

Transversalización de la igualdad de género en el sector público

Informe Cuba



Al servicio
de las personas
y las naciones

IVONNE URRIOLA PÉREZ

SARA RAMIREZ ABAL



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

© PNUD 2019

Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Gender Mainstreaming del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)". Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Supervisión: Eugenia Piza López

Revisión: Guillermina Martín, Inalvis Rodríguez

Autoras: Ivonne Urriola y Sara Ramírez

Mayo 2019



Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Planificación estratégica y M&E	9
2.1. Marco Normativo	9
2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector	11
2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos	15
2.4. Monitoreo y Evaluación	15
3. Gestión Institucional de Género	17
3.1. Arquitectura de género	17
3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)	18
3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa	19
4. Capacidades para la igualdad de género	20
4.1. Gestión de Recursos Humanos	20
4.2. Paridad	20
4.3. Capacidades para la igualdad de género	20
5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género	22
6. Participación ciudadana y rendición de cuentas	23
6.1. Entidades de participación ciudadana	23
6.2. Mecanismos de rendición de cuentas	23
7. Desafíos y rutas a seguir	24
8. Información de contacto	25
9. Anexos	26
9.1. Listado de Acrónimos	26
9.2. Personas entrevistadas	26
9.3. Listado de documentos consultados	27
9.4. Estructura de los informes de país	28



1. Introducción al Informe Nacional

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados Miembros en septiembre de 2015 y presenta un amplio marco para el desarrollo social, económico y ambiental¹. La Agenda 2030 define un cuadro de propósitos compartidos a escala global, que aúna las visiones de muchos países (y actores diversos de cada uno de ellos), subsumiendo diferentes visiones e iniciativas preexistentes en un marco integrado y ambicioso de compromisos.

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo

¹ Naciones Unidas (2015): Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. En línea <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>



tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posiciona como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

En este contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como una herramienta para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. Tanto los aprendizajes de los Sellos de Igualdad de Género en el sector privado² y en entidades públicas, del Sello de Igualdad de Género del PNUD³ como de los Programas de Transversalización de Género desarrollados en los países de América Latina y el Caribe⁴ han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

Dicha propuesta surge del análisis de las transformaciones que se requieren del Estado para la implementación de políticas incluyentes y la transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ha contribuido junto con especialistas nacionales y regionales a la construcción del concepto de estados inclusivos. Se considera estados inclusivos a aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la

²Se han estado implementando, desde 2009, Programas y Normas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), más conocidos como Sellos de Igualdad de Género en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Ver más en <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad#programas-de-certificación>

³El Sello de Igualdad de Género del PNUD es un proceso de certificación corporativa que desde 2012, evalúa la capacidad de las oficinas del PNUD en los países para lograr la igualdad de género. Ver más en <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/institutional-innovations-for-gender-equality-/institutional-innovations.html>

⁴En América Latina y el Caribe hay diversas experiencias de transversalización de la igualdad de género en el sector público. Dichas experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública incorporando la perspectiva de género, han contribuido a fortalecer la planificación y acelerado la capacidad organizativa para lograr resultados de igualdad de género.

⁵Evento "La igualdad de la mujer y la política pública: Transformando el estado para la inclusión sustantiva en la nueva Agenda 2030" desarrollado en Uruguay en 2016. Ver nota conceptual e informe en el siguiente enlace <http://ameralatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3473-evento-paralelo-la-igualdad-de-la-mujer-y-la-politica-publica-transformando-el-estado-para-la-inclusion-sustantiva-en-la-nueva-agenda-2030>



sociedad, descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible en relación con la igualdad de género⁶.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público es una propuesta metodológica que propone promover acciones en tres niveles que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios: En primer lugar, en el nivel político; en el compromiso y la gestión política expresada en el grado de compromiso político con las cuestiones de género hacia dentro y hacia afuera de la institución. Segundo, en el nivel técnico; en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Y tercero, en el nivel cultural; en su propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

Metodología para la elaboración de los informes de país

Con el objetivo de que la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público se basara en las experiencias de la región, se desarrolló durante 2017 un proceso de investigación para conocer y sistematizar la información y el conocimiento en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y actividades de transversalización de género en el Sector Público en trece (13) países⁷ de la región a partir de fuentes secundarias y primarias. Con esa información se elaboraron 13 informes nacionales de los países mencionados con la información relevante levantada: políticas de igualdad, procesos de formación, grupos o comités interinstitucionales, puntos focales sectoriales en materia de igualdad de género, programas y proyectos en materia de cultura organizacional, sellos de igualdad de género en el Estado, guías y herramientas, entre otros.

El enfoque metodológico aplicado a la investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio. Para la construcción del mapeo se utilizaron dos técnicas de investigación cualitativas.

El primer momento de la investigación estuvo atravesado por el análisis documental de fuentes secundarias de información nacionales y regionales, constituidas principalmente por marcos normativos nacionales e instrumentos legales afines a la temática, políticas públicas que abordan la transversalización de género de manera específica (o no); programas nacionales de carácter específico o general sobre transversalización de la perspectiva de género, informes diagnósticos e informes de evaluaciones de políticas y/o planes nacionales, documentos institucionales estratégicos, oficios e instructivos institucionales y páginas webs institucionales; así como varios informes, estudios e investigaciones regionales elaborados por diferentes agencias del Sistema de las Naciones Unidas .

⁶ PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030.

⁷Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay.



Al mismo tiempo se realizaron 32 entrevistas en profundidad a informantes clave con base en un cuestionario semiestructurado elaborado anticipadamente y el cual fue retroalimentado en un proceso de enriquecimiento permanente con el trabajo de campo. En términos logísticos, para llevar a cabo las entrevistas en profundidad los puntos focales de género de las oficinas del PNUD en los 13 países involucrados, en coordinación con las instituciones nacionales rectoras de la cooperación del PNUD en cada país, fueron las responsables de identificar a las personas e instituciones informantes clave a los fines de avanzar con mayor celeridad y contar con un acceso más facilitado a los interlocutores en el marco de la institucionalidad nacional. Tras ese primer contacto, quien suscribe tomó contacto con las personas identificadas para la realización de la entrevista. En la mayoría de los casos se realizaron más de una entrevista para el mismo país o y en algunas ocasiones se conformaron grupos focales con varios/as informantes. Las entrevistas se realizaron a personal de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Ministerios de Planificación, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Hacienda, Ministerio de la Agricultura, Ministerios de Relaciones Exteriores, Oficinas del Servicio Civil, Instituciones del poder judicial, Tribunales Supremos Electorales, Gobiernos provinciales y agencias del Sistema de las Naciones Unidas de los países involucrados en el estudio.

Los resultados del análisis documental junto con el conocimiento sistematizado a partir de las entrevistas fueron los insumos principales para la elaboración de los informes para cada país. Cabe señalar que no siempre toda la información requerida ha estado disponible en todos los casos analizados. Debido al carácter exploratorio del estudio, el mapeo que aquí se presenta resulta ser un documento “vivo” ya que permite que el mismo sea actualizado, retroalimentado y validado dinámicamente a partir de la comunicación con los actores clave identificados para cada uno de los países que conforman la muestra y a partir de las consultas y análisis de nuevas fuentes secundarias. El formato y la información contenida en el informe país se explica en el anexo 4.

2. Planificación estratégica y M&E

2.1. Marco Normativo

De acuerdo con la intervención de la delegación cubana en el Foro Político de Alto Nivel Sobre Desarrollo Sostenible celebrado en julio de 2017, Cuba se prepara para contribuir al cumplimiento global de la Agenda 2030, y para ello funciona un mecanismo nacional que coordina la labor de las instituciones nacionales, la sociedad civil y el sector privado.

La intervención de la delegación cubana también anunció la aprobación por la Asamblea Nacional del Poder Popular de las bases de un Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el año 2030⁸.

En La Declaración Especial Sobre La Promoción de la Equidad y Empoderamiento de la Mujer en la Nueva Agenda De Desarrollo Post-2015, las jefas y jefes de Estado de los gobiernos de América Latina, incluida Cuba, ratificaron su compromiso con la equidad de género en la agenda Post-2015⁹.

El instrumento rector de la planificación del desarrollo es el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos¹⁰ de julio de 2017. Se destacan algunos de sus principios que sustentan el modelo económico y social cubano:

“El reconocimiento moral y jurídico de la igualdad de derechos y deberes de la ciudadanía y de las garantías para hacerlos efectivos con equidad, inclusión, justicia social, participación política, superación de las brechas sociales, respeto a la diversidad y el enfrentamiento a toda forma de discriminación por color de la piel, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen territorial y nacional, creencia religiosa, edad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana”.

⁸ La intervención completa se puede consultar y descargar en el siguiente enlace:

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21836cuba.pdf>

⁹ Disponible

http://celac.cubaminrex.cu/sites/default/files/ficheros/doc_3_7_declaracion_esp_sobre_genero_espanol.pdf

¹⁰ <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-economico-y-social-2030-de-cuba>

en:



“El Eje estratégico: Desarrollo humano, equidad y justicia. Objetivo específico: 19. Garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de todos los ciudadanos, con igualdad, inclusión y justicia social, expresados en el acceso a oportunidades y el enfrentamiento a toda forma de discriminación por el color de la piel, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen territorial, creencia religiosa, edad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.”

De igual forma, en el documento de Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, de julio de 2017, que caracteriza y actualiza el modelo cubano de desarrollo, se reitera entre sus principios el respeto a la diversidad y el enfrentamiento a toda forma de discriminación. Por ejemplo, en el Capítulo 4: Características principales de la política social, y en particular en el punto sobre los derechos y deberes económicos y sociales, se destaca la protección a la satisfacción de las necesidades de las mujeres, así como la prevención y el enfrentamiento de todas las formas de discriminación lesivas a la dignidad humana y las manifestaciones de violencia. Además, el documento hace referencia a los derechos de las mujeres, a la atención a productos y servicios para apoyar el cuidado, así como en relación con el logro de incentivos para lograr la permanencia en el campo, en particular de mujeres y jóvenes.

La actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el Periodo 2016-2021 es un documento importante de política pública en Cuba. El mismo fue aprobado en julio 2016 por la Asamblea Nacional del Poder Popular¹¹. En el documento también se hace referencia al desarrollo de una estrategia para la incorporación y estabilidad de la fuerza laboral en el campo, especialmente de jóvenes y mujeres.

Otro documento de política pública es el Plan Cubano para el Cambio Climático, Plan Vida, aprobado por el Consejo de Ministros en abril de 2017.

En materia de igualdad de género y la no violencia contra las mujeres destaca además la Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba. Se celebra en 2012, luego de la aprobación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, acordados en 2011 en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. En ella se acuerdan los objetivos fundamentales para el trabajo político-ideológico.

-En su Objetivo número 57 estableció la necesidad de “enfrentar los prejuicios y conductas discriminatorias por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial y otros que son contrarios a la Constitución y las leyes, atentan contra la unidad nacional y limitan el ejercicio de los derechos de las personas”.

-También se refirió, en otros objetivos, al enfrentamiento a manifestaciones de violencia de género y a la necesidad de erradicar los productos comunicativos discriminatorios de los

¹¹ El documento no hace referencia explícita al género dentro de la política social ni incorpora género como perspectiva transversal; alude al mejoramiento del bienestar de la población, con equidad y justicia social. Enlace al texto completo: <http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/01Folleto.Lineamientos-4.pdf>

medios de comunicación; destacando, por ejemplo, la voluntad política para “elevar el rechazo a la violencia de género e intrafamiliar y la que se manifiesta en las comunidades”.

2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector público

El principal marco normativo de género es el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing. El Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing (PAN) (1997) tiene como principal particularidad ser una política de estado y no de carácter sectorial. A partir de la tercera evaluación del Plan de Acción y en medio de la reestructuración del modelo económico y social, se está trabajando en su actualización y perfeccionamiento.

Cuadro1. Principales legislaciones y/ o políticas públicas sectoriales en las áreas de desarrollo sostenible y pobreza, gobernabilidad democrática y clima y resiliencia que contribuyen a la igualdad de género

	Cuidados/ corresponsabilidad	Participación política	Violencia contra las Mujeres	Identidades de Género	Medio Ambiente
Legislaciones	<p>-Ley de la Maternidad de la Mujer Trabajadora. (Ley No.1263 de 16 de enero de 1974). Se establece antes del surgimiento del Código de Trabajo, se valoran las distintas fases de la maternidad y la protección que en el orden médico laboral debe tener la mujer y el hijo/a, así como la responsabilidad de la entidad laboral para que esto se cumpla. Se ha perfeccionado:</p> <p>a) Decreto-Ley No. 234 “De la Maternidad de la Trabajadora”, de</p>	<p>Constitución de la República. La Constitución (de 1976) y perfeccionada mediante la Reforma Constitucional en 1992, “recoge las aspiraciones por las que lucharon las mujeres cubanas desde la gesta independentista”. -En el Capítulo VI, Igualdad, artículo 41, se señala que “todos los ciudadanos gozan de iguales deberes” y en el artículo 42 se dispone que “la discriminación por motivo de raza, color de la piel, sexo, origen nacional, creencias</p>	<p>Código Penal. Ley 87 de 1999, incorpora agravante de la responsabilidad penal (art. 53.j), perfecciona figuras delictivas, ratifica severidad en el tratamiento penal de los delitos contra el normal desarrollo de las relaciones sexuales, la familia, la infancia y la juventud.</p> <p>Código Penal Decreto Ley No. 175 de 17 de junio de 1997 modifica e incorpora figuras delictivas.</p> <p>Ley 62, Código Penal de la República de Cuba, del año 1987. -En su Capítulo VII, artículo 295 tipifica el Delito contra el derecho de igualdad: ARTICULO 295.1. El que discrimine a otra persona o promueva o incite a la discriminación, sea con</p>		



