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

DOCUMENTO ORIENTADOR PARA SU IMPLEMENTACIÓN

La elaboración e impresión de este material se ha realizado con el apoyo financiaro 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).

Colectivo de autoras y autores:
DRA. MAYDA ÁLVAREZ SUÁREZ (Directora del Centro de Estudios de la Mujer. FMC), **DRA. AYMARA HERNÁNDEZ MORALES** (Oficial Nacional del Proyecto PALMA. PNUD-Cuba), **MSC. ADA CUESTA ECHARTE** (Directora de AGRINFOR y Coordinadora Nacional de IGECSA. MINAG), **MSC. INALVIS RODRÍGUEZ REYES** (Oficial Nacional para la atención de los temas de género. PNUD-Cuba), **MSC. MARÍA ANTONIA TORRES CABRERA** (Profesora de la Escuela de Capacitación. ANAP), **LIC. ARACELYS LÓPEZ GONZÁLEZ** (Especialista de Capacitación. Oficina Nacional del Proyecto PALMA. MINAG), **LIC. MARISOL IGLESIAS RODRÍGUEZ** (Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer. FMC), **LIC. JULIO SALAZAR GRENOT** (Especialista de Calidad. MINAG) y **LIC. MERLIS SAYOUX JEFFERY** (Especialista de la Dirección de Informática y Comunicación. MINAG).

Se agradece la importante colaboración de:
GUILLERMINA MARTIN y **NEUS BERNABEU** (Centro Regional para América Latina del PNUD), **CARINA DI CANDIA** y **MARISA ACOSTA** (Expertas de la Comunidad Regional de SGIG - Uruguay), **NURIA DÁVILA FERNÁNDEZ** y **RITA SOSA VERA** (Centro de Gestión y Desarrollo de la Calidad - Cuba).

Presentación:
JULIA MURIEL ESCOBAR (Directora Nacional de Cuadros, MINAG)

Revisión General:
AYMARA HERNÁNDEZ MORALES
INALVIS RODRÍGUEZ REYES

Edición:
YAHIMA ROSAENZ LEÓN

Diseño y Maquetación:
GEORDANYS G. O´CONNOR

La Habana. febrero, 2014

PROYECTO PALMA
Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

Unión Europea

MINAG
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA

CGDC
Centro de gestión y desarrollo de la calidad

ANAP

CEM
Centro de Estudios de la Mujer

Gouvernement du Canada
Government of Canada

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

DOCUMENTO ORIENTADOR PARA SU IMPLEMENTACIÓN

PRESENTACIÓN 11

INTRODUCCIÓN 15

1
FUNDAMENTACIÓN PARA IMPLEMENTAR UNA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO (SGIG) EN EL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO 17

1.1 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROYECTO SOCIAL CUBANO 19

1.1.1 LA FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS COMO MECANISMO NACIONAL PARA EL ADELANTO DE LA MUJER 21

1.1.2 LA TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO 23

1.2 LA PERTINENCIA DE LAS EXPERIENCIAS REGIONALES DE SGIG 28

1.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER CUBANA 31

1.3.1 CONDICIÓN DE LAS CUBANAS EN EL MUNDO DEL EMPLEO 31

1.3.2 SITUACIÓN EDUCACIONAL DE LA MUJER 33

1.3.3 LA PRESENCIA FEMENINA EN EL SECTOR AGROPECUARIO 35

2
MARCO REGULATORIO EN EL QUE SE INSERTA LA EXPERIENCIA DE LOS SGIG EN EL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO 39

2.1 PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES 41

2.1.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS 41

2.1.2 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW) 41

2.1.3 SOBRE LA DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING 44

2.1.4 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) 46

2.2 MARCO REGULATORIO NACIONAL **48**

2.2.1 CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA 49

2.2.2 PLAN DE ACCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA DE SEGUIMIENTO A LA IV CONFERENCIA DE LA ONU SOBRE LA MUJER 51

2.2.3 CÓDIGO DE FAMILIA 53

2.2.4 LEGISLACIÓN LABORAL. SEGURIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL 54

2.2.5 LEGISLACIÓN PENAL 55

2.3 REGULACIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO **57**

2.4 SISTEMAS DE GESTIÓN DESDE EL ENFOQUE NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL **58**

2.4.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE EL ENFOQUE NORMATIVO INTERNACIONAL 60

2.4.2 LAS NORMAS CUBANAS APROBADAS Y RELACIONADAS CON TEMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 62

3
CARACTERÍSTICAS DE LA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA **65**

3.1 PRINCIPIOS **67**

3.1.1 IGUALDAD ENTENDIDA COMO NO DISCRIMINACIÓN 68

3.1.2 LA EQUIDAD ENTENDIDA COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD 68

3.1.3 ENFOQUE PARTICIPATIVO E INCLUYENTE 68

3.1.4 MEJORA PROGRESIVA Y CONTINUA 69

3.1.5 TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN INTRAORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 69

3.1.6 IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD 69

3.1.7 COMPRENSIÓN SISTÉMICA DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA 70

3.1.8 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO 70

3.2 EJES QUE SE ABORDAN **71**

3.2.1 EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL 71

3.2.2 EJE 2. DESARROLLO PROFESIONAL 72

3.2.3 EJE 3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL 72

3.2.4 EJE 4. AMBIENTE LABORAL Y SALUD 73

3.2.5 EJE 5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E IMAGEN NO SEXISTA 74

3.3 REQUERIMIENTOS A CUMPLIR POR LAS ENTIDADES ASPIRANTES **75**

3.4 RECONOCIMIENTO DEL PROGRESO LOGRADO **77**

3.4.1 NIVELES A ALCANZARSE PARA EL RECONOCIMIENTO 77

3.4.2 ENTREGA Y VALIDEZ DEL RECONOCIMIENTO 79

3.4.3 INDICADORES PARA MEDIR LOS AVANCES DE IGECSA Y METAS QUE DEBEN ALCANZARSE EN CADA NIVEL 80

4
ESTRUCTURA INTERINSTITUCIONAL PARA IMPLEMENTAR LA EXPERIENCIA **97**

GLOSARIO DE TÉRMINOS **107**

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA **117**

PRESENTACIÓN

A partir de la aprobación de los Lineamientos del VI Congreso del PCC en el 2011, el sistema de la Agricultura Cubana inició importantes transformaciones en sus programas principales, las cuales se han materializado en la aprobación de varias políticas dirigidas a la flexibilización de la entrega de tierras ociosas, el desarrollo de las UBPC, la comercialización de productos agropecuarios, la venta directa a instalaciones turísticas, la venta liberada de insumos, alimento animal y equipos, y el fortalecimiento de la autonomía de gestión de las cooperativas.

Estas transformaciones se insertan en el trabajo que realiza el MINAG para perfeccionar su modelo de gestión; proceso que propone separar las funciones estatales de las empresariales en la nación y provincias, redimensionar el sistema presupuestado desde el Órgano Central hasta el municipio, traspasar a los Consejos de la Administración las representaciones territoriales de la agricultura y las empresas que producen para el autoabastecimiento territorial y re-estructurar el Sistema Empresarial, compactando los Grupos Empresariales Nacionales y extinguiendo el 35% de estas.

Favorecer la igualdad de género en ese nuevo modelo de gestión es una meta asumida por la Dirección Nacional de Cuadros del MINAG, bajo estricto seguimiento de la más alta dirección del ministerio. Aunque muchos han sido los avances de la mujer cubana en nuestra sociedad y en particular en el entorno rural, aún constituye un importante desafío, lograr una mayor participación en la esfera agropecuaria, tanto en la actividad productiva como en la directiva.

Desde el 2012 el MINAG ha comenzado a trabajar junto a Federación de Mujeres Cubana (FMC) y las asociaciones de productores y técnicos* en la elaboración de una estrategia ministerial para la igualdad de género que incluya acciones que benefician

* Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF) y Consejo de Veterinaria.

por igual a hombres y mujeres del sector y que estén en perfecta armonía con los postulados de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, y el Plan de Acción Nacional de Seguimiento.

En apoyo a esa estrategia, el Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA), proyecto de cooperación implementado por el MINAG y el PNUD con el apoyo financiero de la Unión Europea y el Gobierno de Canadá, orientó una de sus líneas de acción a implementar una experiencia demostrativa encaminada a promover la gestión con igualdad de género en pequeñas y medianas entidades locales que intervienen en la Seguridad Alimentaria, llamada IGECSA.

Este documento presenta el modelo en el cual se basa la experiencia, encaminada a insertar un sistema de gestión en igualdad de género en esas entidades locales. Su carácter innovador para el país y el mundo ha requerido y requerirá de un importante esfuerzo conjunto del MINAG, la FMC y la ANAP, con el apoyo del PNUD, tanto para la formulación participativa como para su implementación y valoración de la posible replicabilidad dentro y fuera del sector agropecuario.

Agradecemos a todos los que han apoyado este noble empeño, en especial a las 10 entidades que han iniciado la implementación del sistema de gestión referido.

Msc. Julia Muriel Escobar
DIRECTORA DE CUADROS
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA DE CUBA

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento de la gestión de las entidades cubanas que participan en la actividad agroalimentaria del país es uno de los grandes desafíos que enfrenta la transformación actual que ocurre en la agricultura cubana. Desde el año 2007 se han dado cambios muy importantes encaminados a aumentar la eficiencia y productividad de fincas, cooperativas, entidades de servicios y empresas agropecuarias estatales.

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 Unidas para el Desarrollo (PNUD), contando con financiamiento de la Unión Europea (UE) e incorporando en el 2012 otra contribución de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI). Uno de los objetivos fundamentales de esta acción conjunta ha sido el apoyo al fortalecimiento de capacidades y la generación de buenas prácticas que contribuyan a consolidar la gestión a nivel local del sector agropecuario, enfatizando en su municipalización de este y en el desarrollo de una gestión más eficiente de la seguridad alimentaria, tanto en las cooperativas como en las entidades estatales de servicios.

El universo de PALMA está constituido por 37 municipios ubicados en cinco provincias del país, beneficiándose más de 13 000 nuevos/as tenentes de tierras (personas usufructuarias del Decreto Ley No. 259), 366 cooperativas agropecuarias, más de 100 entidades de servicios e instituciones locales que gestionan el sector agroalimentario.

Una de las contribuciones más importantes de PALMA ha sido el apoyo al mejoramiento de la gestión de las cooperativas y de las instituciones locales que brindan servicios, en la cual el tema de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para lograr una gestión más justa y eficiente han ido cobrando progresivamente una mayor relevancia. Como resultado, con las acciones del proyecto se promueve un reforzamiento de los vínculos entre género, seguridad alimentaria y gestión cooperativa y/o empresarial.

Partiendo del fuerte compromiso del estado cubano, que desde 1959 ha desarrollado una política social con énfasis en la justicia e igualdad social, potenciando gradualmente

el rol de las mujeres cubanas en todos los sectores de la economía, y aprovechando la experiencia regional existente en la implementación del Sistema de Gestión en Igualdad de Género (SGIG), PALMA orienta una de sus líneas de acción a generar una experiencia demostrativa para el país, encaminada a promover la gestión con igualdad de género para pequeñas y medianas entidades locales que intervienen en la seguridad alimentaria.

Esta iniciativa se ha nombrado IGECSA (Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria), la cual —conciliando intereses comunes de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), el Ministerio de la Agricultura (MINAG) y la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP)— tiene como objetivo contribuir a la seguridad alimentaria disminuyendo las brechas de género, mediante la implementación de un sistema de gestión que promueve y reconoce nuevas prácticas laborales potenciadoras de relaciones más justas y equitativas entre hombres y mujeres, en entidades agropecuarias seleccionadas.

La fase preparatoria para la implementación de IGECSA se inició en el año 2011. Constó de tres componentes fundamentales: sensibilización de actores nacionales y locales; formación de capacidades sobre género, seguridad alimentaria y SGIG; y conformación de la estructura básica para comenzar la iniciativa.

A partir de la selección de los municipios donde se realizaría la experiencia, en esta fase se realizaron talleres nacionales y locales donde se sensibilizaron a más de 150 actores, con similar proporción de mujeres y hombres; se capacitaron a tres equipos interinstitucionales, creados a nivel local para promover la experiencia y apoyar a las entidades locales durante la fase de implementación, y cada entidad seleccionada para la experiencia demostrativa organizó el Lanzamiento de IGECSA.[1]

También como resultado relevante de esa etapa preparatoria, se destaca la conformación y capacitación del Comité Coordinador Nacional de IGECSA (CCNI), integrado por el MINAG, la FMC, la ANAP y el Centro de Gestión y Desarrollo de la Calidad (CGDC), quienes cuentan con la asesoría del PNUD durante el desarrollo de la experiencia demostrativa. Este Comité lideró en esa etapa preparatoria un proceso participativo para la conformación de los aspectos que constituyen el sistema de gestión, los cuales se presentan en este documento que orienta el proceso de implementación.[2]

[1] El Lanzamiento de IGECSA fue organizado en forma de feria con todos los trabajadores y trabajadoras de cada entidad.

[2] Esta fase preparatoria contó con el acompañamiento del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD, la asesoría de la oficina del PNUD en Cuba y se realizó un intercambio con la experiencia uruguaya.

FUNDAMENTACIÓN PARA IMPLEMENTAR UNA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO (SGIG) EN EL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO

1

1.1
LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROYECTO SOCIAL CUBANO

El Estado cubano, en concordancia con su proyecto de justicia social, de democracia participativa y lucha para eliminar toda forma de discriminación y opresión por razones de clase, género y raza, ha puesto en práctica desde 1959 su Estrategia Nacional de Desarrollo de forma articulada y armónica. Se ha impulsado la creación y desarrollo de las bases económicas, políticas, ideológicas, jurídicas, educacionales, culturales y sociales que garanticen la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades a hombres y mujeres. Se han implementado las acciones necesarias para transformar la condición de discriminación y subordinación a que había estado sometida la mujer cubana, promoviendo la eliminación de estereotipos sexuales tradicionales y la valoración de su papel en la sociedad y en la familia.

Un importante mecanismo para el análisis y aprobación de leyes relacionadas con la igualdad de género existe en el Parlamento Cubano con el funcionamiento de una Comisión Permanente de Atención a la Infancia, la Juventud y la Igualdad de Derechos de la Mujer.

Muchas y muy profundas han sido las transformaciones en la condición y posición de las mujeres cubanas en el transcurso de los últimos cincuenta y dos años, como resultado de la voluntad política de la dirección de la Revolución y de la labor ideológica y el accionar permanente por el logro de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, encabezada por la FMC.

En el proceso llevado a cabo para lograr la plena participación de las mujeres en el desarrollo económico, político y social, no solo fueron atendidas sus necesidades prácticas vinculadas a sus condiciones de vida y a la reproducción, (empleo, igual

salario por trabajo de igual valor, círculos infantiles, seminternados, derecho a la tierra, derechos sexuales y reproductivos, entre otras) sino también las necesidades de carácter estratégico que permitieran cambiar su posición en relación con los hombres como: educación, cultura, preparación técnica para empleos no tradicionalmente femeninos, promoción a responsabilidades de dirección, etcétera.

Las medidas tomadas no estuvieron solamente encaminadas a brindar a las mujeres el acceso a importantes recursos y la posibilidad de decidir sobre ellos, sino que incluyeron modificaciones en la legislación, las instituciones y la educación.

Respecto al ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, las cubanas tienen derecho al control sobre su propio cuerpo y a decidir su fecundidad. La Educación sexual se encuentra establecida como programa en todos los niveles de enseñanza, y se desarrollan importantes programas dirigidos a la protección y al adecuado desarrollo biológico y psicológico de las mujeres. Existe una alta esperanza de vida e indicadores de salud favorables para ellas, a la par que se producen cambios en las valoraciones sociales que sobre la base de prejuicios estigmatizaban a las féminas.

La participación de las propias mujeres como protagonistas de los cambios, organizadas en un amplio movimiento social, ha sido precisamente el elemento clave de todos estos procesos transformadores. Sin embargo, a pesar de los cambios ocurridos en la situación de las mujeres cubanas, de su relevante participación en la vida económica, política y social del país y el aporte de la legislación en este status, aún queda mucho por trabajar para lograr la igualdad plena de derechos, oportunidades y posibilidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Lo más complejo de todo este proceso ha sido y es, cambiar una cultura patriarcal instalada por siglos en la conciencia y en las prácticas, lo cual no se resuelve exclusivamente con la promulgación de leyes y el accionar de instituciones, sino que implica lo personal, lo familiar, lo comunitario, la historia y la experiencia de las personas.

Es un imperativo actual, el logro de un mayor conocimiento por todos los actores de la transversalidad de género como forma de la gestión pública, traducida en objetivos prioritarios, presupuesto, seguimiento y evaluación mediante indicadores concretos.

Las restricciones para que la institucionalización de género cumpla su mandato son también de carácter simbólico, basadas en creencias, códigos culturales y saberes que sostienen las lógicas y prácticas institucionales. Se considera que la capacitación de

los recursos humanos y la asistencia técnica a organismos, instituciones y organizaciones sociales resulta clave para el logro de una mayor cultura de igualdad de género y una mayor sensibilidad frente a las diferentes manifestaciones de discriminación hacia las mujeres, incluida la violencia de género.

1.1.1
LA FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS COMO MECANISMO NACIONAL PARA EL ADELANTO DE LA MUJER

En 1960, con la creación de la FMC se materializaron las ansias de las mujeres de contar con un espacio propio a partir del cual pudieran canalizar sus inquietudes y su disposición de participación. Esta organización que devino con el transcurso de los años en una organización de masas, convoca a las mujeres procedentes de todos los sectores del país, con independencia de raza o credo, a integrarse, para juntas accionar en defensa de sus derechos humanos y de la obra de la Revolución. Tiene un carácter no gubernamental y sus propios estatutos. Está estructurada en todo el país: en los niveles nacional, provincial, municipal y de la comunidad, y celebra cada 5 años sus Congresos.

Su labor como interlocutora del Gobierno en los asuntos relacionados con la mujer y su papel como propiciadora de la introducción de los asuntos de la agenda pública relacionados con el género en la agenda institucional, la han dotado de la autoridad que le permite actuar e influenciar en las políticas, promulgación de leyes y decisiones gubernamentales. A través de su sólida y sostenida labor de muchos años, se ha ganado, por derecho propio, el espacio que hoy ocupa en la sociedad.

Por ello, cuando en la I Conferencia Mundial de la Mujer convocada por Naciones Unidas en 1975, en México, se abordó la necesidad de crear Mecanismos Nacionales, el Estado cubano no consideró necesario instituir otro organismo y concedió de hecho y de derecho la condición de Mecanismo Nacional a la FMC, quien llegaba a esta cita fortalecida después de 15 años de trabajo y de celebrar su II Congreso, donde se aprobaron importantes planes de acción multisectoriales para potenciar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres. Esto constituye una singularidad en nuestra región.

La FMC tiene reconocimiento constitucional, personalidad jurídica propia y goza además de iniciativa legislativa. Como Organización No Gubernamental autofinanciada posee status consultivo, categoría especial dos, ante el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de Naciones Unidas.

Durante todos estos años, el trabajo por la incorporación de la mujer a la fuerza laboral del país en todos los sectores, ámbitos y niveles ha continuado desarrollándose a través de las estrategias siguientes:

- Realización de evaluaciones periódicas sobre la participación femenina en la economía del país y sobre las necesidades y posibilidades de empleo de cada territorio, elaborando estrategias concretas para elevar los indicadores de empleo femenino.
- Mejoramiento de los servicios de apoyo al hogar, entre ellos la creación de condiciones para el cuidado de niños(as) y ancianos(as).
- Diseño de programas de calificación y recalificación para las mujeres, incluyendo los oficios y profesiones "no tradicionales".
- Perfeccionamiento del trabajo de las Comisiones de Empleo Femenino integradas por el Ministerio del Trabajo, la CTC y la FMC.
- Realización de encuentros con las mujeres trabajadoras por sectores para conocer sus necesidades, inquietudes y dificultades.
- Perfeccionamiento de los mecanismos procesales que permitan la aplicación rigurosa de las medidas administrativas y disciplinarias a los administradores y otro personal de dirección que pueda incurrir en acciones discriminatorias contra la mujer.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, en los Consejos de Administración del Poder Popular y en los Consejos de Dirección de los Organismos de la Administración Central del Estado y a nivel provincial.

De la misma forma la FMC implementó desde 1996 una Estrategia de Promoción de la Mujer a cargos de dirección aún vigente y que ha sido enriquecida con la práctica de trabajo en todos estos años y con las recomendaciones de las investigaciones realizadas por el Centro de Estudios de la Mujer.

Esta estrategia comprende acciones tales como:

- Identificar a las compañeras que pueden ser incluidas en la reserva de los puestos de dirección.
- Capacitar a las mujeres en asuntos de gestión y en conocimientos empresariales y de dirección.
- Divulgar los logros de las mujeres en el ejercicio de la dirección.
- Incluir el tema de género dentro del sistema de capacitación a dirigentes.
- Brindar atención sistemática a las mujeres que ocupan responsabilidades.

1.1.2
LA TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

La agricultura forma parte del sector primario de la economía cubana y su desarrollo es considerado por la máxima dirección del gobierno como un tema de seguridad nacional.

Desde los primeros pasos de la Revolución Cubana, iniciada en 1959, la transformación del sector agropecuario ha sido una de las líneas de desarrollo más importantes. Iniciándose con reformas agrarias radicales en los años 1959 y 1961, los cambios también dirigieron la mirada a una estatalización del sector productivo y a la promoción del cooperativismo para las propiedades no estatales, proceso que se afianzó en la década del 80.

Con la caída del bloque socialista mundial, el sector agropecuario cubano perdió en un plazo muy breve los mercados proveedores de equipamientos e insumos y los destinos fundamentales de sus rubros exportables, como azúcar y cítricos. Esto provocó a partir de 1990 una crisis en el sector que motivó el replanteo del modelo instaurado, en el cual más del 80% de la tierra era estatal y la agricultura era mayormente azucarera.

A partir de 1993 el gobierno cubano comenzó a promover el fortalecimiento del sector cooperativo y de la producción agropecuaria nacional. Estas proyecciones se afianzaron a partir del 2008, cuando el presidente Raúl Castro declaró la disminución

de importaciones de los alimentos como un tema de seguridad nacional. Al cierre de ese año, el 80% de los alimentos que se distribuían en la canasta básica que subsidia el país para toda su población eran importados, y el contexto internacional continuaba experimentando un aumento constante de los precios.

Con el objetivo de incrementar la productividad, la eficiencia, la disponibilidad y el acceso a los alimentos para poder disminuir las importaciones, se comenzó a implementar un proceso de descentralización hacia el nivel local de la responsabilidad productiva, creándose instancias municipales del MINAG, iniciándose la entrega en usufructo de las tierras ociosas a personas naturales (Decreto Ley No. 259, convertido posteriormente en el 300) y potenciándose de manera creciente el rol del sector cooperativo. Al cierre del 2011, más del 80% de la tierra cultivable estaba en manos de este sector y el resto quedó en empresas estatales que combinan funciones productivas con prestaciones de servicios a las cooperativas.

También para apoyar a este sector productivo, se mantiene en manos del estado una red de servicios que lo apoyan técnicamente. Esta red está conformada por entidades de Ciencia e Innovación Tecnológica; cuyo objeto social se vincula con la investigación científica, el desarrollo tecnológico, la prestación de servicios científicos, las producciones especializadas o una combinación de estas actividades; y los Centros de Servicios Científicos – Tecnológicos, que prestan servicios de alto valor agregado o nuevos conocimientos afines. Todas estas entidades tienen un elevado impacto en el desarrollo de las tareas que el Estado y el Gobierno enfrentan en el plano económico y social y existen a nivel nacional y local.

En el año 2011, las transformaciones iniciadas experimentaron otro salto cualitativo, encaminado a la implementación de los nuevos Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el VI Congreso en el mes de abril de ese año.

A partir de la aprobación de los Lineamientos, los cambios del sector agropecuario se han dirigido hacia un proceso de cambios funcionales, estructurales y composicionales dirigidos a: la conceptualización de un nuevo Modelo de Gestión del Sistema de la Agricultura Cubana y el perfeccionamiento de la actividad presupuestada de las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial, de la Base Productiva, de la Comercialización y el Aseguramiento; así como de los Sistemas y Programas de la Agricultura.

En este contexto transformacional, el MINAG refuerza sus acciones para continuar trabajando por el fortalecimiento de la igualdad de género y la incorporación de la mujer en el sector agrario, concediéndole importancia a dar continuidad a las medidas del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a Beijing (PAN), las cuales están encaminadas a la erradicación de las manifestaciones discriminatorias hacia las mujeres del sector y a garantizar que ellas sean reconocidas y valoradas como una fortaleza de nuestro sistema; tanto por las múltiples ocupaciones que desempeñan, como por el aporte en talento y productividad desde el órgano central hasta las bases productivas.

En la Primera Conferencia del Partido, celebrada en el año 2012, se consideró indispensable para garantizar la unidad de todas y todos y el ejercicio de los derechos de las personas, enfrentar los prejuicios y conductas discriminatorias por el color de la piel, el género, las creencias religiosas, la orientación sexual, el origen territorial y otros que son contrarios a la Constitución y las leyes, lo cual atenta contra la unidad nacional y limita el ejercicio de los derechos de las personas. Asimismo, en su Objetivo No. 55 se acordó: "Reforzar la preparación de la familia, como célula fundamental de la sociedad, para cultivar actitudes dignas, patrióticas y solidarias. Exigir su responsabilidad primordial con la atención filial, la educación y formación de los hijos. Elevar el rechazo a la violencia de género e intrafamiliar y la que se manifiesta en las comunidades".

La ANAP, la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA) y la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF) han sido organizaciones no gubernamentales que han contribuido a promover la igualdad de género en el sector agropecuario.

El 29 de abril del 2005, la ANAP aprobó su Estrategia de Género, convirtiéndose de esta forma en la primera organización del sector agropecuario que cuenta con un documento estratégico de este tipo.

Los objetivos de esta Estrategia son:

a) Incrementar la capacitación y sensibilización del tema de género en todas las estructuras de dirección de la ANAP.
b) Lograr una mayor incorporación de mujeres a las Cooperativas de Producción Agropecuarias (CPA) y Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS).
c) Fortalecer el papel dirigente de las mujeres de la ANAP, incrementando su participación en los diferentes niveles de dirección y la toma de decisiones.

d) Fomentar relaciones de trabajo con otras instituciones, organizaciones y movimientos que permitan consolidar el trabajo de Género dentro del organismo.

El trabajo desarrollado por la ANAP a lo largo de todos estos años, en materia de género, y más recientemente de la implementación de la Estrategia, muestra avances y resultados:

- Se creó la Cátedra de Género en la Escuela Nacional de Capacitación "Niceto Pérez", que transversaliza la enseñanza de ese enfoque para todos los planes y programas, en los diferentes cursos que allí se imparten para los cuadros y dirigentes de base de esa Asociación.
- Se dedica un espacio al análisis en profundidad del avance de las mujeres durante la celebración de sus congresos, destacándose que en el X Congreso de la ANAP se adoptó el Acuerdo No. 41-"Trabajar por la mayor incorporación de socias a la organización y por la promoción de estas, a cargos de toma de decisiones".
- Se crearon y capacitaron las Comisiones de Género en todas las provincias y municipios del país, además de la creación de la Comisión Nacional de Género, que inicialmente guió el proceso de diagnósticos participativos en cada provincia, a partir de los cuales se diseñó la Estrategia de Género.
- Se seleccionaron Activistas de Género en todas las CPA y CCS del país.
- Se impartieron cursos nacionales y a distancia.
- Se creó una sección fija sobre la mujer en la Revista de la ANAP.
- Se publicó el primer libro que recoge el testimonio de 50 campesinas líderes, el cual ha sido estudiado en todas las organizaciones de base.
- Se desarrolló un movimiento impulsado entre la ANAP y la FMC llamado "23 por el 23" (por la conmemoración del 50 Aniversario de la FMC), que significa crecer al menos en 23 mujeres cooperativistas en cada una de ellas, el cual permitió el crecimiento de la cantidad de mujeres asociadas respecto al periodo anterior.
- Aumentó el número de cooperativas dirigidas por mujeres.
- Aumentó el número de mujeres dirigentes a todos los niveles.
- Más de 10 400 mujeres han sido beneficiadas con la entrega de tierras en usufructo a partir del Decreto Ley 259.

La ACPA también ha desarrollado importantes acciones al respecto. Cuenta con una Estrategia de Género que se aplica en todas las estructuras; y se tiene instituido

el Premio de la Mujer Rural, lo cual significa un estímulo para destacar a aquellas que se desempeñan en el campo científico, técnico y práctico de producción agroalimentaria.

Dentro de la labor desarrollada por esta asociación, sus resultados más relevantes son:

- Fomentar la igual participación de mujeres y hombres en los Órganos de Base.
- Visibilizar los casos en los que la mujer es la productora y el hombre el afiliado.
- Visibilizar a las mujeres en oficios tradicionalmente masculinos.
- Dar a la mujer la posibilidad de acceder a cargos de dirección.
- Reparto de tareas domésticas.
- Sensibilizar a mujeres y hombres en el tema género desde la base productiva.
- Crear espacios de intercambios para conocer y visibilizar el trabajo de mujeres productoras.
- Divulgar el trabajo de las mujeres a través de diferentes medios escritos y audiovisuales.

La ACTAF inició sus acciones por la incorporación de las mujeres a sus actividades en el año 2000, pero no es hasta el 2006 que se aprobó como política de género y en el 2011 ya contaban con una estrategia nacional. Se destacan entre sus principales logros:

- Conocimiento del tema género por parte de las asociadas y asociados.
- Incremento de la cantidad de mujeres incorporadas a la asociación.
- Más del 70% de las directivas de ACTAF desde la base hasta la nación son mujeres.
- Publicación en la revista del órgano de base el quehacer de la mujer, sus logros y debilidades.
- Se ejecutan proyectos para el empoderamiento, capacitación y reconocimiento de la mujer en el medio rural.
- Contar con una asociada que ostenta el Premio Internacional a la Creatividad de la Mujer Rural.
- Está instituido el Premio a la Creatividad de la Mujer en el medio rural.

Basándose en estas experiencias, el propio MINAG se encuentra actualmente en la definición de una estrategia ministerial para fortalecer la igualdad de género y pueda servir de marco de actuación más general para estas asociaciones del sector agropecuario, pero que también enfoque la mirada hacia la parte estatal.

1.2
LA PERTINENCIA DE LAS EXPERIENCIAS REGIONALES DE SGIG

La política de género del PNUD hace parte del compromiso internacional asumido por las Naciones Unidas para el adelanto de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres. Ella vincula estrechamente las dimensiones del enfoque de género con su paradigma de desarrollo humano, y asume y potencia la implementación de las dos estrategias básicas acordadas en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres: la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres.

La Declaración sobre la misión del PNUD acerca de estos temas y la Estrategia Global de Género del PNUD "Empoderadas e Iguales" del 2008 reafirman que la igualdad de género es un objetivo en sí mismo y a la vez un medio importante para lograr todos los demás Objetivos de Desarrollo del Milenio. Sus normativas, herramientas y acciones estratégicas, tanto programáticas como operativas, se basan en la premisa de que "el objetivo de desarrollo sobre la igualdad entre hombres y mujeres, o igualdad de género, es absolutamente indivisible del objetivo de desarrollo humano del PNUD de lograr verdaderas mejoras en la vida de las personas y en las opciones y oportunidades que tienen ante sí". Asimismo, se expresa que "al empoderar a las mujeres para que reclamen sus derechos internacionalmente acordados en todas las esferas del desarrollo y respaldar a los gobiernos para que sean dinámicos y tengan mayor capacidad de respuesta a fin de promover la realización de estos derechos, el PNUD procurará aumentar en la mayor medida posible las opciones y oportunidades de todos".

En correspondencia, se construye e implementa la estrategia para América Latina y el Caribe, como guía de orientación para el trabajo regional en temas de género. Ella se ejecuta a través del apoyo, colaboración y coordinación con las oficinas del país y las organizaciones e instituciones nacionales con las que se tienen iniciativas de cooperación, las otras áreas y agencias del Sistema de las Naciones Unidas, así como con socios/donantes clave del PNUD.

El Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD y en particular su Área Práctica de Género, conducen y dinamizan la implementación de la estrategia de género, centrando su accionar en conocer, sistematizar, intercambiar, aprender, difundir, y cooperar en la eliminación de brechas y desigualdades de género existentes a nivel regional. La iniciativa SGIG es una de las más innovadoras que se realizan en este contexto.

También conocida como “Sellos de Igualdad” o “Certificación de Género”, las experiencias tienen por objetivo de mayor alcance contribuir al desarrollo de políticas, proyectos e iniciativas estratégicas que transformen las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos, los valores y patrones que perpetúan las desigualdades de género en Latinoamérica, y fomenten relaciones sociales más justas y equitativas entre mujeres y hombres; dicho de otra forma, promover la transformación cultural de la economía y la sociedad cerrando brechas de género.

De manera creativa, flexible y combinando las lógicas de gestión y del enfoque de género, se hace notar que si bien la inserción de las mujeres en el mercado laboral es un hecho, aún persisten obstáculos y desigualdades estructurales en las organizaciones, tanto públicas como privadas, que no les permiten desarrollarse laboralmente igual que los hombres.

Con su desarrollo a nivel de empresas (organizaciones, centros laborales diversos) y a través de la realización de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género, se busca garantizar el ejercicio de derechos laborales entre hombres y mujeres y estimular la justicia social y la igualdad de género. Así se promueve en las empresas un compromiso y liderazgo para asegurar cambios organizacionales que contribuyan a cerrar y eliminar las brechas de género, y se potencia la responsabilidad de la gestión de las organizaciones para asegurar condiciones y resultados de mayor igualdad de género. Todo ello es valorado, auditado y reconocido posteriormente por el Estado o la sociedad y sus diferentes instancias, otorgando un sello o certificado.

Por el alcance y resultados de la experiencia de certificación en género, es considerada también, como una potente política pública y una oportunidad para la implementación de la transversalización de género y del empoderamiento de las mujeres en todos los niveles del Estado, las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general, y en particular, en el sector de la economía.

Los países participantes inicialmente en este proceso regional fueron Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México y Uruguay, a los que se han sumado otros que analizan diversas vías para adoptar la experiencia como: República Dominicana, El Salvador, Colombia, Honduras y Nicaragua.

La Comunidad de Práctica del Sello de Igualdad, creada y facilitada por el PNUD, se apoya desde hace cuatro años en un rico proceso de intercambio de conocimientos y

aprendizajes entre iniciativas gubernamentales nacionales, entidades públicas y privadas en América Latina y el Caribe, al cual se ha sumado IGECSA. Entre sus miembros se encuentran:

- Programa Pro Equidad de Género Secretaría de Políticas para las Mujeres de Gobierno Federal del Brasil.
- Sello Iguala. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de Chile.
- Ministerio de Trabajo y Alta Consejería de la Mujer de Colombia.
- Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) Instituto de las Mujeres de Costa Rica.
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) El Salvador.
- Instituto Nacional de la Mujer. Honduras.
- Modelo de Equidad de Género (MEG) Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Gobierno Federal de México.
- Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género. UNIRSE, PNUD y ONU MUJERES de Nicaragua.
- Instituciones de República Dominicana.
- Programa de Gestión de la Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Uruguay.
- Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe.
- Oficinas del PNUD de cada uno de los países mencionados.

Además de la realización de productos que potencian la comunicación sobre los SGIG, la comunidad facilita el traspaso de información y conocimientos entre los países y se coordina o brinda apoyo técnico y sustantivo basado en procesos de aprendizaje colectivo y en la generación de nuevos conocimientos. Todo ello ayuda a mejorar las prácticas individuales, poner en marcha o fortalecer las experiencias existentes, así como contribuir a la formulación de otras propuestas innovadoras para una mayor contribución a la igualdad de género.

1.3
SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER CUBANA

1.3.1
CONDICIÓN DE LAS CUBANAS EN EL MUNDO DEL EMPLEO

La irrupción de las cubanas en el mundo del empleo constituye uno de los mayores logros alcanzados con el triunfo revolucionario de 1959. Antes de esta fecha se destinaban para la mujer, principalmente, trabajos asociados a los servicios, esencialmente los domésticos. La política establecida por el Gobierno Revolucionario del pleno empleo promueve el principio de que todo ciudadano, hombre o mujer, debe tener opciones de empleo útil.

La Tabla 1 muestra cómo la presencia femenina actual representa más del 50% de las personas empleadas en los Servicios Comunales, Sociales y Personales y en los Establecimientos Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios a empresas y alrededor de un 40% de los empleados en Comercio, Restaurantes y Hoteles e Industrias Manufactureras.

Por ejemplo, en un sector priorizado por la Revolución como es el de la salud, las mujeres representan el 69,8% de sus trabajadores, el 60% de los médicos y el 85,7% del personal de enfermería. Asimismo, las mujeres son el 77,8% de los fiscales y el 72,6% de los jueces profesionales.

Otro aspecto relevante es que Cuba ocupa el tercer escaño entre los Parlamentos Nacionales con mayor presencia femenina. En el proceso electoral del 2012-2013 el 48,86% del total de diputados, son mujeres. De igual modo, representan el 50% de quienes presiden las Asambleas Provinciales del Poder Popular.

Sin embargo, como también muestra la Tabla 1, aún existen algunas actividades económicas muy importantes en las cuales las mujeres representan un porcentaje bajo. Con cifras menores del 25% se destacan sectores como la Agricultura, Silvicultura y Pesca, Explotación de Minas y Canteras, Construcción, Electricidad, Gas y Agua, Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones, los cuales han sido tradicionalmente considerados masculinos.

TABLA 1
PORCENTAJE QUE OCUPAN LAS MUJERES EN EMPLEO, POR CLASE DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2011

AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	**16,7%**
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	**19,4%**
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	**40,0%**
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	**24,7%**
CONSTRUCCIÓN	**16,8%**
COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES	**41,9%**
TRANSPORTES, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	**24,5%**
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS A EMPRESAS	**51,6%**
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	**51,6%**

FUENTE: ANUARIO ESTADISTICO DE CUBA, ONEI, 2011.

Con relación a los salarios, una de las primeras medidas tomadas por la Revolución fue la igualdad de salarios de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conquista por la que aún luchan muchas mujeres en el mundo. No obstante, las ausencias de las mujeres al trabajo provocadas fundamentalmente por cuidar a los hijos/as y otros/as familiares originan una diferencia de un 2% menos del salario desfavorable a las mujeres, en comparación con los hombres ocupados en cargos de la misma complejidad, igual categoría ocupacional y grupo de escala salarial. (IEIT, 2007). Las mujeres aún asumen disímiles jornadas de trabajo, incluso cuando tienen un empleo formal, ya que continúan realizando la mayoría de las tareas domésticas. De ahí la necesidad de continuar los esfuerzos para establecer políticas de conciliación que conjuguen el trabajo doméstico con el remunerado.

1.3.2
SITUACIÓN EDUCACIONAL DE LA MUJER

El nivel educacional alcanzado es el elemento que antecede a la condición de empleo ya que determina la preparación que se tiene para acceder al mercado de trabajo, con particular incidencia en la autonomía de las mujeres.

El nivel escolar promedio de la población cubana es de 9,5 grados y las mujeres han logrado resultados muy positivos:

- El 99,6% de las niñas se matriculan en la educación primaria, mientras que en 1959 solo lo hacían el 56,1%.
- El 74,37% de las mujeres ocupadas en la economía tienen escolaridad media superior o superior, mientras que solo el 55,6% de los hombres ocupados han alcanzado ese nivel.
- Las mujeres representan más del 60% de los graduados universitarios.

Sin embargo, el análisis de la matrícula escolar muestra sesgos en la selección de las profesiones futuras de los estudiantes. Estas diferencias se hacen visibles a través de la matrícula de las/los estudiantes en especialidades tradicionalmente "femeninas" o "masculinas". Algunas de ellas se reflejan en el magisterio, sobre todo en los niveles básicos, o la enfermería, actividades reproductivas y asociadas al cuidado, así como las ciencias técnicas, con mayor presencia masculina.

Esta tendencia influye negativamente en la posterior inserción de las mujeres en el mercado laboral, quienes como se mostró anteriormente, se encuentran mayoritariamente representadas en sectores como: Educación, Salud y Servicios sociales.

El porcentaje de mujeres graduadas en los diferentes niveles educativos nos aporta una importante información acerca de sus orientaciones vocacionales.

Para el curso 2010-2011 las mujeres fueron el 35,6% de los graduados en la Enseñanza Técnica y Profesional y el 57,3% de los graduados de Preuniversitario, cantera principal del ingreso a la Educación Superior. Sin embargo, observamos un mayor porcentaje de muchachos en la Enseñanza Técnica y Profesional, lo que les permite un acceso más inmediato al mercado laboral, aunque este elemento no garantiza una mayor especialización.

La Tabla 2 muestra cómo se comporta la situación en la Educación Superior. Profesiones que anteriormente se encontraban masculinizadas como las Ciencias Naturales

y Matemáticas han pasado a tener casi un 50% de representación femenina. Algo similar sucede con las Ciencias Técnicas, que aunque no se encuentran en iguales condiciones que las Naturales, muestran un aumento de la presencia femenina. Otras cifras relevantes también son las de la matrícula femenina en las Ciencias Sociales y Humanísticas, las Ciencias Médicas y las Ciencias Económicas. Sin embargo, en otras carreras como las Ciencias Agropecuarias, la Cultura Física y el Arte aún predomina la presencia masculina.

TABLA 2
PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN EL TOTAL DE GRADUADOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, POR RAMAS DE LAS CIENCIAS

CURSO 2010-2011	FUENTES: RESUMEN DEL CURSO ESCOLAR 2010-2011 E INICIO DEL CURSO ESCOLAR 2011-2012. AÑO 2012
CIENCIAS TÉCNICAS	42,1%
CIENCIAS NATURALES Y MATEMÁTICAS	49,8%
CIENCIAS AGROPECUARIAS	23,9%
CIENCIAS ECONÓMICAS	70,0%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	65,7%
CIENCIAS MÉDICAS	74,7%
CULTURA FÍSICA	32,8%
ARTE	30,1%

En la Educación de Postgrado, las mujeres cubanas representan el 59,8% de la matrícula, aunque con visibles diferencias en las diversas áreas que la integran. Asimismo, representan el 53,2% de los trabajadores en la actividad de ciencia y tecnología, el 46,6% del personal que ostenta categorías investigativas, aunque sus mayores porcentajes se concentran en las primeras de estas, lo cual demuestra los obstáculos que enfrentan para situarse como titulares, por los roles tradicionales que se ven obligadas a asumir.

1.3.3
LA PRESENCIA FEMENINA EN EL SECTOR AGROPECUARIO

El sector agropecuario cubano muestra una de las cifras más bajas de empleo para el sector femenino en el país. Como se mostró en la Tabla 1, solo el 16,7% de las personas empleadas en este sector son mujeres.

A su vez, el MINAG se encuentra entre los ministerios con menor porcentaje de mujeres dirigentes, quienes representan solamente el 18.6% de los directivos y cuenta con una sola Viceministra.

La Tabla 3 muestra cómo se comporta esta situación con el personal directivo de los diferentes niveles de la ANAP, observándose que el porcentaje de mujeres varía según los distintos niveles de dirección.

TABLA 3
REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS DISTINTOS NIVELES DE DIRECCIÓN DE LA ANAP (DATOS DE 2011)

CARGO	% DE MUJERES
CUADROS	33,0
COMITÉ NACIONAL	43,4
BURÓ NACIONAL	46,6
COMITÉ PROVINCIAL	24
COMITÉ MUNICIPAL	23
PRESIDENTES PROVINCIALES	2
PRESIDENTES MUNICIPALES	32
PRESIDENTES DE COOPERATIVAS	5,7

Los porcentajes más altos se han alcanzado en los niveles nacionales, mientras que a nivel provincial, municipal y en las cooperativas, aún las cifras son bajas.

En la Tabla 4 puede verse cómo, dentro de las propias cooperativas, las mujeres ocupan responsabilidades dentro de las juntas directivas, pero muy pocas asumen la

presidencia de estas. Como se mostró en la Tabla 3, menos del 6% de las cooperativas son presididas por mujeres.

TABLA 4
NÚMERO DE MUJERES CON CARGOS DE DIRECCIÓN EN LAS COOPERATIVAS

CARGOS	CANTIDAD DE MUJERES
PRESIDENTAS DE CPA	64
PRESIDENTAS DE CCS	178
MIEMBROS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE CPA	2 916
MIEMBROS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE CCS	3 591
TOTAL	6 541

Los obstáculos fundamentales para el empoderamiento de la mujer rural siguen estando en la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de atención a los/as hijos/as, unido a la insuficiente preparación técnica, lo cual disminuye sus posibilidades de transitar a puestos de mayor complejidad y remuneración salarial.

Si realizamos un pequeño análisis sobre la evolución de las mujeres en el sector agropecuario, desde su formación educacional, puede verse que solo el 31,4 de la matrícula de los Centros Politécnicos Agropecuarios y el 23,4% de los graduados de Ciencias Agropecuarias son mujeres.

Aunque respecto a la década anterior se ha avanzado en la creación de puestos de trabajo estables para las mujeres, alcanzando la categoría de miembros permanentes de las cooperativas, aún continúa siendo una problemática que muchas mujeres rurales trabajen jornadas completas, aunque su labor no es reconocida ni remunerada, ni aparecen en las estadísticas de miembros de las cooperativas, por lo que realizan un trabajo "invisible". Además, a pesar de la incorporación y presencia de las mujeres en el mundo laboral, cada vez es más visible la dicotomía existente entre trabajo productivo y trabajo reproductivo como un asunto no resuelto en nuestros días.

En el año 2002 se realizó en Cuba la encuesta de "Uso del Tiempo", llevada a cabo por la ONEI, donde se constató que el trabajo doméstico dentro del hogar se caracteriza por ser una actividad principalmente femenina (Ver Tabla 5).

TABLA 5
NÚMERO DE HORAS QUE DEDICAN HOMBRES Y MUJERES A LAS ACTIVIDADES DOMÉSTICAS
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL USO DEL TIEMPO. ONEI. 2002

MUNICIPIO	TIPO DE ZONA	MUJERES	HOMBRES
HABANA VIEJA	URBANA	3,55 HORAS	1,17 HORAS
BAYAMO	URBANA	4,39 HORAS	1,28 HORAS
BAYAMO	RURAL	5,59 HORAS	2,25 HORAS

Esta encuesta también reveló importantes diferencias en el porcentaje del tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo no remunerado. Como puede verse en la Tabla 6, las mujeres ocupan la mayor parte de su tiempo en actividades no remuneradas, situación mucho más aguda en las zonas rurales. Aunque las mujeres han logrado acceder a la esfera pública, estas se encuentran sobrecargadas con las tareas del hogar, quedando limitadas sus posibilidades de desarrollo. Aunque se han logrado avances, aún es insuficiente la incorporación de los hombres al ámbito doméstico y a las tareas asociadas al cuidado, resultado de la división de roles socialmente establecida en función del sexo.

TABLA 6
PORCENTAJE DEL TOTAL DEL TIEMPO DE HOMBRES Y MUJERES QUE UTILIZAN PARA EL TRABAJO NO REMUNERADO. RESULTADOS DE LA ENCUENSTA DE USO DEL TIEMPO. ONEI, 2002

TIPO DE ZONA	MUJERES	HOMBRES
URBANA	69%	28%
RURAL	80%	40%
TOTAL	71%	33%

MARCO REGULATORIO EN EL QUE SE INSERTA LA EXPERIENCIA DE LOS SGIG EN EL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO

2

2.1
PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

2.1.1
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Adoptada por las Naciones Unidas en 1948, no solo establece que todos los seres humanos somos iguales ante la Ley en su Artículo No. 7, sino que todos tenemos derecho a todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración sin distinción alguna, especificando el sexo como una de las distinciones no permitidas.

2.1.2
CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)[3]

Aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979, su adopción fue un gran paso en el desarrollo de una doctrina jurídica que conjuga la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación contra las mujeres con el principio de responsabilidad estatal. La igualdad no se considera como la exigencia de trato idéntico sino lo que se logra con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a través de las acciones del Estado.

[3] Committee on the Elimination of Discrimination Against Women.

En su Artículo No. 1 define la discriminación basada en el sexo como:

> *"A los efectos de la presente convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".*

La discriminación es definida, entonces, como un acto violatorio del principio de igualdad, y la mujer, como sujeto jurídico equivalente al hombre en dignidad humana, estableciendo una concepción de igualdad no androcéntrica sino basada en la protección de los derechos humanos de las mujeres.

A diferencia de los otros instrumentos internacionales que declaran la igualdad y prohíben la discriminación, la CEDAW no se conforma con imponer una obligación general a los Estados de reconocer a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley, así como una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad, sino que en su Artículo No.15 detalla las obligaciones estatales en relación a una serie de derechos humanos para lograr esa igualdad.

Entre las obligaciones que la CEDAW establece para lograr la igualdad entre hombres y mujeres está, por ejemplo, en su Artículo No. 16, la exigencia a los Estados Parte de eliminar la discriminación contra la mujer en el matrimonio y la familia, y asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el goce del derecho de escoger el domicilio y la residencia.

La CEDAW, en su Artículo No. 7, también obliga a los Estados Parte a asegurar a las mujeres el derecho al voto y a ser electas, a participar en la formulación de las políticas públicas y en organizaciones y asociaciones no gubernamentales.

En los Artículos del 10 al 13, obliga a los Estados Parte a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, la salud, la educación, etc., y en la vida social y económica en condiciones de igualdad con los hombres. Establece también, en el Artículo No. 2, que los Estados Parte no solo deberán prohibir toda discriminación en la Ley o en la práctica, sino garantizarle a la

mujer la protección efectiva contra todo acto de discriminación practicada por cualquier persona, organización o empresa.

Debido a que los roles masculinos y femeninos son socialmente construidos y mantenidos a través de la cultura patriarcal, la CEDAW establece que los Estados Parte están obligados a tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales y los estereotipos, eliminar los prejuicios y las prácticas culturales que estén basadas en ideas sexistas (Artículo No. 5).

La CEDAW también reconoce las particularidades de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, estableciendo, entre otras, que todas las medidas encaminadas a proteger la maternidad no se considerarán discriminatorias. Además, reconociendo la histórica desigualdad que han sufrido las mujeres, también establece las medidas especiales de carácter temporal o acciones afirmativas para acelerar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres (Artículo No. 4).

Además, la CEDAW establece que la forma de evaluar si un Estado está dando iguales oportunidades a mujeres y a hombres, es en la igualdad de resultados. Así, para dicha convención, el indicador de la igualdad no está en las políticas, las leyes, o las instituciones que hayan sido creadas para dar oportunidades a las mujeres, sino en lo que todas esas leyes y políticas hayan logrado (igualdad sustantiva).

Cuba fue el primer país en firmar la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y el segundo en ratificarla. En varias ocasiones cuando el país ha rendido su informe ante el Comité de Expertos de la CEDAW, ha sido reconocida la labor desarrollada en el país en pro de los derechos humanos de la mujer. En 1996 en las conclusiones de dicho Comité se afirmó: "a pesar de las circunstancias económicas y políticas en las que se encuentra el país desde 1989 como resultado de la escalada del bloqueo económico de los Estados Unidos de Norteamérica, lo cual ha tenido repercusiones serias sobre la situación de la mujer y la infancia y ha conducido al deterioro de la calidad de vida del pueblo, Cuba no había cesado en avanzar hacia el logro de la plena igualdad entre los sexos".[4]

[4] Conclusiones del Comité de Expertas de la CEDAW, Nueva York, 1996.

2.1.3
SOBRE LA DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

Aprobadas en Beijing, China, durante la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, de septiembre de 1995, expresan el compromiso de los países en promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo y en interés de toda la humanidad. Afirman que "la potenciación del papel de la mujer y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz" y que "la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social".

Aluden al reconocimiento sobre las aspiraciones de las mujeres del mundo, la diversidad de las mujeres y de sus funciones y circunstancias. Al mismo tiempo resaltan la relevancia de la igualdad de derechos, de oportunidades y acceso a los recursos, unido a la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia. Argumentan además los avances en la situación de la mujer alcanzados, cómo los progresos no han sido homogéneos y la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

En correspondencia, plantean un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida privada y la vida pública (esfera económica, social, cultural y política).

El programa incluye objetivos estratégicos y medidas específicas relativas a 12 esferas decisivas de especial preocupación:

a) La mujer y la pobreza
b) Educación y capacitación de la mujer
c) La mujer y la salud
d) La violencia contra la mujer
e) La mujer y los conflictos armados
f) La mujer y la economía

g) La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
h) Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
i) Los derechos humanos de la mujer
j) La mujer y los medios de difusión
k) La mujer y el medio ambiente
l) La niña

En muchos de ellos se alude a las específicas condiciones de las mujeres que viven en zonas rurales, y en varias oportunidades se hace referencia a las mujeres agricultoras; también se refiere a la seguridad alimentaria y se alienta a la creación de cooperativas reconociendo su gran aporte para la alimentación. Entre otras, el modelo IGECSA considera las siguientes medidas o acciones propuestas:

> *Formular y aplicar políticas y programas que proporcionen a las agricultoras y pescadoras (incluidas las agricultoras y productoras de subsistencia, especialmente en las zonas rurales) mejor acceso a servicios financieros, técnicos, de extensión y de comercialización; proporcionar control de las tierras y acceso a ellas e infraestructura y tecnología apropiadas a fin de elevar los ingresos de la mujer y promover la seguridad alimentaria en el hogar, sobre todo en las zonas rurales, y, donde proceda, alentar la creación de cooperativas de mercado pertenecientes a los productores. (Párrafo 58, n)*
>
> *Aumentar la capacitación técnica, en administración, extensión agraria y comercialización para la mujer en la agricultura, la pesca, la industria y el comercio, las artes y los oficios, a fin de ampliar las oportunidades de generación de ingresos, la participación de la mujer en la adopción de decisiones económicas, en particular mediante las organizaciones femeninas en las comunidades, y su contribución a la producción, la comercialización, las empresas, la ciencia y la tecnología. (Párrafo 82, j)*
>
> *Crear y modificar programas que reconozcan y fortalezcan el papel decisivo de la mujer en la seguridad alimentaria y proporcionar a las*

productoras remuneradas y no remuneradas, especialmente a las que se dedican a actividades de producción de alimentos, como la agricultura, la pesca y la acuicultura así como a las empresas urbanas, igualdad de acceso a tecnologías apropiadas, transporte, servicios de extensión, comercialización y facilidades de crédito a nivel local y comunitario. (Párrafo 166, e)

Es fundamental conceder atención y reconocimiento particular a la función y situación especial de las mujeres que viven en las zonas rurales y las que trabajan en el sector agrícola, en el que el acceso a la capacitación, la tierra, los recursos naturales y productivos, los créditos, los programas de desarrollo y las estructuras de cooperativas pueden ayudarlas a participar en mayor medida en el desarrollo sostenible. (Párrafo 247)

2.1.4
CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

No. 100: Convenio Sobre Igualdad de Remuneración
Expresa la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Se congenió en 1951. Ratificado por Cuba en 1954).

No. 103: Relativo a la Protección de la Maternidad
Ampara a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. (Se congenió en 1952. Ratificado por Cuba en 1954).

No. 110: Relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones
Protege a la mujer que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maíz, al-

godón, tabaco, fibras (sisal yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. (Se congenió en 1958. Ratificado por Cuba en 1958. El protocolo se ratificó en 1982 y Cuba lo hizo en 1984).

No. 111: Relativo a la Discriminación en el Empleo
Protege los efectos discriminatorios que aplican cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación. (Se congenió en 1958. Ratificado por Cuba en 1965).

No. 112: Relativo a la Política del Empleo
Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo en función de examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo: "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica en igualdad de oportunidades. (Se congenió en 1959. Ratificado por Cuba en 1971).

No. 183: Relativo a la Protección de la Maternidad
Promueve cada vez más la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica a nivel nacional. (Se congenió en el 2000. Ratificado por Cuba en el 2004).

2.2
MARCO REGULATORIO NACIONAL

La Tabla 7 presenta de manera abreviada los principales componentes del marco regulatorio nacional en el que se inserta IGECSA.

TABLA 7
PRINCIPAL MARCO REGULATORIO NACIONAL DE INTERÉS PARA IGECSA

DISPOSICIONES GENERALES

- PLAN DE ACCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA DE SEGUIMIENTO A LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER, 1997
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA , 1976 Y REFORMA CONSTITUCIONAL, 1992
- LEY NO. 1289, CÓDIGO DE FAMILIA, 1975

LEGISLACIÓN LABORAL, SEGURIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

- DECRETO LEY NO. 234 DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA, 2003
- DECRETO LEY NO. 217 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2001
- LEY NO. 49, CÓDIGO DEL TRABAJO, 1984
- LEY NO. 24 DE SEGURIDAD SOCIAL, 1979
- LEY NO. 13 Y SU REGLAMENTO SOBRE EL DERECHO A LA PROTECCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO, 1977
- LEY NO. 1263 , LEY DE LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA, 1974
- LEY DE CREACIÓN DE LOS CÍRCULOS INFANTILES, 1961

LEGISLACIÓN PENAL

- LEY NO. 87, MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO PENAL , 1999
- DECRETO LEY NO. 175, MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO PENAL, 1997
- LEY NO. 62, CÓDIGO PENAL, 1987 Y MODIFICACIONES

LEGISLACIÓN ESPECÍFICA DEL SECTOR AGROPECUARIO

- LEY NO. 95, LEY DE COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIAS Y COOPERATIVAS DE CRÉDITOS Y SERVICIOS, 2002
- ACUERDO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL CONSEJO DE MINISTROS, REGLAMENTOS GENERALES DE LAS CPA Y CCS, 2005
- RESOLUCIÓN NO. 574 DEL MINAG. REGLAMENTO GENERAL DE LAS UBPC, 2012

Como puede observarse existen legislaciones generales, laborales y de seguridad social, penales y propias del sector agropecuario que deben tenerse en cuenta al implementar la experiencia demostrativa. A continuación se analizan sus principales contenidos.

