Ambientales para la Sostenibilidad Alimentaria Local (Basal)**, proyecto liderado por la Agencia de Medio Ambiente (AMA) y el Instituto de Geografía Tropical (IGT) del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA); acompañado por el Ministerio de la Agricultura (MINAG); implementado por el PNUD con la participación del Centro Común de Investigaciones de la Unión Europea; y financiado por la Unión Europea (UE) y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE).



→ **Sostenibilidad de la Respuesta al VIH en la República de Cuba**, proyecto implementado por el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con financiamiento del Fondo Mundial de lucha contra el SIDA, la tuberculosis y la malaria.



→ **Apoyo al fortalecimiento de capacidades de la policía para una mejor prevención y atención a la violencia de género en mujeres y poblaciones LGBTI, con énfasis en Hombres que tienen Sexo con otros Hombres (HSH) y Personas Trans**, proyecto implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), financiado por el Reino de los Países Bajos, liderado técnicamente por el Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX) en alianza con la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC).



- **Programa de apoyo al fortalecimiento de cadenas agroalimentarias a nivel local (Agrocadenas)**, implementado por el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con la participación del Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL) y el Ministerio de Comercio Interior (MINCIN); financiado por la Unión Europea (UE) y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE).

PROGRAMA DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE CADENAS AGROALIMENTARIAS A NIVEL LOCAL

# AGROcadenas

*donde cada eslabón cuenta*



- **Adaptándonos a la sequía. Gestión sostenible del agua ante la sequía en Santiago de Cuba, para una mayor resiliencia y adaptación al cambio climático**, proyecto implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el apoyo financiero de la Federación de Rusia. Está liderado por el Consejo de la Administración Provincial de Santiago de Cuba (CAP) y participan instituciones clave como el Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INRH), la Agencia de Medio Ambiente (AMA), el Instituto de Meteorología (INSMET), la Dirección Provincial de Planificación Física de Santiago de Cuba (DPPF), la Empresa de Producción de Materiales de la Construcción (EPROMAC), Prosalud, la Dirección Provincial de Educación, la Federación de Mujeres Cubanas y la Cátedra de la Mujer de la Universidad de Oriente.



- **Proyecto de apoyo al fortalecimiento de cadenas de frutales a nivel local (Agrofrutales)**, implementado por el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en colaboración con el Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL) y el Ministerio de Comercio Interior (MINCIN); financiado por el gobierno de Canadá.

# AGROFrutales

PROYECTO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE CADENAS DE FRUTALES A NIVEL LOCAL



→ **Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial (PADIT)**, liderada por el Ministerio de Economía y Planificación (MEP), el Instituto Nacional de Investigaciones Económicas (INIE), el Instituto de Planificación Física (IPF) y el Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera (MINCEX), los gobiernos provinciales y municipales de Pinar del Río, Artemisa, Cienfuegos, Holguín, Guantánamo, Sancti Spíritus, Las Tunas, Granma, Santiago de Cuba y La Habana; con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), la Embajada de Italia, la Agencia Italiana para la Cooperación al Desarrollo (AICS), la Embajada del Reino de los Países Bajos, la Embajada del Reino Unido y la Embajada de Canadá; y con la participación de 13 instituciones asociadas académicas y de la sociedad civil, dentro de las cuales la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) tiene la misión de contribuir a la transversalización de género.



→ **Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE)**, en particular los aportes del Doctor Julio Cesar González Pagés, Oficial Nacional de Programa.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE**