# IGECSA

**IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA**

EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO EN CUBA

LA ELABORACIÓN E IMPRESIÓN DE ESTE MATERIAL SE HA REALIZADO CON EL APOYO FINANCIERO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL GOBIERNO DE CANADÁ, A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE APOYO A LA MODERNIZACIÓN AGROPECUARIA EN CUBA (PALMA), PROYECTO DE COOPERACIÓN IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE LA AGRICULTURA (MINAG) Y EL PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD).

REVISIÓN GENERAL:
**AYMARA HERNÁNDEZ MORALES**
**INALVIS RODRIGUEZ REYES**

EDICIÓN:
**YAHIMA ROSAENZ LEÓN**

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
**GEORDANYS O´CONNOR**

LA HABANA. DICIEMBRE, 2013

El Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA) es un proyecto de cooperación implementado desde el año 2009 por el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y el Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD), que cuenta con financiamiento de la Unión Europea (UE) e incorporó en el 2012 la contribución de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Una de las áreas de trabajo más importantes de PALMA ha sido el apoyo al mejoramiento de la gestión de las cooperativas y de las instituciones locales que les brindan servicios, donde los temas de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para lograr una gestión más justa y eficiente se consideran relevantes en el contexto actual de la agricultura cubana.

En el sector agropecuario de Cuba las mujeres representan:

- El 20% de la fuerza laboral empleada.
- El 18% del personal directivo del MINAG.
- El 23% de quienes cursan estudios superiores de Ciencias Agropecuarias.
- El 31% de la matrícula de los Centros Politécnicos Agropecuarios.
- Menos del 6% de quienes presiden las cooperativas.
- Entre el 6 y el 8% de las personas que han recibido tierras en usufructo (Decreto Ley 259 y 300).

# IGECSA

## IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

## ¿QUÉ ES IGECSA?

IGECSA (Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria) es una experiencia demostrativa impulsada por PALMA para elaborar e implementar de manera participativa un Sistema de Gestión con Igualdad de Género en entidades locales que intervienen en la seguridad alimentaria. Para ello concilia los intereses comunes de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), el MINAG y la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), contribuyendo a la implementación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer.

G

## OBJETIVO

IGECSA pretende contribuir a la seguridad alimentaria disminuyendo las brechas de género en entidades del sector agropecuario cubano, a partir de la implementación participativa de un sistema de gestión con equidad de género que promueve y reconoce nuevas prácticas laborales potenciadoras de relaciones más justas y equitativas entre hombres y mujeres.

## PRINCIPIOS

IGECSA está regida por ocho principios que se erigen como guía conceptual, metodológica y política:

### IGUALDAD ENTENDIDA COMO NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad no es exigencia de trato idéntico. Es la eliminación de cualquier tipo de discriminación que afecte el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres. Incluye el logro de la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a ellas y la igualdad en los resultados.

### EQUIDAD ENTENDIDA COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD

La equidad se refiere al trato justo que considera las necesidades y los intereses propios de la diferencia entre mujeres y hombres y que permite equiparar las condiciones y posibilidades de ellas y ellos para

acceder por sí mismos/as a las oportunidades garantizadas por la Ley. La equidad contribuye al logro de la igualdad.

### ENFOQUE PARTICIPATIVO E INCLUYENTE

Todo el proceso requiere una construcción e implementación colectiva, concertada e inclusiva de todos los hombres y las mujeres que pertenecen a las organizaciones que se insertan en la experiencia. Se potencia la participación a nivel local y nacional de las instituciones cubanas, con incidencia en el logro de relaciones equitativas entre hombres y mujeres en el sector agropecuario, y se promueve la participación real de los/as beneficiarios/as directos/as y la toma de decisiones basadas en criterios colectivos y consensuados.

### MEJORA PROGRESIVA Y CONTINUA

Es un proceso sistemático y continuo de cambios progresivos de productos, servicios y procesos del trabajo por alcanzar la equidad de género en las organizaciones seleccionadas, que reconoce de manera progresiva las buenas prácticas y establece nuevas metas, con el propósito de realizar constantes mejoras organizacionales.

### TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN INTRAORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se basa en promover y asegurar cambios en las concepciones, procedimientos y prácticas relacionadas con la ges-

tión de los recursos humanos dentro de las organizaciones, de modo que cierren las brechas de género y se potencien los derechos de las trabajadoras y trabajadores para lograr una mayor justicia, eficiencia y productividad.

### IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD

Se parte de considerar que la eliminación progresiva de las brechas de género se convierte en un mecanismo de acción afirmativa para mejorar las condiciones y el desempeño laboral de hombres y mujeres, lo cual fortalece la calidad de la gestión empresarial de la organización.

### COMPRENSIÓN SISTÉMICA DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

La seguridad alimentaria no solo se refiere al componente productivo, sino que se entiende como un sistema que articula diversas instituciones y actores de todos los componentes de su ciclo: disponibilidad, acceso y consumo de los alimentos.

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La gestión del conocimiento permite la identificación, documentación, validación, producción, socialización y transferencia efectiva del conocimiento. Constituye un proceso estratégico que persigue la democratización del conocimiento, lo cual facilita compartirlo y favorece la igualdad de género en su acceso y uso.

# PASOS A SEGUIR PARA IMPLEMENTAR IGECSA

EXPRESIÓN DEL COMPROMISO A PARTICIPAR Y CREACIÓN DEL COMITÉ IGECSA EN LA ENTIDAD

OTORGAMIENTO DEL RECONOCIMIENTO (CERTIFICACIÓN DE CALIDAD DE LOS RESULTADOS, SEGÚN NIVEL DE PROGRESO ALCANZADO)

EVALUACIÓN* DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN Y DE ALCANCE DE LOS RESULTADOS, SEGÚN STANDARES DE CALIDAD ESTABLECIDOS

*AUDITORÍAS INTERNAS Y EXTERNAS

DIAGNÓSTICO INTRAORGANIZACIONAL PARA IDENTIFICAR BRECHAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA REDUCIR BRECHAS DE GÉNERO EN LA ENTIDAD

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE CAMBIO

## EJES

Todas las acciones de IGECSA se enfocan hacia 5 ejes, cada uno con objetivos definidos:

### EJE 1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Pretende lograr igualdad de oportunidades y acceso entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de personal. Sus objetivos específicos son:

- Generar prácticas institucionales, formales e informales con equidad de género.
- Incrementar el número de mujeres en la entidad según brechas de género ocupacionales.

### EJE 2 DESARROLLO PROFESIONAL

Pretende contribuir al logro de la equidad de género en el desarrollo técnico-profesional de las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Sus objetivos específicos son:

- Aplicar políticas de capacitación en la organización para disminuir y/o eliminar las brechas de género identificadas.
- Aumentar el acceso de las mujeres a puestos decisorios y no tradicionales según brechas de género identificadas y el plan de acción de la entidad.

### EJE 3 CONCILIACIÓN VIDA LABORAL - FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

Pretende potenciar la responsabilidad de la entidad en el logro de la concilia-

ción familiar y laboral. Sus objetivos específicos son:

- Generar prácticas en la entidad que promuevan la conciliación vida familiar-trabajo.
- Incentivar la corresponsabilidad familiar y la conciliación laboral-familiar de mujeres y hombres de la entidad.

## EJE 4 AMBIENTE LABORAL Y SALUD

Pretende mejorar las condiciones y relaciones laborales en las entidades para la reducción y/o eliminación de las brechas de género identificadas. Sus objetivos específicos son:

- Generar prácticas organizacionales que favorezcan las relaciones interpersonales en condiciones de equidad de género y con respeto a la diversidad de trabajadoras y trabajadores.
- Mejorar las condiciones laborales y de atención a la salud de trabajadoras y trabajadores según las necesidades específicas.

## EJE 5 COMUNICACIÓN INCLUSIVA E IMAGEN NO SEXISTA

Pretende contribuir al logro de una comunicación inclusiva y no sexista hacia lo interno y externo de la entidad. Sus objetivos específicos son:

- Desarrollar estrategia/plan de comunicación que promueva la equidad de género.
- Socializar las mejores prácticas y lecciones aprendidas en la experiencia IGECSA.

# NIVELES A ALCANZARSE PARA EL RECONOCIMIENTO

IGECSA NOS COMPROMETEMOS CON LA IGUALDAD NIVEL 1 IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Este nivel reconoce el inicio de la implementación del sistema de gestión con igualdad. Para poder alcanzarlo se debe lograr evidenciar el compromiso de la alta dirección de la entidad con la igualdad de género, la identificación de las desigualdades existentes, y el establecimiento de un plan de acción para reducirlas.

IGECSA CONSTRUIMOS LA IGUALDAD NIVEL 2 IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Este nivel reconoce el inicio de la implementación del Plan de Acción que la organización ha elaborado para atender a las brechas de género identificadas. Para alcanzarlo se debe mostrar evidencias de las acciones que se han iniciado y los resultados que se comienzan a alcanzar.

Mediante auditorias IGECSA otorgará cuatro niveles que de manera progresiva reconocen los logros alcanzados por la entidad.

IGECSA · AVANZAMOS EN LA IGUALDAD · NIVEL 3 · IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Este nivel reconoce que la entidad ha sido capaz de modificar su forma de gestión para lograr avances hacia la igualdad de género. Se deben mostrar evidencias de que a través de la implementación de la mayor parte del plan de acción se han establecido nuevas prácticas que logran reducir las brechas de género existentes.

IGECSA · CONSOLIDAMOS LA IGUALDAD · NIVEL 4 · IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Este nivel reconoce la consolidación y continuidad de los cambios que han ocurrido en la entidad. Requiere evidencias sobre el logro de las metas propuestas en el plan de acción y sobre la existencia de mecanismos para la mejora continua de esos resultados. Es de particular relevancia para este nivel, la generación de acciones innovadoras para construir las relaciones de género igualitarias.

## ¿CÓMO SE OBTIENE EL RECONOCIMIENTO?

Para poder obtener alguno de los niveles de reconocimiento, la entidad deberá ser sometida a una auditoría externa, la cual revisará la evidencia requerida y sugerirá el reconocimiento a otorgar. La FMC, la Dirección de Cuadros del MINAG y la ANAP se encargarán de aprobar y entregar el nivel de reconocimiento que corresponda.

## VALIDEZ DEL RECONOCIMIENTO ALCANZADO

El nivel de reconocimiento alcanzado tendrá un año de validez, momento en que la entidad, mediante auditoría, podrá aspirar a un nivel superior o revalidar el alcanzado.

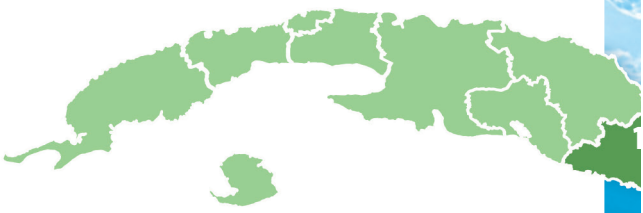
# LA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA

## ¿DÓNDE SE IMPLEMENTA LA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA?

IGECSA, como experiencia demostrativa ha seleccionado para su implementación a 10 entidades de tres municipios del país: Cabaiguán, Jiguaní y Santiago de Cuba.

**1 CABAIGUÁN** (PROVINCIA SANCTI SPÍRITUS)

- COOPERATIVA DE CRÉDITOS Y SERVICIOS RAMÓN BALBOA
- COOPERATIVA DE CREDITOS Y SERVICIOS MÁRTIRES DE TAGUASCO
- INSTITUTO DE MEDICINA VETERINARIA




**2 JIGUANÍ** (PROVINCIA GRANMA)

- COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA LUIS ANTONIO LEAL
- COOPERATIVA DE CRÉDITOS Y SERVICIOS JOSÉ ROSABAL
- DELEGACIÓN MUNICIPAL DE LA AGRICULTURA

**3 SANTIAGO DE CUBA** (PROVINCIA SANTIAGO DE CUBA)

- UNIDAD BÁSICA DE PRODUCCIÓN COOPERATIVA LOMBRICULTURA
- MINI-INDUSTRIA DON PACO
- BIOFÁBRICA
- INSTITUTO DE MEDICINA VETERINARIA

1
2
3

Requisitos que deben cumplir las entidades seleccionadas.

- Estar dispuesta de manera voluntaria a implementar el proceso a lo interno de su entidad.
- Establecer un compromiso oficial de cumplimiento de los pasos establecidos mediante la firma de un documento legalizado con el MINAG.
- Conformar un Comité de IGECSA en la entidad que tendrá como objetivo implementar la experiencia, siguiendo lo acordado en su documento orientador y en la matriz de indicadores de gestión y de cierre de brechas de género.
- Realizar un diagnóstico de las brechas de género existentes en las entidades, utilizando las herramientas que propone la experiencia de manera ajustada a la realidad de la empresa u organización.
- Elaborar un Plan de Acción para la Gestión con Igualdad de Género, ajustado a las prioridades de la organización e incorporando estrategias o acciones afirmativas para atender a las brechas identificadas con el diagnóstico.
- Estar en disposición de ser sometidas a una auditoría externa, antecedida por una auditoría interna, donde se constaten los avances obtenidos, a fin de poder evaluar los resultados del cumplimiento del Plan de Acción para poder obtener los diferentes niveles de reconocimiento.

## ESTRUCTURA INTER-INSTITUCIONAL CONFORMADA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA

| ESTRUCTURA | INTEGRANTES |
|---|---|
| COMITÉ COORDINADOR NACIONAL | CONFORMADO POR REPRESENTANTES DEL MINAG, FMC, ANAP, EL CENTRO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA CALIDAD (CGDC) Y LA OFICINA NACIONAL DEL PROYECTO PALMA. CUENTA CON LA ASESORÍA DEL PNUD. |
| GRUPOS GESTORES LOCALES | CONFORMADO POR UNA RED DE REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES LOCALES CON EXPERIENCIA Y/O INTERÉS PARA TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR AGROPECUARIO (MINAG, FMC, ACTAF, ACPA, ANAP, UNIVERSIDADES, CÁTEDRAS DE LA MUJER, ETC.). |
| COMITÉ EN LA ENTIDAD | CONFORMADO POR PERSONAL SELECCIONADO DE LA ENTIDAD QUE IMPLEMENTA LA INICIATIVA, ASEGURANDO REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD, DEL SINDICATO, DE RECURSOS HUMANOS, Y DE LA ADMINISTRACIÓN. |

**FUNCIONES**

- COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN DE TODO EL PROCESO IGECSA
- ELABORACIÓN DE DOCUMENTACIÓN RECTORA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PILOTAJE
- FORMACIÓN DE CAPACIDADES LOCALES Y NACIONALES PARA PODER IMPLEMENTAR LA INICIATIVA
- ACOMPAÑAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS

- COORDINACIÓN LOCAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE IGECSA
- FOMENTO A NIVEL LOCAL DE LA INICIATIVA Y SENSIBILIZACIÓN A LOS ACTORES DEL TERRITORIO
- ACOMPAÑAMIENTO METODOLÓGICO A LAS ENTIDADES QUE IMPLEMENTAN LA INICIATIVA

- FAVORECER Y GUIAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS DIFERENTES PASOS QUE REQUIERE IGECSA

## LO QUE SE HA AVANZADO...
## HASTA DICIEMBRE DEL 2013

Entre los resultados más relevantes alcanzados hasta el momento se destacan:

### 1 Conformada la estructura requerida para la implementación

- Conformado el Comité Coordinador Nacional con la participación del MINAG, la FMC, la ANAP y el CGDC.
- Creados equipos Gestores Locales en cada uno de los municipios con la participación de diversas instituciones.
- Conformados Comités de IGECSA en las diez entidades pilotos seleccionadas.

### 2 Incrementados los conocimientos y las capacidades requeridas para implementar la experiencia

- Sensibilizados 200 personas (99 mujeres y 101 hombres) mediante talleres nacionales y locales.
- Capacitados 79 actores nacionales y locales clave (59 mujeres y 20 hombres), en temas relacionados con seguridad alimentaria, género y sistemas de gestión con equidad de género.
- Capacitados 42 expertos nacionales y locales (27 mujeres y 15 hombres) en indicadores de calidad y metodologías de diagnóstico.

### 3 Elaborados colectivamente los documentos básicos para iniciar la experiencia

- Finalizada versión del documento orientador que guiará este pilotaje.

- Preparada matriz de indicadores y metas por niveles.
- Construidas las técnicas para el diagnóstico y diseño del muestreo.

## 4 Iniciada la implementación en las 10 entidades seleccionadas

- Realizado en cada entidad seleccionada un lanzamiento participativo de IGECSA con todos sus trabajadores y trabajadoras.
- Firmado un compromiso de la dirección de cada una de las entidades seleccionadas para ser parte de la experiencia demostrativa.
- Iniciada la fase de diagnóstico de las brechas de género en las 10 entidades seleccionadas, con el apoyo de los Equipos Gestores Locales.

## 5 Fortalecidas las sinergias con experiencias similares en la región

- Incorporada Cuba a la comunidad regional de práctica sobre Sistemas de Gestión en igualdad de Género que organiza PNUD.
- Realizada misión de intercambio para conocer experiencia de Uruguay.
- Presentada experiencia cubana en el Primer Foro Regional de Empresas por la Igualdad realizado en México.
- Recibida asistencia técnica de 2 expertas del Centro Regional del PNUD y 2 expertas de Uruguay.

PROYECTO PALMA

Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba

PNUD

*Al servicio de las personas y las naciones*

FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS

CEM

Centro de Estudios de la Mujer

Unión Europea

ANAP

MINAG

MINISTERIO DE LA AGRICULTURA

CGDC

Centro de gestión y desarrollo de la calidad

Gouvernement du Canada

Government of Canada

# EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA PARA PROMOVER Y RECONOCER LA CALIDAD DE SISTEMAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN QUE FAVORECEN LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ENTIDADES DEL SECTOR AGROPECUARIO