2.2.1
CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA

La Constitución, proclamada mediante un referendo el 24 de febrero de 1976 y perfeccionada mediante la Reforma Constitucional en julio de 1992, recoge las aspiraciones por las que han luchado las mujeres cubanas desde la gesta independentista.

En el Capítulo VI, Igualdad, Artículo No. 41, se señala que "todos los ciudadanos gozan de iguales deberes" y en el Artículo No. 42 se dispone que "la discriminación por motivo de raza, color de la piel, sexo, origen nacional, creencias religiosas y cualquier otra lesiva a la dignidad humana está proscrita y sancionada por la ley". Se manifiesta a su vez, que "las instituciones del Estado educan a todos, desde la más temprana edad, en el principio de la igualdad de todos los seres humanos". En el Artículo No. 43 se consagran los derechos conquistados por la Revolución y que benefician a todos/as los/as ciudadanos/as sin distinción.

El Artículo No. 44 expresa que "la mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar".

El Estado garantiza que se ofrezca a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país.

El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, seminternados e internados escolares, casas de atención a ancianos/as y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades.

Al velar por su salud y la de su descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su labor de madre.

El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad.

En el Artículo No. 9 se señala que el Estado garantiza que todo hombre o mujer en condiciones de trabajar tenga oportunidad de obtener un empleo para contribuir a los fines sociales y a las necesidades particulares.

En el Capítulo IV referido a la Familia se expresa en el Artículo No. 35 que el Estado protege a la familia, la maternidad y el matrimonio y reconoce en la familia a la célula fundamental de la sociedad.

El Artículo No. 36 dispone que "El matrimonio es la unión voluntariamente concertada de un hombre y una mujer con aptitud legal para ello, a fin de hacer vida en común. Descansa en la igualdad absoluta de derechos y deberes de los cónyuges, los que deben atender al mantenimiento del hogar y a la formación integral de los hijos mediante el esfuerzo común de modo que este resulte compatible con el desarrollo de las actividades sociales de ambos".

En el capítulo VII se patentizan derechos, deberes y garantías fundamentales que alcanzan a todos/as los/as ciudadanos/as. Estos son: el trabajo, el descanso; la seguridad social al trabajador/a y su familia; la asistencia social, la protección, seguridad e higiene del trabajo; la salud, la educación física, el deporte y la recreación, entre otros.

2.2.2
PLAN DE ACCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA DE SEGUIMIENTO A LA IV CONFERENCIA DE LA ONU SOBRE LA MUJER

Como continuidad de las políticas generales y sectoriales dirigidas a las mujeres, contempladas en la Estrategia nacional de desarrollo económico y social puesta en práctica desde 1959, un paso decisivo en el impulso de la transversalidad de género en las instituciones y en la implementación del "mainstreaming" en las políticas públicas, fue la aprobación en 1997, del Plan de Acción Nacional (PAN) de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China en 1995 (FMC, 1998), acuerdo del Consejo de Estado, el cual expresa el compromiso y la voluntad del Estado de la República de Cuba de asumir la responsabilidad de la puesta en práctica de políticas dirigidas a la mujer y al desarrollo de la igualdad de género en nuestro país.

Este importante documento tiene como antecedente directo el Seminario Nacional "Las Cubanas de Beijing al 2000", que se celebró en julio de 1996 y reunió mujeres y hombres expertos y funcionarios del gobierno, Organizaciones No Gubernamentales, especialistas de centros de investigación, y asociaciones de profesionales.

Las áreas que fueron objeto de debate en este Seminario y quedaron contenidas en el Plan de Acción Nacional como expresión de las condiciones y necesidades del país son: Mujer y Economía, Mujer y Medios de Comunicación, Mujer y Trabajo Comunitario, Mujer y Legislación, Investigaciones y Estadísticas, Derechos Reproductivos y Sexuales y Accesos a Cargos de Dirección.

La ejecución del Plan de Acción involucra a cada uno de los Organismos de la Administración Central del Estado, con el aporte decisivo de las organizaciones políticas, sociales y de masas de la sociedad cubana.

El seguimiento sistemático a las noventa medidas que contiene y sus evaluaciones periódicas están a cargo de la Secretaría del Consejo de Ministros en coordinación con la Federación de Mujeres Cubanas, que como Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer, acompaña este proceso con asesoría, fiscalización, impulso y evaluación de la efectividad alcanzada en la aplicación y los resultados del PAN.

Se han realizado hasta el momento tres evaluaciones de su cumplimiento, lo que ha permitido constatar lo logrado e identificar dónde se encuentran aún las dificultades.

Es de destacar que muchas de las medidas relativas al capítulo Mujer y empleo, encuentran en el modelo IGECSA una vía para contribuir a su implementación, son de relevancia aquellas que aluden, entre otros aspectos, a continuar trabajando en:

- La realización de análisis sobre las necesidades y posibilidades de empleo en cada territorio para trabajar con el potencial de mujeres sin vínculo laboral orientándolas hacia la actividad agropecuaria.
- La mejora de los servicios que se prestan a la trabajadora y a su familia, entre ellos la creación de condiciones mínimas para el cuidado de hijos y ancianos.
- La realización de encuentros con las mujeres trabajadoras por sectores y utilizar otras vías que permitan conocer sus motivaciones, necesidades, intereses y aspiraciones, estimulando a la vez las actitudes y resultados más positivos.
- El perfeccionamiento de los mecanismos procesales que permitan la aplicación rigurosa de las medidas administrativas y disciplinarias a los administradores y otro personal de dirección, que puedan incurrir en acciones discriminatorias, en particular contra la mujer.
- La creación de condiciones adecuadas de trabajo para propiciar la incorporación y permanencia de la mujer en el proceso laboral.
- La creación de condiciones posibles, a fin de incorporar en las estadísticas continuas y especiales, que se emiten, las variables demográficas: sexo, edad y raza, así como que apliquen las metodologías apropiadas para recogerlas, derivando análisis de género en todos los organismos.

De manera más particular resaltan las tres medidas en las que el Ministerio de la Agricultura es corresponsable de su ejecución:

- Continuar trabajando en la atención a la fuerza femenina vinculada a la producción de azúcar y a la producción agropecuaria, propiciando todas las condiciones laborales y sociales posibles, que incrementen su incorporación y permanencia a estas actividades, en Cooperativas de Producción Agropecuaria, de Créditos y Servicios, y especialmente en las Unidades Básicas de Producción Cooperativa.
- Continuar promoviendo la participación de la mujer campesina, fundamentalmente de las jóvenes, diversas fuentes de empleo, dada la necesidad de incrementar la presencia femenina en este sector, valorando en las zonas rurales el potencial de mujeres que pudieran ser beneficiadas con la entrega de tierras en usufructo.

- Continuar trabajando en el plan de medidas resultante de la investigación sobre la mujer campesina, su incorporación y permanencia a las Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios, manteniendo actualizada la información sobre el tema.

2.2.3
CÓDIGO DE FAMILIA

El Código de Familia fue promulgado mediante la Ley No. 1289 del 14 de febrero de 1975. En este se regulan las instituciones de la familia: matrimonio, divorcio, relaciones paterno-filiales, obligación de dar alimentos, adopción y tutela.

Los principios de consideración, lealtad, respeto y ayuda mutua entre los esposos y aplicados recíprocamente tanto en el hombre como en la mujer se plasman en el Artículo No. 25, ambos esposos tienen la obligación de cuidar a la familia que han creado y cooperar el uno con el otro en la educación, formación y guía de los hijos y en medida de las capacidades y posibilidades de cada uno deben participar en el gobierno del hogar y mejor desenvolvimiento de este (Artículo No. 26). En el Artículo No. 27, por primera vez en nuestra legislación, se valoriza con sentido económico el trabajo en el hogar al expresar que los cónyuges están obligados a contribuir a la satisfacción de las necesidades de la familia que han creado con su matrimonio, cada uno según sus facultades y capacidad económica. No obstante, si alguno de ellos solo contribuyera a esa subsistencia con su trabajo en el hogar y en el cuidado de los/as hijos/as, el otro cónyuge deberá contribuir, por sí solo, a la expresada subsistencia, sin perjuicio del deber de cooperar a dichos trabajo y cuidado.

El Artículo No. 28 les confiere el derecho a ambos cónyuges de ejercer profesiones u oficios y emprender estudios o perfeccionar sus conocimientos, cuidando la organización de la vida en el hogar, de modo que tales actividades se coordinen con el cumplimiento de las obligaciones que el propio Código les impone.

2.2.4
LEGISLACIÓN LABORAL. SEGURIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

Existen diferentes disposiciones jurídicas vigentes en materia laboral que garantizan la efectividad de los derechos que en ese sentido reconoce nuestra Constitución: derecho al trabajo, al descanso, a la seguridad social, a la asistencia social y a la protección, seguridad e higiene del trabajo, capacitación laboral, aprendizaje y otros.

Una de las primeras leyes promulgadas, especialmente a favor de la mujer, fue la Ley de Creación de los Círculos Infantiles en 1961, la cual garantizó la satisfacción de una necesidad tan importante como la atención y la educación de los/as hijos/as en los primeros años de vida, propiciando así el acceso de la mujer al trabajo y al estudio.

La Ley No. 49 del 28 de diciembre de 1984, Código del Trabajo, recoge y reunifica en su Artículo No. 3 los principios que rigen el Derecho Laboral Cubano. Ratifica que el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada cubano/a y que todo cubano/a en condiciones de trabajar tiene la oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social.

Por otra parte establece normas especiales para el trabajo de la mujer, las cuales brindan protección a la maternidad. La ley manifiesta y reconoce la importancia de la participación de la mujer en el trabajo y su elevada función social como madre.

En cuanto al Derecho a la Protección, Seguridad e Higiene del Trabajo, la Ley No.13 del 27 de febrero de 1977 y su Reglamento, establecen una protección especial para el trabajo de la mujer; sobre la base de que solo la protección a la maternidad constituye un límite laboral y no los prejuicios sexistas de prohibírsele ejecutar determinadas labores solo por su sexo. También se establece el deber de las administraciones de crear adecuadas condiciones de trabajo que beneficien la participación de la mujer en el proceso laboral.

Años antes del surgimiento del Código del Trabajo se establece la Ley No.1263 del 16 de enero de 1974, Ley de la Maternidad de la Mujer Trabajadora en la que se valoran las distintas fases de la maternidad y la protección que en el orden médico laboral debe tener la mujer y el/la hijo/a, así como la responsabilidad de la entidad laboral para que esto se cumpla.

La primera ley disponía la retribución del 100% del salario a la mujer embarazada durante 18 semanas, a partir de las 32 a 34 semanas de embarazo (seis semanas anteriores al parto y doce posteriores a él).

En el 2001, la Ley de Maternidad fue modificada favorablemente para la mujer trabajadora asalariada. A partir de esta modificación, la madre dispone de licencia de maternidad retribuida con un 60% de su salario, desde las 12 semanas de nacido el/la niño/a hasta que cumpla el primer año de vida.

Como parte de las medidas más progresistas con perspectiva de género fue aprobado el Decreto-Ley No. 234 de la Maternidad de la Trabajadora, con fecha 13 de agosto del 2003, que mantiene la esencia de la anterior Ley de la Maternidad de la Trabajadora, pero se incluyen nuevas medidas. Entre las más relevantes se encuentra la que autoriza la licencia paterna para el cuidado de los/las niños/as una vez concluido el periodo de lactancia materna. Luego de la licencia postnatal y la etapa de lactancia materna, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al bebé, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién devengará la prestación social. Ese decreto ley contiene modificaciones en la regulación del cambio de puesto de trabajo de la trabajadora gestante, concede a la madre reincorporada al trabajo una hora diaria para la lactancia, y propicia que la familia pueda contribuir al mejor desarrollo del menor en caso de fallecimiento de la madre.

Se autoriza también a la madre que un día al mes concurra a la consulta de puericultura con su hijo/a sin pérdida de salario.

En el 2004 se implementó un programa especial de atención para las familias de niños/as discapacitados/as (física, mental o sensorial) y se instrumentó el pago de salario por el Estado a madres y padres que para atenderles tienen que abandonar su trabajo, lo que significa una valoración del trabajo doméstico por parte de la sociedad.

2.2.5
LEGISLACIÓN PENAL

La Ley No.62 de diciembre de 1987, Código Penal, con sus dos últimas modificaciones: Decreto Ley No.175 del 17 de junio de 1997 y Ley No. 87 del 16 de febrero de 1999; establece una serie de normas penales que protegen a la mujer.

En toda la legislación civil y penal se tipifica como delito cualquier forma de discriminación y violencia, incluidas las amenazas como forma punible en las relaciones de hombres y mujeres

En el Título IX: Delitos contra los derechos individuales aparecen los delitos de privación de libertad (Artículos No. 279 al 283), amenazas (Artículo No. 284 al 285), coacción (Artículo No. 286) y el delito contra el derecho de igualdad (Artículo No. 295).

Este último artículo dispone que "El que discrimine a otra persona o promueva o incite a la discriminación, sea con manifestaciones y ánimo ofensivo a su sexo, raza, color u origen nacional o con acciones para obstaculizarle o impedirle por motivos de sexo, raza, color u origen nacional, el ejercicio o disfrute de los derechos de igualdad establecidos en la Constitución, incurre en sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas o ambas.

En el Título XI: Delitos contra el normal desarrollo de las relaciones sexuales, contra la familia, la infancia y la juventud, en su Capítulo I se tipifican como delitos: Violación (Artículo No. 298), Pederastia con violencia (Artículo No. 299), Abusos lascivos (Artículos No. 300 y 301); agravándose el marco sancionador para los dos primeros por la Ley No. 87 de 1999.

Por Decreto Ley No. 175 de 1997 se introduce en este capítulo la figura de Proxenetismo y Trata de Personas (Artículo No. 302) y se introduce también el Ultraje sexual (Artículo No. 303) que incluye el acoso sexual, entre otras.

En la Ley No. 87 de 1999 se incluyó como una de las circunstancias agravantes de la responsabilidad penal el "ser cónyuge y el parentesco entre el ofensor y la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta agravante solo se tiene en cuenta en los delitos contra la vida y la integridad corporal y contra el normal desarrollo de las relaciones sexuales, la familia, la infancia y la juventud". (Artículo No. 53, inciso j, Código Penal).

En las estrategias de desarrollo del país se le concede especial relevancia a la salud de la población y se ponen en práctica programas dirigidos específicamente a la salud de la mujer, el/la niño/a y el/la adolescente. La atención a la salud sexual y reproductiva forma parte del sistema de salud y se garantiza a la mujer el derecho a tomar decisiones libres e informadas sobre su fecundidad; comprende además entre otras acciones la detección precoz del cáncer cérvico - uterino y de mama. Dichos programas se basan en la participación de toda la población, fundamentalmente en la

gestión de salud, mediante acciones educativas de prevención y promoción dirigidas a mejorar la calidad de vida.

Es principio fundamental en nuestro país el respeto del derecho de la mujer a decidir y controlar su fecundidad. Es legal el aborto y el Estado garantiza la existencia de este servicio en condiciones de seguridad y con asistencia especializada.

2.3
REGULACIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR AGROPECUARIO CUBANO

Todas las trabajadoras de las diferentes formas productivas de la agricultura están protegidas por la Legislación Común, Ley No. 24 de 1979 de Seguridad Social, y en caso de licencia de maternidad de conformidad a la Ley No. 1263 de 1974, Decreto Ley No. 234 del 2005.

A las mujeres que son contratadas les son reconocidos todos los derechos laborales salariales, y de la seguridad social, de conformidad a la legislación laboral vigente.

En el año 2002 se emite la Ley No. 95, Ley de Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA) y de Créditos y Servicios (CCS), y en el 2005 se aprueban los Reglamentos de ambos tipos de cooperativas, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros. En ese Reglamento se dispone que la mujer rural, al igual que los hombres:

- No tiene la condición de trabajadora asalariada sino el de cooperativista, convirtiéndola en dueña del patrimonio de la cooperativa, una vez ingresada como miembro.
- Participa como miembro de actividades de dirección, administración, técnicas, de servicio y de obrera agrícola.
- Recibe en vez de salario, anticipos con cargo a los resultados de la producción futura, además de estar vinculada recibe los estímulos monetarios que correspondan y al finalizar el ciclo económico tiene derecho a las utilidades del periodo en correspondencia a la cantidad de trabajo aportado.
- En caso de ser trabajadora contratada para labores permanentes solo puede ser por 90 días, vencido este término debe ser aprobada como socia o miembro con todos los derechos desde el momento que inició el contrato.

- Si es aportadora o fundadora de la CPA recibe un premio de las utilidades de la cooperativa equivalente a un porcentaje de estas.
- Recibe un estímulo en dinero en correspondencia a los años de permanencia, a partir de los 5 años cuyo monto oscila entre un 5 y un 20% por encima de las utilidades. Ante cualquier inconformidad por aplicación de medidas disciplinarias o mejor derecho, los resuelve la Asamblea General de Miembros cuyo fallo es inapelable tanto en lo administrativo como en lo judicial.

El régimen especial de Seguridad Social que ampara a la mujer miembro de una cooperativa está regulado por el Decreto Ley No. 217 del MTSS, disponiéndose que: "Para obtener la pensión por invalidez total de origen común se requiere estar en servicio activo como cooperativista en el momento de ser declarada la invalidez, y haber prestado el tiempo mínimo de servicios, según la edad del cooperativista. Se distingue a la mujer cuando especifica que a partir de los 46 años, las mujeres cooperativistas solo tienen que acreditar 10 años como tiempo mínimo de servicios prestados".

2.4 SISTEMAS DE GESTIÓN DESDE EL ENFOQUE NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Hoy día las organizaciones viven inmersas en un mundo de alta competitividad, en el que prima un alto porcentaje de empresas proveedoras de servicios, tanto estatales como privadas. Estos rasgos también se manifiestan en nuestro país donde las prestaciones por la vía estatal y otras formas no estatales de gestión, vinculadas a ofertas que tributan a la satisfacción de las diversas y crecientes necesidades de la sociedad van transformando el modelo económico cubano actual.

En este contexto tributan factores tan importantes como la calidad integral del producto que se oferta, la atención personalizada, el nivel y transparencia de la información que se brinda, la rapidez con que se atiende al cliente, entre otros que distinguen el desempeño de toda organización.

El concepto de Calidad ha experimentado una importante evolución desde su idea de control inicial hacia la conformidad de los productos acabados con las normas

técnicas de fabricación en los años 1950-1960. Así pasó por diferentes estadíos hasta llegar a la concepción de la Calidad Total (a partir de la segunda mitad del siglo XX), la cual es concebida como un enfoque integral que toma en consideración todos los aspectos organizacionales que intervienen en la relación organización-partes interesadas, quedando formalmente reconocida a través de los diferentes modelos de excelencia como vía de autoevaluación y reconocimiento a los resultados del desempeño organizacional alcanzado. Este concepto de excelencia encierra en sí mismo aspectos tales como innovación, sostenibilidad y responsabilidad social.

En los últimos años un grupo importante de organizaciones ha ido considerando cada vez más la necesidad de realizar otras acciones que integran aspectos sociales, económicos y ambientales dentro de sus políticas, decisiones y actividades, para lograr un desempeño de mayor compromiso social que trascienda los límites físicos de la organización y den respuesta al continuo crecimiento de las expectativas de la sociedad y específicamente de la comunidad en la que están enclavadas.

El desempeño de la organización, en relación con el entorno en la que esta opera, se ha convertido a nivel internacional en un aspecto crítico al medir su desempeño integral y su habilidad para seguir operando de manera eficaz y eficiente, como resultado del impacto de sus decisiones y actividades en las relaciones existentes o potenciales con sus diferentes partes interesadas. En nuestro país, aun cuando este comportamiento no ha ocupado un punto de atención relevante en todo el sistema empresarial y por otro tipo de organizaciones, sí ha constituido una práctica priorizada por aquellas que se han propuesto alcanzar la excelencia en la gestión, y por tanto, un mayor reconocimiento social.

Estas prácticas han sido implementadas como parte de los modelos de gestión adoptados por las organizaciones, en las que la calidad ha sido el motor impulsor para alcanzar una gestión sostenible, caracterizada por tener como centro de atención, pasar de la satisfacción del cliente a la de todas las partes interesadas.

El desarrollo y certificación de Sistemas de Gestión de la Calidad por ejemplo, conformes con los requisitos de las normas ISO 9001, generada por la Organización Internacional de Normalización (ISO), ha evidenciado una tendencia creciente a nivel internacional, de hecho son las normas internacionales que más rápidamente han sido adoptadas por los países, hasta la fecha. Estas se basan en los 8 principios de la gestión, entre los que se destaca la mejora continua, sin embargo las organizaciones

tienen dificultades para evidenciar sistemáticamente la mejora, ya que las oportunidades son identificadas a partir de la detección de no conformidades reales, o sea, con carácter correctivo y no preventivo.

El objetivo que persigue la norma ISO 9001 es la prevención de los problemas, pero todavía en el marco de las organizaciones cubanas, esta bondad no ha sido suficientemente implementada y muchas presentan dificultades en utilizar el carácter preventivo del sistema de gestión de la calidad. Todas las organizaciones que se decidan por su implementación tienen que evidenciar la mejora continua, enlazando estas prácticas con los requerimientos legales según la Norma del Sistema de Control Interno establecidas en la Resolución No. 60 del 2011.

2.4.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE EL ENFOQUE NORMATIVO INTERNACIONAL

A escala mundial, las organizaciones, y sus partes interesadas, son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento socialmente responsable, teniendo en cuenta la medida en que esto repercute en sus desempeños integrales. En respaldo a estos enfoques la ISO aprobó en el 2010 la norma internacional ISO 26000 Guía de responsabilidad social, cuyo objetivo es ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible, fomentando que estas vayan más allá del cumplimiento legal.

Cuba ha participado en diferentes Plenarias convocadas por la ISO durante el proceso de elaboración de la norma ISO 26000. Desde el 2006 la Oficina Nacional de Normalización (ONN) aprobó la constitución del Grupo de Trabajo de Responsabilidad Social. La competencia de este Grupo ha sido definida como la normalización en el campo de la Responsabilidad Social de las organizaciones, enmarcada en los principios éticos utilizados en el mercado y el crecimiento a las exigencias de los consumidores; creando así un entorno equitativo y sostenible para el desarrollo económico, productivo, social y para el desempeño de las organizaciones comprometidas con los derechos y bienestar de las personas.

Como parte del trabajo de este Grupo se estableció por ejemplo, un intercambio en octubre del 2006 con el Centro de Estudios Cooperativos y Comunitarios de la Univer-

sidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz" para debatir sobre las prácticas socialmente responsables, desarrolladas por las cooperativas cubanas desde 1998 hasta esa fecha, siendo reconocida esta experiencia como de alto valor agregado para el desarrollo del trabajo del Grupo.

En paralelo se han propiciado actividades de investigación conducidas por el Instituto de Investigaciones en Normalización (ININ), actualmente denominado Centro de Gestión y desarrollo de la Calidad (CGDC), dirigidas a sensibilizar y apoyar la implementación de prácticas socialmente responsables a escala local.

En la norma internacional ISO 26000 se describe la importancia de la igualdad de género y su relación con la responsabilidad social, ya que se ha demostrado la existencia de un vínculo positivo entre la igualdad de género y el desarrollo económico y social.

La promoción y la defensa de la igualdad de género en las actividades de una organización es un componente importante de la responsabilidad social y es por ello que se deben revisar las decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género.

Esto incluye áreas como:

- La combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras por motivos de género.
- Tratamiento equitativo para trabajadores hombres y mujeres en la contratación, asignación del trabajo, formación, oportunidades de ascenso, compensaciones y finalización de la relación laboral.
- Igualdad de remuneración para trabajadores hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- Posibles impactos diferenciados en hombres y mujeres en lo que se refiere al lugar de trabajo, y la salud, y la seguridad de la comunidad.
- Decisiones y actividades de la organización que otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres (por ejemplo, comprobación de si existe algún impacto diferenciado en hombres y mujeres, derivado del desarrollo de productos o servicios específicos, o revisión de las imágenes de hombres y mujeres presentadas en cualquier comunicación o publicidad de la organización).
- Beneficios para ambos, mujeres y hombres, derivados del apoyo y las contribuciones de la organización al desarrollo de la comunidad, en lo posible, con

especial atención a la compensación de áreas donde cualquiera de los géneros se encuentre en desventaja.

Esta norma internacional también tema de la igualdad de género en aspectos como los consumidores, prácticas justas de operación, prácticas laborales, participación activa y desarrollo de la comunidad.

2.4.2
LAS NORMAS CUBANAS APROBADAS Y RELACIONADAS CON TEMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Oficina Nacional de Normalización (ONN) ha aprobado un número importante de normas, que incluyen sistemas de gestión y otras relacionadas con las mejores prácticas en temas de responsabilidad Social.

En cuanto a Medio Ambiente, se han adoptado normas que responden a los enfoques y estrategias promovidos por la ISO 26000. Por ejemplo:

- NC-ISO 14001: 2004. Sistemas de gestión ambintal. Requisitos con guía para el uso.
- NC-ISO Guía 64: 2009. Guía para la inlcusión de los aspectos ambientales en las normas de los productos.

Otro grupo de normas han sido adoptadas en relación con la información sobre el etiquetado y declaraciones ambientales, tales como: las NC-ISO 14020: 2005, que establece los principios generales y de las que se derivan otras normas específicas para los diferentes tipos de etiquetados ambientales. Se promueve la NC-ISO 14031: 2005 Gestión ambiental - Evaluación del desempeño ambiental -Directrices, entre las que se declaran aspectos ambientales para el análisis del ciclo de vida de los productos y otras de carácter obligatorio, que establecen requisitos de calidad del aire, del agua y que previenen la contaminación ambiental. (Ejemplo, NC 26: 2012, Ruido en zonas habitables, requisitos higiénico sanitarios; NC 27: 2012, Vertimiento de aguas residuales a las aguas terrestres y al alcantarillado. Especificaciones).

En la temática de las relaciones laborales se encuentra respaldada por NC 18001: 2005, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos; y la NC 3001: 2007, Sis-

tema de Gestión del Capital Humano. Requisitos con un enfoque integral en función del desarrollo de este importante recurso para el desempeño de las organizaciones, además de otras normas de carácter obligatorio, asociadas a la seguridad de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Respecto a la protección al consumidor, el país cuenta con un elevado número de normas entre las que se destacan las más de 520 relacionadas con la cadena alimentaria, donde se declaran especificaciones y se establecen requisitos de higiene aplicables a esa cadena.

Cuba ha venido adoptando como Normas Cubanas, otros documentos normativos internacionales que proveen información a los consumidores, por ejemplo, para la compra de mercancías y servicios, se ha adoptado la NC-ISO/IEC Guía 14: 2009 y, para las instrucciones del uso de productos de interés para el consumidor, la NC-ISO/IEC Guía 37: 2008. También han sido adoptadas otras normas relacionadas con los Códigos de conducta y el tratamiento a las quejas en las organizaciones, además de otros documentos que orientan sobre las mejores prácticas para alcanzar la satisfacción del cliente.

CARACTERÍSTICAS DE LA EXPERIENCIA DEMOSTRATIVA

3

La experiencia demostrativa Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria, IGECSA, implementa de manera participativa un sistema de gestión con el objetivo de contribuir a la seguridad alimentaria y a la disminución de brechas de género, a partir de nuevas prácticas laborales, potenciadoras de transformaciones más justas y equitativas, en las entidades agropecuarias seleccionadas. Impulsan esta experiencia: el MINAG, la FMC, la ANAP y el PNUD, contando con la colaboración de la ONN y el financiamiento de la Unión Europea y del Gobierno de Canadá, todos con la voluntad de trabajar juntos en pos de la igualdad de género en el sector agropecuario cubano.

3.1
PRINCIPIOS

IGECSA basa su intervención en 8 principios acordados participativamente con los actores locales y nacionales que forman parte de la experiencia demostrativa:

1. Igualdad entendida como no discriminación
2. La Equidad entendida como medio para alcanzar la igualdad
3. Enfoque participativo e incluyente
4. Mejora progresiva y continua
5. Transformación de la gestión intraorganizacional para la igualdad de género
6. Igualdad de género para la gestión con calidad
7. Comprensión sistémica de la seguridad alimentaria
8. Gestión del conocimiento para potenciar la igualdad de género

3.1.1
IGUALDAD ENTENDIDA COMO NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad es un derecho humano autónomo. Este concepto conjuga dos principios fundamentales: el de no discriminación y el de obligación estatal. Igualdad, entonces, no es semejanza, no es exigencia de trato idéntico, sino la que se logra con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a través de las acciones del Estado.

La igualdad como concepto se refiere a la igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres. Para ello se debe lograr la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados.

3.1.2
LA EQUIDAD ENTENDIDA COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD

La equidad se entiende como un medio o instrumento para la igualdad, ya que esta debe estar encaminada a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Se considera fuertemente vinculada a la idea de un trato justo al tomar en consideración las necesidades y los intereses propios de la diferencia. Este trato justo permite equiparar las condiciones de partida de hombres y mujeres para que tengan las mismas posibilidades de acceder a las oportunidades garantizadas por la ley.

3.1.3
ENFOQUE PARTICIPATIVO E INCLUYENTE

Se parte de una construcción colectiva del modelo y concibe una implementación concertada e inclusiva de todos los hombres y mujeres pertenecientes a las organizaciones que se insertan en la experiencia. Además estimula 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, promoviendo la for-

mación de espacios de trabajo interinstitucionales. Se promueve la participación real y la toma de decisiones basada en criterios colectivos y consensuados.

3.1.4
MEJORA PROGRESIVA Y CONTINUA

Consiste en un proceso sistemático y continuo de cambios progresivos de productos, servicios y procesos del trabajo por alcanzar la igualdad en las organizaciones seleccionadas, reconociéndose de manera progresiva las buenas prácticas y estableciéndose nuevas metas, con el propósito de realizar constantes mejoras organizacionales.

3.1.5
TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN INTRAORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se basa en promover y asegurar cambios organizacionales (al interior de las entidades) en las concepciones, procedimientos y prácticas de la gestión de recursos humanos, que faciliten cerrar las brechas de género y potenciar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, para lograr una mayor justicia, eficiencia y productividad.

3.1.6
IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA GESTIÓN CON CALIDAD

Se entiende que la eliminación progresiva de las brechas de género puede constituirse en un mecanismo de acción afirmativa que fortalece la calidad del desempeño laboral de las mujeres y hombres y, por ende, de las organizaciones en su conjunto. La garantía de una gestión organizacional con igualdad de género debe ser parte sustancial de las acciones de fortalecimiento de la calidad, evaluada de manera progresiva y continua en las diferentes etapas establecidas hasta las auditorías de certificación.

3.1.7
COMPRENSIÓN SISTÉMICA DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Se reconoce la Seguridad Alimentaria: "Cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico, social y económico a los alimentos suficientes, inocuos y nutritivos que satisfagan sus necesidades energéticas diarias y preferencias alimentarias para llevar una vida sana y activa".[5] La seguridad alimentaria no solo se refiere al componente productivo (disponibilidad), sino que se trata de un sistema que articula diversas instituciones y actores que inciden en la disponibilidad, el acceso y el consumo de los alimentos.

3.1.8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La gestión del conocimiento es el proceso de identificación, documentación, validación, producción, socialización y transferencia efectiva de conocimiento práctico en temas de desarrollo, a la vez que lo considera un proceso estratégico que persigue la democratización del conocimiento y un medio para el logro de la igualdad de género.

Se pretende que la gestión del conocimiento para la igualdad de género forme parte de la cultura organizacional de las entidades que implementen el modelo, donde lo participativo, la horizontalidad, la optimización del aprendizaje, el vínculo entre lo teórico y lo práctico, el trabajo en alianzas y en redes, entre otros tantos elementos, aseguren que todas las personas que así lo consideren dispongan del conocimiento necesario. A su vez, se promoverá que estas personas sean protagonistas de la creación de nuevos conocimientos y demandas sobre él, a favor de la igualdad entre mujeres y hombres para la seguridad alimentaria.

[5] Definición de la Cumbre Mundial de la Alimentación, 1996.

3.2
EJES QUE SE ABORDAN

Los marcos nacionales e internacionales y los principios vistos anteriormente se concretizan en los Ejes de Análisis que IGECSA trabajará en cada entidad. Luego de un proceso participativo se definieron cinco ejes de análisis que visualizan discriminaciones de género o identifican brechas de género:

1. Selección y contratación del personal
2. Desarrollo profesional
3. Conciliación vida laboral y familiar
4. Ambiente laboral y salud
5. Comunicación inclusiva e imagen no sexista

3.2.1
EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Objetivo: Lograr igualdad de oportunidades y acceso entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de personal.

Objetivos específicos:

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

Se propone eliminar procedimientos informales de selección del personal con contenidos discriminatorios e introducir procedimientos escritos para quienes reúnan los requisitos sin distinción de sexo, además de que las convocatorias sean elaboradas con lenguaje inclusivo y contar con personas capacitadas en género para realizar la contratación. Para su cumplimento resulta necesario reducir los criterios subjetivos de selección del personal, estimulando que se contraten hombres en puestos tradicionalmente femeninos y mujeres en los predominantemente masculinos, incidiendo en los mecanismos de decisión, solamente las competencias laborales que se poseen para desempeñar las tareas.

3.2.2
EJE 2. DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo: Contribuir al logro de la igualdad de género en el desarrollo técnico-profesional de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

Objetivos específicos:

- 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.

En este eje se pretende eliminar los obstáculos que han incidido en las promociones de trabajadoras y fomentar las oportunidades que ofrecen las entidades, en condiciones de igualdad con los hombres. Resulta elemental el diseño de planes de capacitación y superación profesional que conjuguen las necesidades de las entidades con los intereses personales.

Debe ofrecerse apoyo a las mujeres para la superación, fomentando su desarrollo a partir de un plan por parte de los/as directivo/as, e igualmente deben tenerse en cuenta las diferencias existentes en las condiciones de hombres y mujeres para desarrollarse profesionalmente y establecer políticas para quienes están en desventaja.

3.2.3
EJE 3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo: Potenciar la responsabilidad de la entidad en el logro de la conciliación familiar y laboral.

Objetivos específicos:

- 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.

Este eje se refiere a medidas orientadas a compatibilizar las responsabilidades y condiciones laborales con las responsabilidades familiares y personales en la lógica de la corresponsabilidad que debe existir entre el centro laboral y la familia y entre los miembros de la familia, estimulando la redistribución de las tareas domésticas y del cuidado entre todos y todas sus integrantes.

Algunas de las medidas a tener en cuenta en este eje se resumen en: la promoción de licencias para hombres y mujeres por el nacimiento de un/a hijo/a, enfermedades, gestación y lactancia, asuntos escolares y otros; la erradicación de obstáculos para la solicitud de estas licencias o permisos, como la pérdida de estímulos o posibilidades de superación; la eliminación de la discriminación hacia trabajadores y trabajadoras por tener responsabilidades familiares, mediante la sensibilización e información en estos temas, y la creación de servicios de apoyo teniendo en cuenta las necesidades familiares en el desarrollo laboral de trabajadores y trabajadoras.

3.2.4
EJE 4. AMBIENTE LABORAL Y SALUD

Objetivo: Mejorar las condiciones y relaciones laborales en las entidades para la reducción y/o eliminación de las brechas de género identificadas.

Objetivos específicos:

- Generar prácticas organizacionales que favorezcan las relaciones interpersonales en condiciones de igualdad 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.

Las empresas promueven la salud como un derecho fundamental para trabajadores y trabajadoras, por lo que deben apoyar los programas, que integren materias de salud sexual, salud reproductiva y prevención y eliminación de la violencia de género

para hombres y mujeres, además de fomentar espacios recreativos de intercambio de estos/as y sus familias. Por otra parte, generar ambientes saludables donde se procure el respeto entre las personas (incluyendo el referido a género) con la respectiva eliminación de burlas sexistas, manifestaciones de violencia y brindar facilidades para el acceso de trabajadores y trabajadoras a los servicios de salud.

Entre las acciones a desarrollar se plantea realizar campañas a favor de la salud sexual y reproductiva y en contra de la violencia de género, además de estimular a las mujeres para que realicen el control ginecológico y de cáncer de mama, y a los hombres para las pruebas de cáncer prostático. Por otra parte, las herramientas y los instrumentos de trabajo deben estar en correspondencia con las necesidades de cada sexo.

3.2.5
EJE 5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E IMAGEN NO SEXISTA

Objetivo: Contribuir al logro de una comunicación inclusiva y no sexista hacia lo interno y externo de la entidad.

Objetivos específicos:

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

Eliminar las imágenes discriminatorias que sobre las mujeres existen en las entidades a partir de la proyección externa e interna de mensajes no sexistas. Para ello resulta imprescindible la supresión de estereotipos tradicionales sobre el rol que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, con la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista que trasmita mensajes de igualdad entre hombres y mujeres. Para cumplir con este eje las entidades deben elaborar una estrategia de comunicación, que acompañe todo el proceso, libre de estereotipos sexistas en la imagen pública y la comunicación externa. Por otra parte, el lenguaje que se proyecte a lo interno de las empresas debe ser no sexista y representativo de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

3.3
REQUERIMIENTOS A CUMPLIR POR LAS ENTIDADES ASPIRANTES

Las organizaciones o entidades que quieren iniciar la implementación de la experiencia demostrativa deben cumplir con los requisitos siguientes:

Voluntariedad
La entidad debe estar interesada y dispuesta a participar e implementar un proceso de cambios en su forma de gestión.

Compromiso
La alta dirección de la entidad debe establecer un compromiso oficial de cumplimiento de los pasos establecidos, mediante la firma de un documento legalizado con el MINAG.

Creación del Comité de IGECSA en la entidad
Este comité es imprescindible para implementar la experiencia IGECSA. Es responsable de implementar el sistema de gestión en la entidad, a partir de las pautas establecidas en este documento orientador.

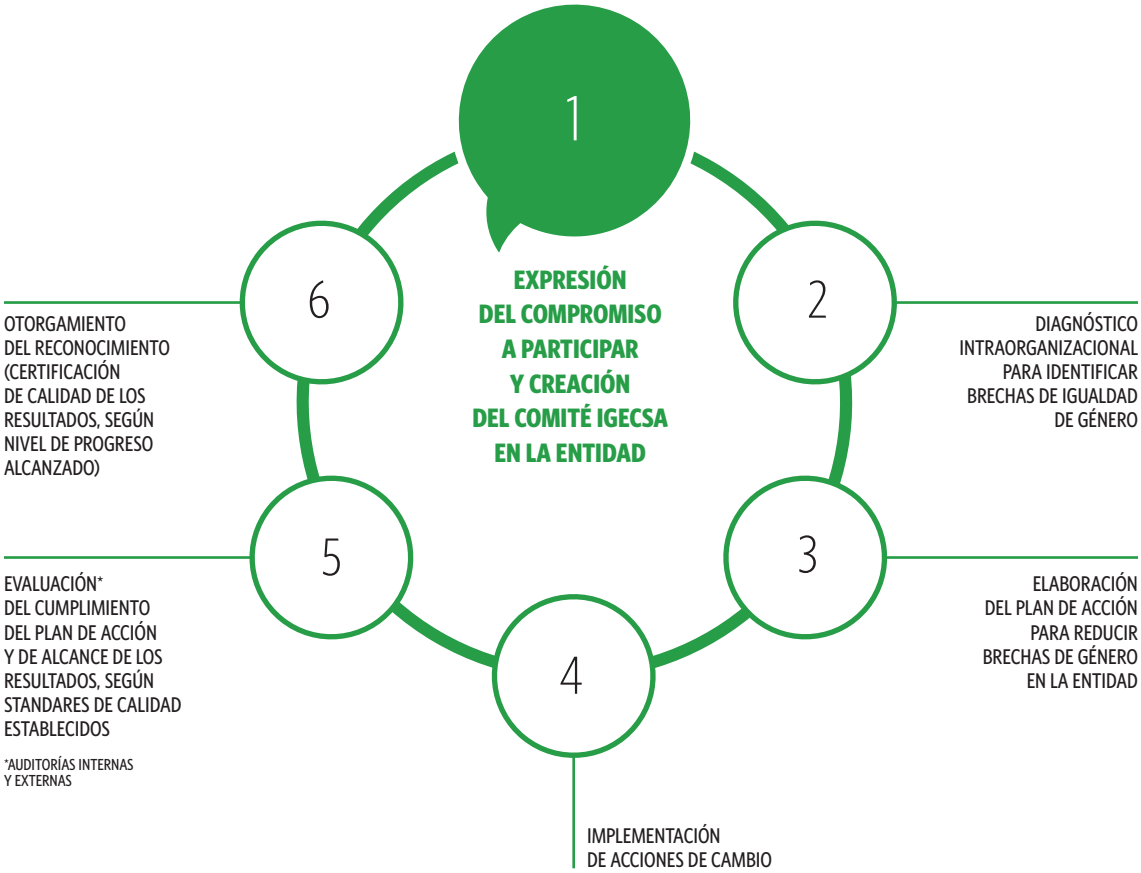
Diagnóstico
Se debe realizar un diagnóstico, mediante la aplicación de herramientas ajustadas a la realidad de la empresa u organización, que permita definir el punto de partida respecto a las brechas existentes entre hombres y mujeres en las entidades.

Plan de Acción
Se requiere traducir los resultados del diagnóstico en la elaboración de un plan de trabajo denominado Plan de Acción para la Gestión con Igualdad de Género, ajustado a las prioridades de la organización e incorporar estrategias o acciones afirmativas con tendencia a eliminar las brechas, movilizando los recursos necesarios para cumplir con este objetivo.

Auditoría

Para obtener el reconocimiento de los logros alcanzados, la entidad debe estar en disposición de ser sometida 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 en los diferentes niveles para la obtención de los reconocimientos correspondientes.

Pasos a seguir para implementar IGECSA:



3.4
RECONOCIMIENTO DEL PROGRESO LOGRADO

3.4.1
NIVELES A ALCANZARSE PARA EL RECONOCIMIENTO

En dependencia de los avances verificados por auditorías externas en cada entidad se otorgarán cuatro niveles de reconocimiento:

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

Este nivel pretende iniciar el proceso a lo interno de la organización y establecer el compromiso con la igualdad de género a nivel de la alta dirección. A su vez, plantea identificar las desigualdades existentes en el momento de inicio y establecer un plan de acción en relación a estas.

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

Este nivel comprende el inicio de la implementación del Plan de Acción que integra la generación de mecanismos y herramientas a lo interno de la organización para

alcanzar la superación progresiva de las desigualdades encontradas, así como mejorar los mecanismos de gestión de la organización.

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

Este nivel muestra evidencias de avance hacia la igualdad de género incorporadas a la gestión organizacional, profundizando en la identificación de brechas y las acciones de superación de estas.

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

Este nivel tiene como objetivo la consolidación de los cambios, se refiere a dejar instalados los mecanismos de mejora continua en la organización, que permitan reflexionar y abordar nuevas situaciones de desigualdad y realizar avances permanentes, así como la generación de acciones de innovación en relación al cambio en las relaciones de género.

3.4.2
ENTREGA Y VALIDEZ DEL RECONOCIMIENTO

Una vez concluidos los diagnósticos e iniciado el plan de acción para atender a las brechas de género, la entidad será sometida a una auditoría externa que verifica los avances alcanzados y propone el otorgamiento del reconocimiento al Comité Nacional de IGECSA. El Comité recomienda a la FMC, la ANAP y la Dirección de Cuadros del MINAG, quienes entregarán un reconocimiento conjunto que avala el progreso alcanzado.

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

Para las auditorías será necesario contar con un cuerpo de auditores formados en género y calidad; labor que también se hará en el marco de esta experiencia demostrativa.

La verificación se hará teniendo en cuenta el plan de acción de la entidad y siguiendo los indicadores y metas requeridos para los cuatro niveles de reconocimiento que se pueden alcanzar.

3.4.3
INDICADORES PARA MEDIR LOS AVANCES DE IGECSA Y METAS QUE DEBEN ALCANZARSE EN CADA NIVEL

EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Objetivo: Lograr igualdad de oportunidades y acceso entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de personal.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN: ANUAL

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
CONVOCATORIAS	% DE CONVOCATORIAS LANZADAS POR LA ENTIDAD EN EL PERIODO EVALUADO QUE EXPLICITAN Y ALIENTAN DE IGUAL FORMA A MUJERES Y HOMBRES PARA SU INCORPORACIÓN A LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO EN LA ENTIDAD.	AL MENOS 1 CONVOCATORIA
	NÚMERO DE CONVOCATORIAS PARA PUESTOS DE TRABAJO EN LA ENTIDAD QUE EXPLICITAN LA PREFERENCIA DE MUJERES U HOMBRES COMO MEDIDA AFIRMATIVA PARA CERRAR BRECHAS FAVORECIENDO A QUIENES ESTÁN EN DESVENTAJA.	REFLEJAR EN EL PLAN DE ACCIÓN LAS MEDIDAS A TOMAR PARA CERRAR LAS BRECHAS.
	NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO CREADOS PARA ATENDER A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE MUJERES Y HOMBRES O A LAS BRECHAS DE GÉNERO IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTCO.	REFLEJAR EN EL PLAN DE ACCIÓN EL NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA CERRAR LAS BRECHAS.
SELECCIÓN	EXISTENCIA DE REGLAMENTO/DOCUMENTO DE PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	PREPARADA VERSIÓN PRELIMINAR
CONTRATACIÓN	% DE MUJERES CONTRATADAS DEL TOTAL DE PERSONAS QUE ACCEDEN A LOS EMPLEOS CONVOCADOS (TEMPORAL O FIJO), DONDE EXISTEN LAS BRECHAS IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO.	

Objetivos específicos:

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

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
AL MENOS 50% DE LAS CONVOCATORIAS	100%	100%	DOCUMENTACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS LANZADAS.
AL MENOS 1 CONVOCATORIA	INCREMENTADAS LAS CONVOCATORIAS, SEGÚN BRECHAS Y PLAN DE ACCIONES ELABORADO EN NIVEL 1.	INCREMENTADAS LAS CONVOCATORIAS, SEGÚN BRECHAS A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO.	DOCUMENTACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS LANZADAS.
20% DEL NÚMERO ESTABLECIDO PARA ESTE INDICADOR EN EL PLAN DE ACCIÓN ELABORADO EN EL NIVEL 1.	70% DEL NÚMERO ESTABLECIDO PARA ESTE INDICADOR EN EL PLAN DE ACCIÓN ELABORADO EN EL NIVEL 1.	100% DEL NÚMERO ESTABLECIDO PARA ESTE INDICADOR EN EL PLAN DE ACCIÓN ELABORADO EN EL NIVEL 1.	REGISTROS DE DEPARTAMENTO QUE SE ENCARGA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.
EXISTE APROBADO POR LA MÁXIMA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD.	SE MANTIENE	SE MANTIENE Y SE ACTUALIZA	DOCUMENTO Y ACTA DE SU APROBACIÓN POR LA ENTIDAD.
	INCREMENTO DEL 5%, EN AL MENOS UNA BRECHA DIAGNÓSTICADA.	INCREMENTO DEL 5-10% EN CADA BRECHA IDENTIFICADA.	REGISTROS DE DEPARTAMENTO QUE SE ENCARGA DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

EJE 2. DESARROLLO TÉCNICO - PROFESIONAL

Objetivo: Contribuir al logro de la igualdad de género en el desarrollo técnico – profesional de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN: ANUAL

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
SUPERACIÓN	EXISTENCIA DE PLAN DE CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A PARTIR DE LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.	REFLEJAR EN EL PLAN DE ACCIÓN LAS MEDIDAS A SEGUIR PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES.
	% DE IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN.	ELABORADO PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO.
	% DEL TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ENTIDAD QUE HAN PARTICIPADO EN LAS SENSIBILIZACIONES Y CAPACITACIONES DE GÉNERO REALIZADAS.	50% DE HOMBRES Y MUJERES SENSIBILIZADOS EN GÉNERO.
	% DE DIRECTIVOS/AS CAPACITADOS/AS EN SISTEMAS DE GESTIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO QUE MEJORAN SU DESEMPEÑO.	
	PROPORCIÓN DEL % DE MUJERES RESPECTO AL % DE HOMBRES CAPACITADOS EN TEMAS TÉCNICOS VINCULADOS A LAS TRES DIMENSIONES DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA (DISPONIBILIDAD, ACCESO Y CONSUMO).	

Objetivos específicos:

- 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.

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
APROBADO MECANISMO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA DETERMINACIÓN SISTEMÁTICA DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	ELABORADO DIAGNÓSTICO Y APROBADO PLAN DE CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	ACTUALIZADOS DIAGNÓSTICO Y PLAN DE CAPACITACIÓN.	DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL DIAGNÓSTICO Y PLAN DE CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
IMPLEMENTADO AL 50%	IMPLEMENTADO AL 100%	ACTUALIZADO EL PROGRAMA E IMPLEMENTADO AL 50%.	DOCUMENTO DEL PROGRAMA Y EVIDENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN (LISTADOS DE PARTICIPANTES DESAGREGADOS POR SEXO, ACTAS, FOTOS, RELATORÍAS, VIDEOS).
100% DE HOMBRES Y MUJERES SENSIBILIZADOS EN GÉNERO.	AL MENOS EL 50% DE HOMBRES Y MUJERES HAN SIDO CAPACITADOS EN GÉNERO.	100% DEL PERSONAL CAPACITADOS EN GÉNERO.	LISTADOS DE MATRÍCULA Y APROBADOS POR SEXO.
	INCORPORADOS EN LOS PLANES DE TRABAJO Y EVALUACIONES DE DIRECTIVOS/AS METAS EN FUNCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.	AL MENOS EL 50% DE LOS DIRECTIVOS/AS MEJORAN SU DESEMPEÑO.	EVALUACIONES DE LOS CUADROS.
MÍNIMO 0,5	MÍNIMO 0,7	MÍNIMO 1 (IGUAL % DE MUJERES CAPACITADAS RESPECTO AL % DE HOMBRES CAPACITADOS).	LISTADOS DE PARTICIPANTES DESAGREGADOS POR SEXO.

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
	PROPORCIÓN DEL % DE MUJERES RESPECTO AL % DE HOMBRES CAPACITADOS EN TEMAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL EN LA ENTIDAD.	
	NÚMERO DE MEDIDAS O ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LA ENTIDAD PARA FOMENTAR Y FACILITAR LA CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN CONDICIONES DE IGUALDAD.	IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO DIFICULTADES DESAGREGADAS POR SEXO E INCORPORADAS LAS MEDIDAS EN EL PLAN DE ACCIÓN.
PROMOCIÓN A PUESTOS NO TRADICIONALES Y DE DIRECCIÓN.	% DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN O ESTRATEGIA DE LA ENTIDAD PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A PUESTOS DE DIRECCIÓN Y NO TRADICIONALES.	IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO LAS BRECHAS.
	% DEL TOTAL DE PUESTOS DE DIRECCIÓN QUE SON OCUPADOS POR MUJERES.	
	% DE MUJERES INCORPORADAS A LA RESERVA DE CUADROS.	
	% DE MUJERES CON CARGOS DE DIRECCIÓN O DE LA RESERVA DE CUADROS CAPACITADAS PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO COMO DIRECTIVAS.	
	NÚMERO DE PERSONAS DESAGREGADAS POR SEXO EN PUESTOS NO TRADICIONALES (CONSIDERADOS COMO MASCULINOS O FEMENINOS).	IDENTIFICADOS EN EL DIAGNÓSTICO LOS PUESTOS DE TRABAJO TRADICIONALMENTE CONSIDERADOS COMO "MASCULINOS" O "FEMENINOS".

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
MÍNIMO 0,5	MÍNIMO 0,7	MÍNIMO 1 (IGUAL % DE MUJERES CAPACITADAS RESPECTO AL % DE HOMBRES CAPACITADOS).	LISTADOS DE PARTICIPANTES DESAGREGADOS POR SEXO.
AL MENOS 1 ACCIÓN O MEDIDA	AL MENOS EL 50% DEL NÚMERO DE MEDIDAS IDENTIFICADAS.	AL MENOS EL 80% DEL NÚMERO DE MEDIDAS IDENTIFICADAS.	EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES TOMADAS.
ELABORADA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN.	IMPLEMENTADA LA ESTRATEGIA AL 70%.	EJECUTADA LA ESTRATEGIA AL 100% Y ACTUALIZADA.	DOCUMENTO DE LA ESTRATEGIA Y EVIDENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN (EVALUACIONES, RELATORÍAS, ETC.).
MÍNIMO DEL 10% DE LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN OCUPADOS POR MUJERES.	MÍNIMO DEL 15% DE LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN OCUPADOS POR MUJERES.	MÍNIMO DEL 20% DE LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN OCUPADOS POR MUJERES.	INFORMACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.
MÍNIMO DEL 10% DE LA RESERVA DE CUADROS SON MUJERES.	MÍNIMO DEL 15% DE LA RESERVA DE CUADROS SON MUJERES.	MÍNIMO DEL 20% DE LA RESERVA DE CUADROS SON MUJERES.	INFORMACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.
50%	70%	100%	RESULTADOS DEL DESEMPEÑO COMO DIRECTIVAS Y/O RESERVAS.
AL MENOS UN HOMBRE Y UNA MUJER EN PUESTOS NO TRADICIONALES.	AL MENOS DOS HOMBRES Y DOS MUJERES EN PUESTOS NO TRADICIONALES.	AL MENOS TRES HOMBRES Y TRES MUJERES EN PUESTOS NO TRADICIONALES.	INFORMACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

EJE 3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo: Potenciar la responsabilidad de la entidad en el logro de la conciliación familiar y laboral.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN: ANUAL

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
RECONOCIMIENTO DEL CUIDADO	PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES CON NECESIDADES DE CUIDADO FAMILIAR QUE HAN DISFRUTADO DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD O PERMISOS ESPECIALES PARA EL CUIDADO DE SU FAMILIA.	LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CUIDADOS FAMILIARES A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD.
	EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LAS SOLICITUDES Y OTORGAMIENTO DE LICENCIAS Y PERMISOS QUE INCORPORAN LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR PARA EL CUIDADO.	
	NÚMERO DE ACCIONES DE RECONOCIMIENTO QUE REALIZAN LAS ENTIDADES A SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES POR LA PARTICIPACIÓN EN EL CUIDADO FAMILIAR.	IDENTIFICADAS ACCIONES EN EL PLAN DE ACCIÓN PARA RECONOCER A MUJERES Y HOMBRES QUE PARTICIPAN EN EL CUIDADO FAMILIAR.
ACCIONES AFIRMATIVAS	NÚMERO DE ACCIONES, MEDIDAS O MECANISMOS TOMADOS POR LA ENTIDAD PARA CONTRIBUIR AL CUIDADO DE NIÑAS Y NIÑOS.	IDENTIFICADAS NECESIDADES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD.

Objetivos específicos:

- 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.

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
EL 25% DE LOS HOMBRES Y EL 25% DE LAS MUJERES CON NECESIDADES DE CUIDADO EN SU FAMILIA SOLICITAN Y DISFRUTAN LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL CUIDADO.	EL 50% DE LOS HOMBRES Y EL 50% DE LAS MUJERES CON NECESIDADES DE CUIDADO EN SU FAMILIA SOLICITAN Y DISFRUTAN LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL CUIDADO FAMILIAR.	MÁS DEL 75% DE LOS HOMBRES Y MÀS DEL 75% DE LAS MUJERES CON NECESIDADES DE CUIDADO EN SU FAMILIA SOLICITAN Y DISFRUTAN LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL CUIDADO.	REGISTRO (DESAGREGADO POR SEXO) PARA DAR SEGUIMIENTO A LA SOLICITUD Y OTORGAMIENTO DE LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL CUIDADO.
APROBADO EL PROCEDIMIENTO	100% DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS SOLICITADOS SON OTORGADOS MEDIANTE ESTE MECANISMO.	100% DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS SOLICITADOS SON OTORGADOS MEDIANTE ESTE MECANISMO.	DOCUMENTACIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO. EVIDENCIAS DE SOLICITUDES Y OTORGAMIENTOS DE LICENCIAS Y PERMISOS.
REALIZADA AL MENOS UNA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO A MUJERES Y HOMBRES DE LA ENTIDAD QUE PARTICIPAN EN CUIDADO FAMILIAR.	REALIZADAS EL 70% DE LAS ACCIONES DE RECONOCIMIENTO IDENTIFICADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN. REALIZADAS NUEVAS ACCIONES (CREATIVAS) DE RECONOCIMIENTO QUE PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO.	REALIZADAS EL 100% DE LAS ACCIONES DE RECONOCIMIENTO IDENTIFICADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN. IDENTIFICADAS NUEVAS ACCIONES QUE PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN EN EL CUIDADO.	PLANES DE ACCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. DOCUMENTACIÓN DE CADA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO REALIZADA.
INCLUIDAS EN EL PLAN DE ACCIÓN MEDIDAS PARA EL CUIDADO, SEGÚN LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS.	IMPLEMENTADA AL MENOS UNA MEDIDA ACORDADA PARA EL CUIDADO DE NIÑAS Y NIÑOS.	IMPLEMENTADAS AL MENOS DOS MEDIDAS ACORDADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN E IDENTIFICADAS NUEVAS MEDIDAS SEGÚN NECESIDADES.	REGISTRO DE NECESIDADES (DESAGREGADAS POR SEXO). PLANES DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES. DOCUMENTACIÓN DE CADA ACCIÓN REALIZADA.

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
	NÚMERO DE MEDIDAS EVENTUALES APROBADAS EN LA ENTIDAD PARA APOYAR EL CUIDADO DE NIÑAS Y NIÑOS EN ETAPAS VACACIONALES Y DE RECESO ESCOLAR, EVITANDO AFECTACIONES EN EL PROCESO PRODUCTIVO Y DE SERVICIO.	IDENTIFICADAS POSIBLES NECESIDADES EVENTUALES
	NÚMERO DE ACCIONES, MEDIDAS O MECANISMOS TOMADOS POR LA ENTIDAD PARA CONTRIBUIR AL CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES.	IDENTIFCADAS LAS NECESIDADES
	NÚMERO Y TIPOS DE ACCIONES TOMADAS EN LAS ENTIDADES DIRIGIDAS A ALIVIAR LA CARGA DOMÉSTICA (SERVICIOS DE LAVADO, PLANCHADO, ALIMENTACIÓN, ETC.).	
	% DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN QUE SE BENEFICIAN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA Y TRABAJO IMPLEMENTADAS.	

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
APROBADAS POR LA ENTIDAD LAS ACCIONES QUE SE DEBEN IMPLEMENTAR, SEGÚN NECESIDADES IDENTIFICADAS.	IMPLEMENTADA AL MENOS UNA MEDIDA ACORDADA.	IMPLEMENTADAS AL MENOS DOS MEDIDAS ACORDADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN E IDENTIFICADAS NUEVAS MEDIDAS SEGÚN NECESIDADES.	REGISTRO DE LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS (DESAGREGADAS POR SEXO). ACTAS DE LA ASAMBLEA Y/O CONSEJO DE DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES DONDE SE APRUEBAN LAS MEDIDAS EVENTUALES. DOCUMENTACIÓN DE CADA ACCIÓN REALIZADA.
INCLUIDAS EN EL PLAN DE ACCIÓN MEDIDAS PARA EL CUIDADO, SEGÚN LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS.	IMPLEMENTADA AL MENOS UNA MEDIDA ACORDADA PARA EL CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES.	IMPLEMENTADAS AL MENOS DOS MEDIDAS ACORDADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN E IDENTIFICADAS NUEVAS MEDIDAS SEGÚN NECESIDADES.	REGISTRO DE NECESIDADES (DESAGREGADAS POR SEXO) PLANES DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES. DOCUMENTACIÓN DE CADA ACCIÓN REALIZADA.
IDENTIFICADAS LAS NECESIDADES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD. APROBADAS POR LA ENTIDAD LAS ACCIONES QUE SE DEBEN IMPLEMENTAR, SEGÚN NECESIDADES IDENTIFICADAS.	IMPLEMENTADA AL MENOS UNA MEDIDA ACORDADA PARA ALIVIAR LA CARGA DOMÉSTICA	IMPLEMENTADAS AL MENOS DOS MEDIDAS ACORDADAS PARA ALIVIAR LA CARGA DOMÉSTICA.	PLANES DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES. DOCUMENTACIÓN DE CADA ACCIÓN REALIZADA.
	EL 25% DE LAS MUJERES Y EL 25% DE LOS HOMBRES DE LA ENTIDAD SE BENEFICIAN AL MENOS POR UNA MEDIDA.	EL 50% DE LAS MUJERES Y EL 50% DE LOS HOMBRES DE LA ENTIDAD SE BENEFICIAN AL MENOS POR UNA MEDIDA.	REGISTRO (DESAGREGADO POR SEXO) DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES BENEFICIADOS CON LAS MEDIDAS Y ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LA ENTIDAD.

EJE 4. AMBIENTE LABORAL Y SALUD

Objetivo: Mejorar las condiciones y relaciones laborales en las entidades para la reducción y/o eliminación de las brechas de género identificadas.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN: ANUAL

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
RELACIONES DE GÉNERO	NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS POR LA ENTIDAD QUE CONTRIBUYEN A UN AMBIENTE LABORAL BASADO EN EL RESPETO Y LA SOLIDARIDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.	AL MENOS 1 ACCIÓN
	NÚMERO DE ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA DISMINUIR O ELIMINAR LA EXISTENCIA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS EN LAS RELACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD.	
	NÚMERO DE ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	
	% DEL PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD DEDICADO A ACCIONES DESTINADAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO.	INCLUIDO EN EL PLAN DE ACCIÓN PRESUPUESTO REQUERIDO PARA SU IMPLEMENTACIÓN.
	NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS POR LA ENTIDAD PARA ATENUAR LOS FACTORES DE RIESGO LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES.	

Objetivos específicos:

- Generar prácticas organizacionales que favorezcan las relaciones interpersonales en condiciones de igualdad 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.

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
AL MENOS 3 ACCIONES	AL MENOS 4	AL MENOS 5	EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS.
IDENTIFICADOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS PREDOMINANTES EN LA ENTIDAD.	IMPLEMENTADA AL MENOS 1 ACCIÓN.	IMPLEMENTADAS AL MENOS 3 ACCIONES.	DOCUMENTACIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS. EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS.
REALIZADAS AL MENOS 2 ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN/ PREVENCIÓN.	REALIZADAS AL MENOS 3 ACCIONES.	REALIZADA AL MENOS 1 ACCIÓN DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DESARROLLADA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN SOBRE VIOLENCIA.	EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS.
1%	1%	1-2%	
REALIZADO DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO.	INCORPORADA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGO E IMPLEMENTADAS AL MENOS 2 ACCIONES.	IMPLEMENTADAS AL MENOS 4 ACCIONES.	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
	% DE LOS PROCESOS REALIZADOS POR LA ENTIDAD PARA SOLICITAR, COMPRAR Y DISTRIBUIR LOS RECURSOS QUE INCLUYEN LA IGUALDAD DE GÉNERO.	
	NÚMERO DE INFRAESTRUCTURAS ADAPTADAS A LA FUERZA LABORAL MIXTA.	
SALUD	NÚMERO DE ACCIONES DEDICADAS A LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
	% DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE SE REALIZAN EL CHEQUEO PERIÓDICO DE SALUD REGULADO.	
	NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS POR LA ENTIDAD PARA FAVORECER EL ACCESO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A LOS SERVICIOS DE SALUD EXISTENTES.	
	NÚMERO DE ACCIONES DEDICADAS A LA ATENCIÓN DE NECESIDADES NUTRICIONALES DIFERENCIADAS POR SEXO.	

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
ACORDADOS ELEMENTOS BÁSICOS A TENER EN CUENTA PARA LA INCLUSIÓN DE LAS CONSIDERACIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOLICITUD, COMPRA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS.	AL MENOS EL 50% DE LOS PROCESOS REALIZADOS PARA SOLICITAR, COMPRAR Y OTORGAR LOS RECURSOS TIENEN EN CUENTA LOS ASPECTOS DE IGUALDAD DE GÉNERO.	AL MENOS EL 70% DE LOS PROCESOS REALIZADOS PARA SOLICITAR, COMPRAR Y OTORGAR LOS RECURSOS TIENEN EN CUENTA LOS ASPECTOS DE GÉNERO.	ACTAS DE ASAMBLEAS, REUNIONES, ETC., QUE DISTRIBUYEN RECURSOS.
IDENTIFICADAS LAS INFRAESTRUCTURAS CON NECESIDAD DE ADAPTACIÓN SEGÚN EL GÉNERO.	PRESENCIA DE AL MENOS 1 INFRAESTRUCTURA ADAPTADA A LA FUERZA LABORAL MIXTA.	PRESENCIA DE AL MENOS 2 INFRAESTRUCTURAS ADAPTADAS A LA FUERZA LABORAL MIXTA.	DOCUMENTACIÓN OFICIAL DE LA ENTIDAD.
ELABORADA CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE SALUD DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD CON ÉNFASIS EN ENFERMEDADES VINCULADAS A LAS CONDICIONES DE GÉNERO.	IMPLEMENTADAS AL MENOS 1 ACCIÓN PARA ATENDER ENFERMEDADES ESPECÍFICAS IDENTIFICADAS QUE AFECTAN MÁS A MUJERES Y A HOMBRES.	IMPLEMENTACIÓN DE AL MENOS 2 ACCIONES Y ACTUALIZADA LA CARACTERIZACIÓN.	ACTAS DE ASAMBLEA, JUNTAS Y ÓRGANOS DE DIRECCIÓN.
	70%	90%	
	AL MENOS 1 ACCIÓN	AL MENOS 3 ACCIONES	
IDENTIFICADAS LAS ACCIONES A REALIZAR SEGÚN CARACTERIZACIÓN DE SITUACIÓN DE SALUD DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.	AL MENOS 2 ACCIONES	AL MENOS 3 ACCIONES	ACTAS DE ASAMBLEA, JUNTAS Y ÓRGANOS DE DIRECCIÓN.

EJE 5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E IMAGEN NO SEXISTA

Objetivo: Contribuir al logro de una comunicación inclusiva y no sexista hacia lo interno y externo de la entidad.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN: ANUAL

PROCESO	INDICADORES	META NIVEL 1
COMUNICACIÓN	EXISTENCIA DE ESTRATEGIA/PLAN DE COMUNICACIÓN DE LA ENTIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	REFLEJADAS EN PLAN DE ACCIÓN LAS ACTIVIDADES A REALIZAR PARA EL DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN Y ESTRATEGIA/PLAN.
	NÚMERO DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN REALIZADAS POR LA ENTIDAD VINCULADAS A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN.	
	EXISTENCIA DE DOCUMENTACIÓN Y MENSAJES GENERADOS POR LA ENTIDAD CON LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.	
	EXISTENCIA DE PRODUCTOS COMUNICATIVOS ELABORADOS POR LA ENTIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO.	
	% DE CUMPLIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN DE IGECSA.	
SOCIALIZACIÓN	NÚMERO DE ACCIONES DE SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EXPERIENCIA IGECSA.	

Objetivos específicos:

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

META NIVEL 2	META NIVEL 3	META NIVEL 4	FUENTE DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN
REALIZADO Y APROBADO DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	REALIZADA Y APROBADA ESTRATEGIA/PLAN DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	PRESENTADAS AL MENOS 5 EVIDENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA/ PLAN.	PLAN DE ACCIÓN, DOCUMENTO DEL DIAGNÓSTICO Y DE LA ESTRATEGIA, EVIDENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA/PLAN.
IDENTIFICADAS LAS TEMÁTICAS CENTRALES Y EL TIPO DE ACCIONES A REALIZAR.	REALIZADAS AL MENOS 5 ACCIONES.	REALIZADAS AL MENOS 8 ACCIONES.	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN DE LAS TEMÁTICAS Y EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS.
ANALIZADA LA DOCUMENTACIÓN Y MENSAJES GENERADOS POR LA ENTIDAD, LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO.	PRESENTADAS AL MENOS 4 EVIDENCIAS DE DOCUMENTACIÓN Y MENSAJES CON LENGUAJE INCLUSIVO.	PRESENTADAS AL MENOS 7 EVIDENCIAS DE DOCUMENTACIÓN Y MENSAJES CON LENGUAJE INCLUSIVO.	INFORME DEL ANÁLISIS REALIZADO POR LA ENTIDAD, DOCUMENTOS Y MENSAJES DE LA ENTIDAD.
		AL MENOS 1	PRODUCTO COMUNICATIVO
	50% DE CUMPLIMIENTO DE LO PLANIFICADO A NIVEL DE LAS ENTIDADES.	75% DE CUMPLIMIENTO DE LO PLANIFICADO A NIVEL DE LAS ENTIDADES.	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN DE IGECSA Y EVIDENCIAS DE SU CUMPLIMIENTO POR LAS ENTIDADES.
	AL MENOS 2 ACCIONES	AL MENOS 4 ACCIONES	EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS.

4

ESTRUCTURA INTERINSTITUCIONAL PARA IMPLEMENTAR LA EXPERIENCIA

Para su funcionamiento, IGECSA requiere la conformación de estructuras interinstitucionales a nivel nacional y local y la conformación de un Comité en la entidad que implementará la experiencia demostrativa. En el cuadro siguiente se explican la integración y funciones de cada una de esas estructuras.

NIVEL NACIONAL:
COMITÉ NACIONAL COORDINADOR DE IGECSA (CNCI)

Rol

Coordinación, orientación, asesoría, seguimiento y comunicación de todo el proceso IGECSA.

Funciones generales

a) Asegurar que se genere la documentación necesaria del proceso IGECSA.
b) Construcción y validación del modelo IGECSA.
c) Implementación del modelo IGECSA.
d) Validación de la recomendación de la auditoría externa.
e) Asegurar la comunicación de la experiencia IGECSA.
f) Realizar el monitoreo y evaluación del proceso.
g) Asegurar las revisiones del modelo y del proceso.

Integrantes

- MINAG (Cuadros, Calidad, Comunicación).
- FMC (Dirección Nacional y Centro de Estudios de la Mujer).
- ANAP (Dirección Nacional y Escuela Nacional de Capacitación).

- ONP (Oficina Nacional del Proyecto PALMA).
- ONN (Centro de Gestión y Desarrollo de la Calidad).
- PNUD (Oficina Cuba).

Funciones específicas de cada integrante

MINAG–Cuadros	a) Dirección de la experiencia. b) Coordinación del CCNI. c) Garantizar asesoramiento en temas de gestión organizacional. d) Dar seguimiento al cumplimiento de los planes de acción de las entidades. e) Apoyar la conformación y capacitación de los grupos gestores municipales y de los Comités de Género IGECSA de todas las entidades. f) Responsable del proceso de reconocimiento.
MINAG–Calidad	a) Garantizar asesoramiento en temas de normalización y calidad. b) Asesorar en la construcción del modelo y los procesos de auditoría en los temas de calidad. c) Elaborar y monitorear el cronograma (hoja de ruta) para la posible construcción de la norma ramal nacional. d) Asesoría técnica y nexo con los organismos que realicen la auditoría.
MINAG–Comunicación institucional	a) Elaborar la estrategia de comunicación del proceso IGECSA. b) Asesorar en la estrategia de comunicación de la entidad. c) Monitoreo y seguimiento de la estrategia de comunicación.
FMC–Dirección Nacional	a) Garantizar la capacitación en temas de género. b) Responsable del proceso de reconocimiento.

	c) Velar porque la experiencia contribuya a la implementación de las medidas del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (PAN).
CEM	a) Garantizar la capacitación en temas de género al grupo nacional, a los grupos gestores municipales, a los asesores de género y a los auditores del proceso IGECSA. b) Coordinación técnica de la construcción de herramientas del diagnóstico y asesoría técnica al proceso de diagnóstico. c) Colaborar en la construcción de las herramientas de la auditoría externa. d) Participación en la identificación y selección de los asesores y auditores.
ANAP	a) Velar porque la experiencia contribuya a fortalecer la estrategia de género de la ANAP. b) Apoyar la conformación y capacitación de los grupos gestores municipales y de los Comités de Género IGECSA de las entidades, CCS y CPA. c) Dar seguimiento al cumplimiento de los planes de acción de las entidades. d) Divulgación del proceso en los medios creados.
ONP	a) Secretaría del proceso (elaborar y archivar todo el expediente) y asegurar que los municipios y el Comité Nacional entreguen la documentación. b) Junto a la persona que coordina el Comité Nacional define agendas y cronogramas, asegurando el consenso del grupo nacional. c) Asegurar la logística del funcionamiento del Comité Nacional y del proceso de IGECSA.

Centro de Gestión y Desarrollo de la Calidad	a) Asesoría técnica en temas de normalización y calidad, según directrices emitidas por ONN. b) Asesoría técnica en sistemas de gestión normalizados. c) Apoyo para el empleo de herramientas normativas internacionales con enfoques actuales que abordan la responsabilidad social considerando la promoción y defensa de la igualdad de género en las actividades de una organización. d) Fomentar capacidades básicas en temas de calidad, medio ambiente y prácticas socialmente responsables para contribuir al desarrollo sostenible, valorando todos los intereses de las partes involucradas. e) Fomentar capacidades para disponer de auditores competentes que puedan evaluar la conformidad del sistema de gestión en igualdad de género diseñado e implementado en las organizaciones.
PNUD	a) Asesorar el proceso de IGECSA. b) Apoyar la comunicación y divulgación de la experiencia. c) Apoyar el funcionamiento del Grupo Nacional en el marco del Proyecto PALMA. d) Apoyar técnicamente sinergias entre el proceso IGECSA, otros del proyecto PALMA y otros proyectos en desarrollo. e) Avalar el proceso de reconocimiento. f) Promover y facilitar procesos de generación y transferencia de conocimientos entre IGECSA y otros proyectos y programas en el marco de la cooperación internacional (Sur-Sur y con otras agencias).

NIVEL LOCAL:
GRUPOS GESTORES MUNICIPALES

Rol

Gestión, coordinación, promoción, orientación, dar seguimiento y control del proceso IGECSA en las diferentes instituciones.

Integrantes

- Coordinador/a de IGECSA seleccionado por el grupo gestor de cada municipio.
- Miembros del quipo de coordinación municipal del proyecto PALMA (Coordinador del Proyecto, Coordinador de Capacitación u otros).
- FMC
- Representante de Cuadros de la Delegación Municipal de la Agricultura.
- ANAP
- Representante de la empresa.
- Un representante de cada una de las 3 entidades.

Alianzas

Universidad (cátedras de la mujer y otras dependencias), ACPA, ACTAF, CITMA, Escuela provincial de capacitación y otras instituciones locales relevantes para la experiencia.

Algún aliado puede ser miembro permanente del grupo, queda a decisión del grupo gestor de acuerdo con las características del territorio.

Funciones específicas de cada integrante

Coordinador/a IGECSA en el municipio.	a) Convocar al grupo. b) Coordinar el grupo. c) Llevar el orden del día. d) Es el enlace con el CCNI y con el equipo de dirección de PALMA.

Integrante del equipo de Coordinación Municipal del proyecto (Coordinador Palma del municipio, Coordinador de capacitación Palma u otros).	a) Enlace entre la provincia y el grupo, facilita en el municipio sinergia/integración con otros procesos de PALMA.
FMC	a) Facilitar/asesorar la capacitación en género. b) Acompañar el diagnóstico. c) Colaborar en la confección y seguimiento del plan de acción.
Representante de cuadros de la Delegación Municipal de la Agricultura.	a) Llevar la estadística de género. b) Recopilar información. c) Vínculo con el delegado provincial/nacional del MINAG.
ANAP	a) Acompañar el diagnóstico. b) Colaborar en la confección y seguimiento del plan de acción.
Representante de la empresa.	a) Facilitar y gestionar la implementación de IGECSA entre el grupo municipal y la base productiva (logística, permisos, etc.).
Un representante de cada una de las 3 entidades.	a) Implementar IGECSA. b) Compartir experiencias. c) Retroalimenta al Comité de IGECSA de la entidad sobre los avances y orientaciones del proceso.

