



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

TRANSFORMANDO EL ESTADO: Acelerar la Igualdad de Género en el Sector Público en el marco de la Agenda 2030

1 Y 2 DE FEBRERO DE 2018 - CIUDAD DE PANAMÁ

Igualdad de Género para la Gestión con calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)

Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura



Empowered lives.
Resilient nations.

Dra. Mayda Alvarez Suárez
CUBA

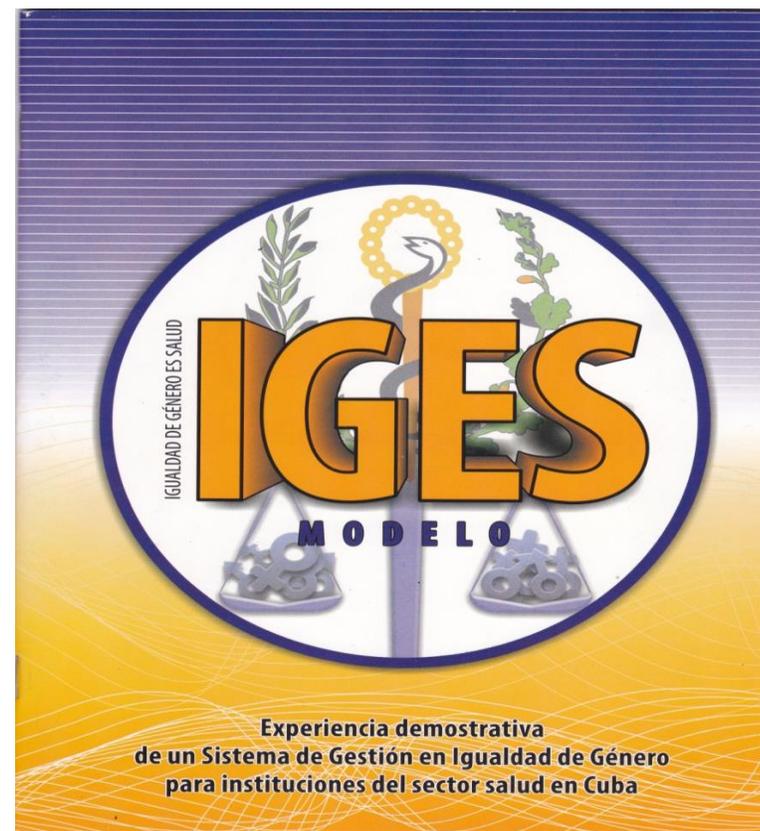
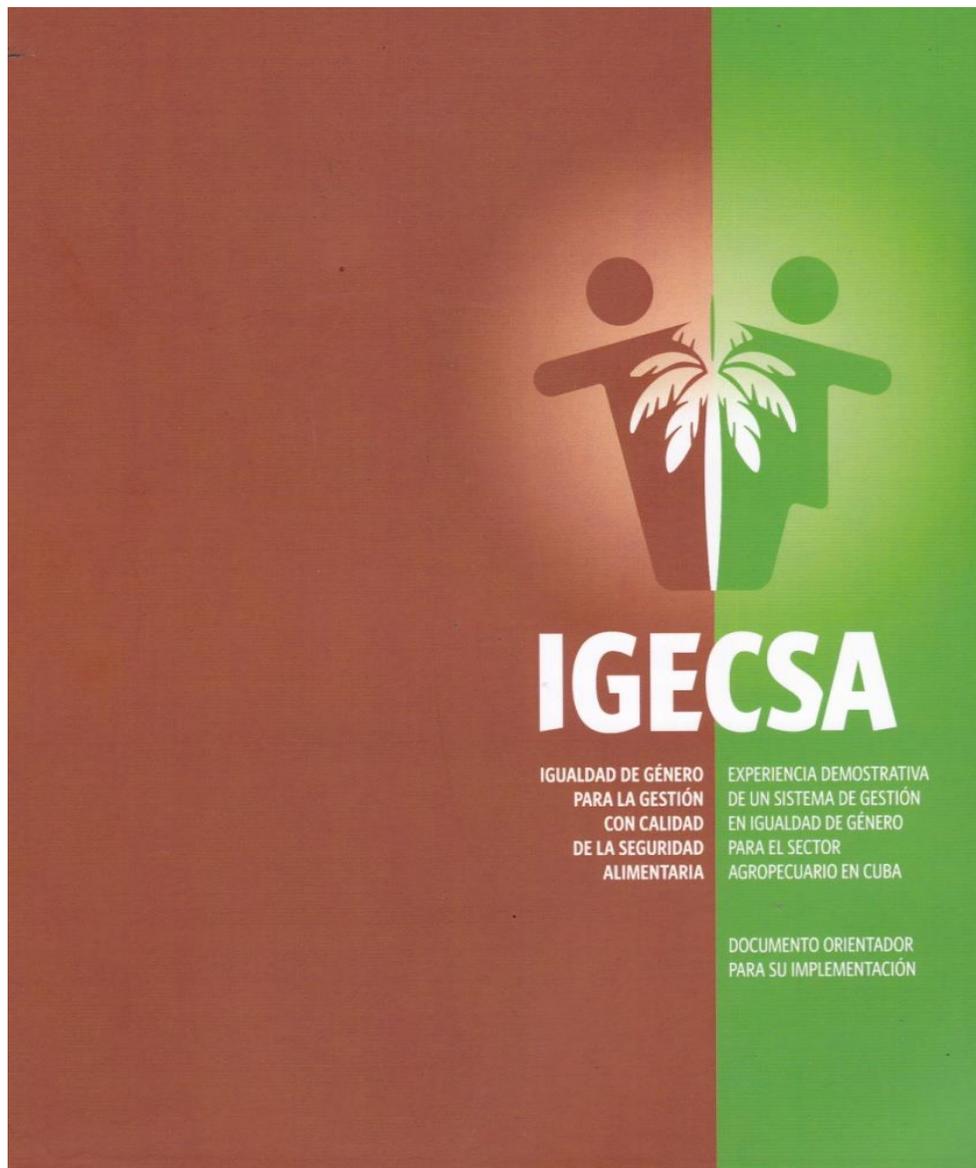
Antecedentes

- La Federación de Mujeres Cubanas ha venido realizando un diagnóstico permanente de la situación de las mujeres trabajadoras asalariadas y directivas.
- ❑ Encuentros de mujeres trabajadoras, de conjunto con la Central de Trabajadores de Cuba, en los fundamentales sectores del país a todos los niveles: nacional, provincial y municipal.
- ❑ Talleres de mujeres directivas en los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE).
- ❑ Creación de Comités de Género (comité de mujeres, comité de mujeres directivas ...) en los OACE.



-
- **Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer:** Agenda del Estado cubano aprobada en 1997.
 - ☐ Evaluaciones periódicas de su cumplimiento en las cuales los OACE rinden cuentas. Proceso de actualización.
 - ☐ A partir del Plan de Acción Nacional se han desarrollado y se están desarrollando Estrategias de Género en los distintos sectores como principales instrumentos para la igualdad de género
 - Las pioneras en elaborar estrategias de género fueron tres organizaciones de la sociedad civil: Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (**ANAP**) y Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (**ACTAF**) y Asociación Cubana de Producción Animal (**ACPA**), con el acompañamiento de la cooperación internacional. Sus estrategias estuvieron dirigidas fundamentalmente a garantizar una mayor presencia femenina en el trabajo agrícola y en los puestos de toma de decisiones.

A partir de la experiencia regional de los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (SGIG) se implementan dos modelos en materia de transversalización de género:



DESCRIPCIÓN GENERAL

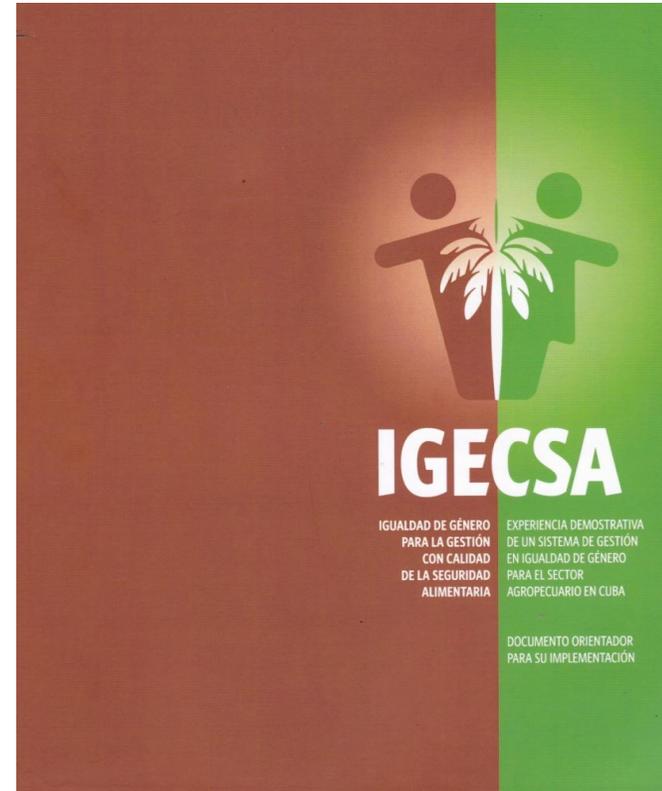
Igualdad de Género para la Gestión con calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)

Es una iniciativa que tiene como objetivo la seguridad alimentaria, disminuyendo las brechas de género mediante la implementación participativa 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.

Impulsan esta experiencia el MINAG, la FMC, la ANAP, y el PNUD y se ha contado con la colaboración de la Oficina Nacional de Normalización (ONN) y el financiamiento de la Unión Europea, COSUDE, y el gobierno de Canadá en el marco de proyectos de cooperación como Palma, Basal, Agrocadenas y otros.

Ejes de IGECSA:

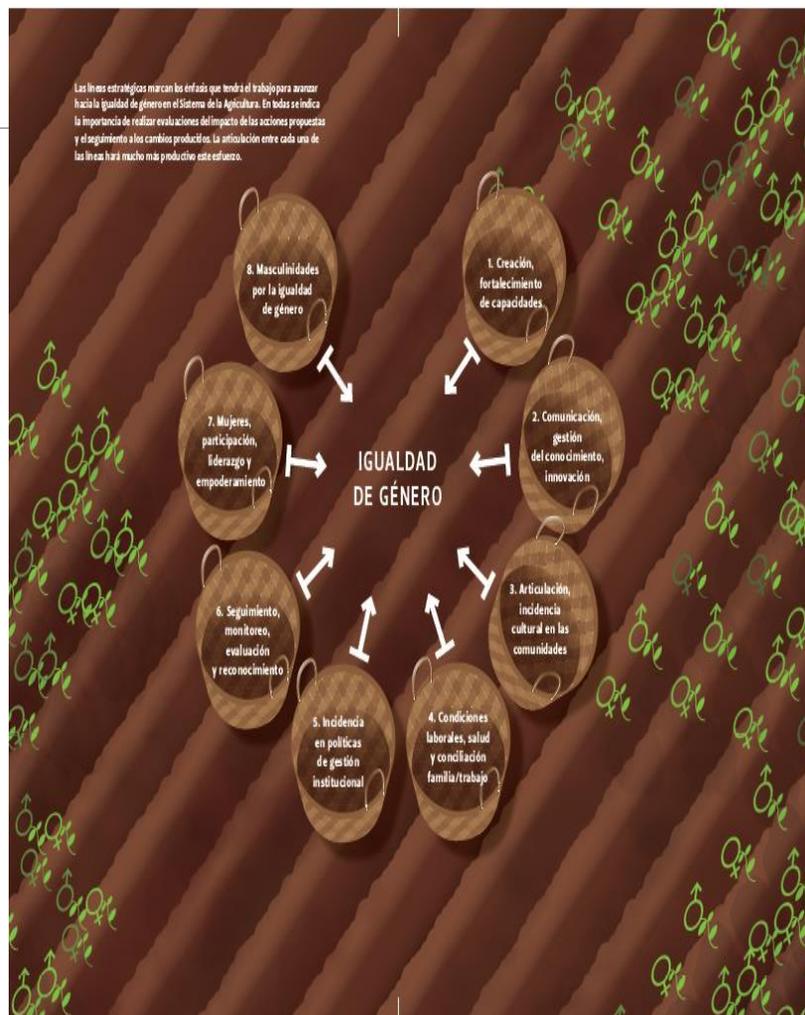
- 1) Selección y contratación del personal.
- 2) Desarrollo profesional
- 3) Conciliación vida laboral y familiar
- 4) Ambiente laboral y salud
- 5) Comunicación inclusiva e imagen no sexista