EN LA ENTIDAD:
COMITÉ IGECSA

Rol
Favorecer y guiar la implementación de los diferentes pasos que requiere el sistema de gestión en igualdad de género en la entidad.

Integrantes
Personal seleccionado de la entidad, asegurando representación de la dirección de la entidad, del sindicato, de recursos humanos, y de la administración.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Nota Aclaratoria: Este glosario enuncia términos básicos para la implementación de IGECSA. En el 2013 el MINAG inició la elaboración de la norma ramal "Genero. Términos y Definiciones". Si durante la implementación de IGECSA se aprueba esta norma, se adoptarán los términos que en ella se enuncien.

Acción afirmativa: Es aquella medida especial de carácter temporal destinada a corregir las diferencias de trato resultantes de prácticas discriminatorias, con el objeto de reducir las brechas y establecer de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres o entre grupos sociales.

Acoso: Todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza física o psicológica a un/una empleado/a, a un grupo de empleados; por lo general se trata de ataques imprevisibles, irracionales e injustos. (OIT, 2008)

Análisis de género: Es una herramienta sistemática para examinar las diferencias 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 factores con otros del contexto social, económico, político y ambiental más amplio. (OIT, 2008)

Auditorías de Sistemas de Gestión: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias del proceso de gestión y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el nivel de cumplimiento de los criterios establecidos de auditoría.

Brechas de género: Son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres. Disparidad que existe en cualquier área entre las

mujeres y los hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias. (PNUD, 2010)

Competencia Laboral: Se refiere a las capacidades complejas que las personas ponen en movimiento para resolver situaciones concretas de trabajo. El concepto de competencia laboral subraya el carácter social de la construcción individual de aprendizajes, como resultado de un proceso de interacción entre personas, la experiencia individual, y las colectivas. Así visualizadas, las competencias son el conjunto de los saberes de una persona, a partir de su trayectoria en espacios laborales, sociales e incluso, familiares. (PNUD, 2010)

Cooperativa Agropecuaria: Asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática. En Cuba existen tres tipos de cooperativas:

- Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS): Compuestas por agricultores que mantienen su condición de propietarios individuales y se asocian para utilizar equipos, recibir créditos y comercializar. En su mayoría poseen un área colectiva de todos los socios y socias.
- Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA): Los campesinos que la integran renuncian a la propiedad individual de la tierra y los medios de trabajo, creando una gran propiedad colectiva de todos los socios y socias. Trabajan la tierra en conjunto y distribuyen los gastos y beneficios entre todos.
- Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC): Surgen a partir del traspaso de tierras de las empresas agropecuarias a sus trabajadores/as agropecuarios/as. Estos/as se asocian para trabajar las tierras que reciben en usufructo gratuito y compran a crédito los medios requeridos para la producción.

Discriminación: Según el Artículo No. 1 de la CEDAW se considera discriminación contra la mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. Puede ser directa, interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos. (PNUD, 2010)

Entidad Laboral: Organización con personalidad jurídica, constituida conforme a las leyes cubanas, con fines económicos, administrativos, sociales, culturales, u otros definidos en su objeto social y dotada de capacidad legal para establecer relaciones laborales.

Equidad: La equidad es un medio o instrumento para la igualdad, ya que esta debe estar encaminada a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Se considera fuertemente vinculada a la idea de un trato justo al tomar en consideración las necesidades y los intereses propios de la diferencia. Este trato justo permite equiparar las condiciones de partida de hombres y mujeres para que tengan las mismas posibilidades de acceder a las oportunidades garantizadas por la ley.

Equipo de auditoría: Uno o más auditores que llevan a cabo una auditoría, con el apoyo, si es necesario, de expertos técnicos.

Estereotipo: Conjunto organizado de creencias o preconceptos acerca de los atributos personales y conductuales de grupos de personas asociado a una característica compartida: sexo, raza, etnia, edad, etc. Se basan en generalizaciones rígidas, normalmente exageradas y construidas de manera incorrecta o limitada. Justifican y racionalizan el sistema de categorización social y crean una estructura de simplificación que sirve como guía para la representación del grupo o de la persona a la que se refiere.

Estereotipo de género: Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones diferentes. Comúnmente, los atributos de grupos vulnerables están altamente desvalorizados y sus miembros son vistos de forma simplista sesgada. (PNUD, 2010)

Evidencia de la auditoría: Registros, declaraciones de hechos, o cualquier otra información que sea pertinente para los criterios de auditoría y que sea verificable.

Género: Construcción social-cultural, relacional e histórica que a partir del sexo de los individuos va a conformar las formas de ser y de hacer de hombres y mujeres. Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Diferencia los sexos y a su

vez los articula dentro de relaciones de poder. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables. Es esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas la que "naturaliza" los roles de hombres y mujeres, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida.

Gestión: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. (PNUD, 2010)

Gestión del conocimiento: Consiste en desarrollar conocimiento colectivo en los procesos de trabajo que descansan en el conocimiento tácito de las personas y transformarlo en conocimiento explícito para el aprendizaje organizacional. Por otra parte, el conocimiento formalizado o codificado se transforma en un saber hacer concreto para la práctica cotidiana de la organización. (PNUD, 2010)

Igualdad: Derecho humano autónomo. Conjuga dos principios fundamentales: el de no discriminación y el de obligación estatal. Igualdad, entonces, no es semejanza, no es exigencia de trato idéntico, sino la que se logra con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a través de las acciones del Estado. La igualdad como concepto se refiere a la igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres. Para ello se debe lograr la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados.

Igualdad de oportunidades: El principio de igualdad de oportunidades supone la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, que garantiza que puedan, en las mismas condiciones, gozar de los derechos que establece la ley. Es la igualdad en el acceso al inicio de algún proceso, y supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía. Es necesaria pero insuficiente para el pleno disfrute de los derechos. (PNUD, 2010)

Igualdad de derecho: Es la igualdad ante la ley de hombres y mujeres. Si bien es un paso necesario, la igualdad de derecho por sí misma, es insuficiente para garantizar la igualdad sustantiva o de resultados entre hombres y mujeres. (PNUD, 2010)

Indicador sensible al género: Es una medición de cambios en la situación de hombres y mujeres en una organización a través del tiempo. Son concebidos para medir los bene-

ficios que van adquiriendo mujeres y hombres y para captar los aspectos cuantitativos y cualitativos del cambio. Este tipo de indicadores se desglosan por sexo, edad y situación socioeconómica. Los indicadores constituyen una herramienta para evaluar la evolución de una intervención de desarrollo específica destinada a lograr la igualdad de género. Los datos desglosados por sexo reflejan, por ejemplo, si tanto los hombres como las mujeres de zonas rurales están incluidos en el programa o proyecto como agentes/miembros del equipo del proyecto, y como beneficiarios en todos los niveles. Permiten llevar a cabo un seguimiento y evaluación eficaces. (OIT, 2008)

Lenguaje inclusivo: Lenguaje más justo, no sexista, no violento, que no sea utilizado contra nadie como forma de exclusión y opresión; busca integrar a todas las personas sin importar las diferencias. Es la utilización de un lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia y de cualquier tipo de discriminación. (Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, 2011)

Mejora progesiva y continua: Proceso sistemático y continuo de cambios progresivos de productos, servicios y procesos del trabajo, reconociéndose de manera progresiva las buenas prácticas y estableciéndose nuevas metas, con el propósito de realizar constantes mejoras organizacionales.

Metas: Conjunto de requisitos detallados de actuación, cuantificados en todo lo que sea posible, aplicables a la organización o a partes de esta, que tienen su origen en los objetivos y deben cumplirse para alcanzarlos. (Morales Cartaya, 2009)

Necesidades básicas/prácticas de género: Surgen de la situación que experimentan las mujeres y los hombres a causa del rol de género que la sociedad les asignan. 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 básicas de la familia, de las condiciones básicas de la familia, 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 mantiene a las mujeres en una situación de desventaja en la sociedad. (OIT, 2008)

Patriarcado: Es un modo de dominación masculino institucionalizado en una sociedad, donde priman los intereses de los hombres sobre las mujeres a lo largo de su ciclo de vida y se establecen relaciones sociales no equitativas entre los géneros. Se asegura el monopolio de poder de dominio a los hombres. (PNUD, 2010)

Perspectiva o enfoque de género: Es una forma de examinar la realidad que revela los papeles culturales que han sido asignados para hombres y mujeres y que dictan el comportamiento esperado de ambos géneros. Estos papeles se edifican a partir de relaciones de poder desiguales, colocando a las mujeres en desventaja frente a los hombres. La mirada crítica de la perspectiva de género permite, entre otras cuestiones:

a) Develar estándares de androcentrismo.
b) Identificar la presencia de un doble estándar para evaluar, en las mismas condiciones, a mujeres y hombres en detrimento de las primeras.
c) Detectar la invisibilización del género femenino y de los atributos propios de las mujeres en la sociedad. (PNUD, 2010)

Plan de auditoría: Descripción de las actividades y de los detalles acordados de una auditoría. (PNUD, 2010)

Plan de acción: Es la forma de materializar las acciones que permiten el cumplimiento de los objetivos siguiendo las estrategias definidas y aprobadas. El plan de acción contiene las tareas específicas con los resultados esperados, los recursos de todo tipo necesarios para materializarlas, así como deja claramente definidos, tanto el plazo en que deben cumplirse, como las personas o funciones responsables y los participantes en el cumplimiento de estas. Es la descripción concreta de lo que va a suceder. Es la vía detallada de la implementación de la estrategia y fija las responsabilidades personales. Tiene secuencia de tiempo, es útil, se apoya en los recursos y es adaptable a las contingencias.

Plan de capacitación: Es el que se elabora en correspondencia con los objetivos globales y específicos de la organización laboral y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, tiene en cuenta las expectativas y motivaciones de los trabajadores y trabajadoras, y comprende, entre otros, los tipos de acciones de capacitación a realizar, modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a las acciones, fecha

de inicio y terminación de cada acción, y cantidad de participantes. El plan se analiza y discute con la organización sindical, se aprueba en el Consejo de Dirección de la organización y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo. (Morales Cartaya, 2009)

Plan de equidad de género: Es la orientación documentada de la política de la organización hacia la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, apoyada por la alta dirección. Proporciona un marco de referencia para impulsar acciones de igualdad. (PNUD, 2010)

Presupuesto con perspectiva de género: Consiste en la planificación de los recursos necesarios para alcanzar los resultados previstos, tomando en consideración las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. 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.

Responsabilidad social empresarial: Son las actividades de una empresa orientadas a desarrollar a sus empleados, sus comunidades y su entorno laboral, bajo el supuesto de que las acciones corporativas revisten una trascendencia pública fundamental. (PNUD, 2010)

Roles de género: Son funciones o papeles socialmente aprendidos a partir de patrones culturales dominantes en un momento histórico. De esta forma, hombres y mujeres están condicionados a actuar y percibir ciertos comportamientos, conductas y actividades femeninas o masculinas, de forma casi excluyente. Los roles de género suelen ser transversalizados por otros orígenes o categorías como la raza y la clase social. (PNUD, 2010)

Sexo: Es una categoría biológica y física que clasifica a los seres vivos en machos y hembras. Las diferencias biológicas son el origen de las diferencias de género, pero los modos en que se determina el papel que desempeñan hombres y mujeres son determinados socialmente, por lo tanto van más allá de las diferencias físicas y biológicas que distinguen cada sexo.

Sistema: Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan. (PNUD, 2010)

Sistemas de género: Es el conjunto de estructuras sociales, económicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales de lo masculino y lo femenino, y los roles

atribuidos a hombres y mujeres, a quienes se les asignan distintos trabajos con diferente valor, obligaciones y responsabilidades. (PNUD, 2010)

Sistema de gestión en igualdad de género: Es un conjunto de procedimientos y medidas adoptadas por las empresas para reducir las brechas de género, de acuerdo con los requisitos establecidos en una norma donde se estipula el protocolo de trabajo de ese sistema. (PNUD, 2010)

Transversalización o mainstreaming de género: 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. (PNUD, 2010)

Violencia de género: Es cualquier comportamiento, palabra o gesto que pueda atentar contra la dignidad y la integridad física o emocional de una persona en razón de su género. La violencia de género ha sido ejercida, mayoritariamente, contra el sexo femenino, y es la que trae como consecuencia el daño y el sufrimiento físico, sexual, psicológico e incluso la muerte de la mujer. Las amenazas, la coacción y la privación de la libertad en la vida pública y privada son formas de violencia de género. Por ello se habla de ello en la pareja, en la familia, en lo laboral, y violencia de género institucional. La violencia laboral e institucional cobra particular relevancia porque pone en peligro el empleo de las mujeres y degrada el clima laboral. (PNUD, 2010)

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Álvarez Suárez, Mayda (1999). Mujer y Poder. Revista Temas No. 14. La Habana, Cuba.
- Álvarez Suárez, Mayda (2008). *La revolución de las cubanas: 50 años de conquistas y luchas.* Revista Temas No. 50/ octubre-diciembre de 2008. La Habana, Cuba.
- Álvarez Suárez, Mayda y otras. (2000). *Situación de la niñez, la adolescencia, la mujer y la familia en Cuba.* La Habana, Cuba.
- Castro Ruz, Fidel (2006). *Mujeres y Revolución.* Yolanda Ferrer y Carolina Aguilar (compilación). La Habana, Cuba: Editorial de la Mujer.
- *Código de Familia* (1987). República de Cuba. Divulgación MINJUS. La Habana, Cuba.
- Decreto – Ley No. 247 del Consejo de Estado sobre la seguridad social de los usufructuarios de tierra para el cultivo de tabaco, café y cacao.
- Decreto – Ley No. 259 del 2008 del Consejo de Estado sobre la entrega de tierras ociosas en usufructo.
- Decreto No. 282 del 2008, Reglamento usufructo de tierras del Consejo de Ministros.
- Documento previo a loas transformaciones al Reglamento General para el Funcionamiento de las UBPC (Resolución No. 629 del 2004 y la 525 del 2003).
- Espín Guillois, Vilma (1990). *La mujer en Cuba.* La Habana, Cuba: Editorial Política.
- Espín Guillois, Vilma (1990). *La Mujer en Cuba: Familia y Sociedad.* Imprenta Central de las FAR. La Habana.
- Federación de Mujeres Cubanas (1996). *Las cubanas: De Beijing al 2000.* Editorial de la Mujer. La Habana, Cuba.
- Federación de Mujeres Cubanas (1998). *Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing: República de Cuba.* La Habana: Editorial de la Mujer.
- Federación de Mujeres Cubanas (1999). *Algo más que palabras. El post-Beijing en Cuba, acciones y evaluación.* La Habana: Editorial de la Mujer.

- Federación de Mujeres Cubanas (2001). *II Seminario Nacional de Evaluación del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing.* La Habana, Cuba.
- Federación de Mujeres Cubanas (2010). *Mujeres Cubanas 1958-2008. Estadísticas y Realidades.*
- Federación de Mujeres Cubanas. *Informes centrales del I al VIII Congreso de la FMC.* La Habana: Editorial de la Mujer.
- Fleitas Ruiz, Reina; Graciela González Olmedo, Clotilde Proveyer Cervantes, Blanca Munster Infante, María Auxiliadora César. *50 Años después: mujeres en Cuba y cambio social.* Universidad de La Habana.
- Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria Número 3 del 31 de enero del 2003. La Constitución de la República de Cuba.
- Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago, Agosto del 2006.
- Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género Mujer. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. Montevideo, Uruguay, Enero del 2011.
- Informe de la 1era Conferencia del Partido Revolucionario
- ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social
- Ley No. 1263 de 1974. Ley de la Maternidad de la Trabajadora.
- Ley No. 13 de 1977. Ley de Protección e Higiene del Trabajo.
- Ley No. 24 de 1979. Ley de Seguridad Social.
- Ley No. 49 de 1984. Código del Trabajo.
- Ley No. 59 de 1987. Código Civil.
- Ley No. 62 de 1987. Código Penal y Modificaciones del Decreto Ley No. 175 de 1997 y Ley No. 87 de 1999.
- Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.
- Ministerio de la Mujer de República Dominicana, 2011. Cartilla para mujeres. *Movilización social por una vida sin violencia para las mujeres de la República Dominicana.*
- Morales Cartaya, Alfredo, 2009. Capital Humano. *Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana.* Editora Política. La Habana.
- NC-ISO 9001: 2008. Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos.
- NC-ISO 14001: 2004. Sistemas de gestión ambiental - Requisitos con guía para el uso.

- NC-ISO Guía 64: 2009. Guía para la inclusión de los aspectos ambientales en las normas de productos.
- NC-ISO 14031: 2005. Gestión ambiental - Evaluación del desempeño ambiental -Directrices.
- NC 26: 2012. Ruido en zonas habitables requisitos higiénico sanitarios.
- NC 27: 2012. Vertimiento de aguas residuales a las aguas terrestres y al alcantarillado. Especificaciones.
- OIT, 2008. Manual para Facilitadores de Auditorías de Género. Metodología para las Auditorías Participativas de Género de la Organización Internacional del Trabajo. *Una Guía para la Igualdad.*
- PNUD, 2008. Empoderadas e Iguales. Estrategia de igualdad de Género 2008-2011
- PNUD, 2009. Gestión del conocimiento (Nota Preliminar).
- PNUD, 2010. Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género.
- Resolución No. 78 del 2003. Reglamento para la organización y funcionamiento del registro nacional de entidades de ciencia e innovación tecnológica.
- Resolución No. 60 del 2011. Norma del Sistema de Control Interno.

El fortalecimiento de la gestión de las entidades cubanas que participan en la actividad agroalimentaria del país es una de las grandes metas de la transformación actual que ocurre en la agricultura. Los Lineamientos de la Política Económica y Social del país, aprobados en el 2012, ratifican la pertinencia de potenciar formas de gestión que permitan aumentar la eficiencia y productividad de fincas, cooperativas, entidades de servicios y empresas agropecuarias estatales.

Uno de los desafíos de lograr esta mejora en la gestión radica en alcanzar ese resultado favoreciendo la igualdad entre hombres y mujeres en el sector agropecuario cubano, donde aún se presentan importantes brechas objetivas y subjetivas.

Este documento ofrece las orientaciones para aplicar un Sistema de Gestión en Igualdad de Género (SGIG), que ha sido diseñado de manera conjunta por la FMC, la ANAP y el MINAG, contando con la asesoría del PNUD y la asistencia técnica del CDGC y que, demostrativamente, se implementa en cooperativas y entidades de servicio del sector agropecuario de tres municipios del país, bajo el nombre de IGECSA (Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria). Como documento orientador tiene como objetivo ofrecer una guía detallada para quienes participan en la experiencia, pero a su vez contribuye a divulgar esta innovadora iniciativa tanto en Cuba como en la región Latinoamericana, donde varios países realizan esfuerzos por implementar SGIG.

PROYECTO PALMA
Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba
PNUD
Al servicio de las personas y las naciones
Unión Europea
MINAG
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA
CGDC
Centro de gestión y desarrollo de la calidad
ANAP
CEM
Centro de Estudios de la Mujer
Gouvernement du Canada
Government of Canada