RESULTADOS

- Apropiación de la iniciativa; amplio interés en implementarla.
- Mejoras sustantivas en las 11 entidades certificadas.
- Capacitados en género mas de 500 actores: directivos y directivas, trabajadores (as), auditores(as)
- Amplia comunicación y gestión del conocimiento sobre el Modelo y sus resultados (publicaciones, documentales, programas radiales y televisivos y otros).
- Enriquecimiento del sistema de indicadores, adicionando la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario.
- Generadas nuevas alianzas con actores institucionales como el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente y otras asociaciones del sistema de la Agricultura.
- Elaborada la Estrategia de Género del MINAG que reconoce institucionalmente la experiencia IGECSA como su iniciativa fundamental para generar cambios a nivel de las organizaciones y las personas.

Tierra fértil para la igualdad



Líneas estratégicas

1. Desarrollo de capacidades de las entidades que forman parte del sistema
2. Comunicación y gestión del conocimiento
3. Articulación de las organizaciones diversas a través de los Comités de Género
4. Condiciones laborales con mayor igualdad
5. Incidencia en políticas de gestión institucional
6. Seguimiento, monitoreo y evaluación y reconocimiento a las entidades que trabajan
7. Participación y liderazgo de las mujeres y acceso a cargos de toma de decisión
8. Rol de los hombres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero y su incidencia en la igualdad de género

APRENDIZAJES

QUÉ FUNCIONÓ

- ✓ Acciones de sensibilización y capacitación.
- ✓ Trabajo intersectorial, conciliación de los intereses comunes del MINAG, la FMC y la ANAP.
- ✓ Involucramiento y compromiso de las entidades.
- ✓ Enfoque participativo e inclusivo: La participación directa en el diseño del modelo de quienes lo implementarían.
- ✓ Intercambio Sur-Sur (experiencias de Uruguay).

QUE NO FUNCIONÓ

- ✓ Lentitud en los procesos. No cumplimiento de los plazos establecidos.
- ✓ No disponibilidad de recursos que favorezca la efectividad en la gestión y la continuidad de la experiencia en todos sus niveles y en particular para realizar inversiones que permitan el cierre de brechas de género.

FACTORES DE EXITO

- Voluntad política y legitimidad de la experiencia
- Alineada la experiencia con el Plan de Acción Nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijing.
- Apoyo financiero y técnico del PNUD
- Asesoría de la FMC como Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer
- Existencia de un Comité Coordinador nacional. Estrecha vinculación entre las instituciones implicadas a todos los niveles.
- Formación de capacidades en género en provincias implicadas en la experiencia
- Establecimiento de indicadores concretos para seguimiento y evaluación.
- Intercambio de conocimientos y aprendizajes gracias a la integración en la Comunidad de Práctica del Sello de Igualdad, creada y facilitada por PNUD.

RECOMENDACIONES

- Determinar con precisión y monitorear el estricto cumplimiento de los tiempos de la implementación del modelo.
- Disponer desde el inicio de recursos financieros y humanos que acompañen y aseguren la implementación de la iniciativa; contar con más tiempo y recursos para el fortalecimiento de capacidades locales en todos los momentos/pasos de la iniciativa.
- Identificar e implementar mecanismos de planificación y gestión de la iniciativa desde la/s institución/es rectora.
- Incorporar desde el inicio a instituciones expertas en Sistemas de Gestión y Calidad, o de Normalización.
- Intensificar el período de sensibilización para poder avanzar más rápido hacia la implementación, aprovechando la alta motivación de las entidades.

Otras iniciativas de transversalización de género en el sector público

- El Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas a partir de las experiencias nacionales e internacionales diseñado una **Guía para la elaboración de estrategias de género** como parte del acompañamiento y asesoría técnica a los ministerios en el proceso de formulación e implementación de estrategias de género.
- Han desarrollado estrategias de Género otros ministerios públicos: el Ministerio de Turismo, Energía y Minas, Transporte, Comunicaciones y Construcción.



Muchas gracias