	<p>13 de agosto de 2003. Mantuvo la esencia de su predecesora, pero incluyó importantes adiciones. La más relevante se establece en su artículo 16. "Una vez concluida la licencia postnatal, así como la etapa de lactancia materna que debe garantizarse para propiciar el mejor desarrollo de niños y niñas, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija, la forma en que se distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién devengará la prestación social que se establece en el artículo anterior...".</p> <p>b) Decreto Ley No. 285, de 5 de septiembre de 2011. Amplían las garantías y los derechos de la madre y el padre trabajadores para la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas menores, y propician una mayor integración de la</p>	<p>religiosas y cualquier otra lesiva a la dignidad humana está proscrita y sancionada por la ley".</p> <p>-El artículo 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 por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad,</p>	<p>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.</p> <p>2. En igual sanción incurre el que difunda ideas basadas en la superioridad u odio racial o cometa actos de violencia o incite a cometerlos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico.</p> <p>-Aunque no existe una ley específica acerca de la violencia hacia las mujeres y las niñas el Código Penal contempla varias figuras delictivas que sancionan estos hechos:</p> <p>Artículos 298 y 300 (1987) del Código Penal, que tipifican la violación y la violencia sexual. Las sanciones contra la violación y el abuso sexual están previstas en los artículos 298 —delito de violación— y 300 —abusos lascivos— del Código Penal (Ley 62 de 1987).</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>familia para el apoyo que necesiten los padres en su cuidado.</p> <p>c) Decreto ley No. 339 y 340 De la Maternidad de la Trabajadora de diciembre de 2016, puesto en vigor desde el 10 de febrero de 2017. Se modifica a los efectos de estimular la fecundidad, la incorporación y reincorporación al trabajo de la mujer y la participación de otros familiares en el cuidado y la atención de los menores. Protege a la madre, padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor, extendiendo el derecho a los beneficios de la licencia postnatal y hasta que este arribe a su primer año de vida; propicia la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención del hijo e hija menores de edad; reduce un 50% el pago de impuestos a asistentes para el</p>	<p>antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna. El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad".</p> <p>- En el Capítulo XIV destinado al "Sistema Electoral" se alude a la igualdad de derechos al voto y a intervenir en la dirección del Estado.</p> <p>Ley Electoral</p>	<p>Promulgado el Código de Familia mediante la Ley No. 1289 de 14 de febrero de 1975.</p> <p>- Cuba fue el tercer país de América Latina en promulgar un Código de Familia, desagregando del Derecho Civil las normas jurídicas relativas a esta institución.</p> <p>- Este cuerpo legal ha contribuido al fortalecimiento de la familia como célula fundamental de la sociedad, a la creciente participación de la mujer en todas las esferas de la vida y a la igualdad de derechos entre los hijos e hijas. Reconoce y estimula la responsabilidad compartida de madres y padres en el cuidado y educación de hijas e hijos.</p> <p>-En este se regulan las instituciones de la familia: matrimonio, divorcio, relaciones paternofiliales, obligación de dar alimentos, adopción y tutela.</p> <p>-Con posterioridad aparecieron otras normas legales que amplían el marco teórico del Código de Familia. Está en proceso la entrada en el calendario legislativo actual de un nuevo proyecto del Código, actualizado y con nuevos requerimientos que protegen más aún la igualdad y que fortalezcan la incorporación del enfoque de género en la legislación, y que abarque nuevos modos y comportamientos que identifiquen y tipifiquen manifestaciones de</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>cuidado de niños y niñas, y a quienes cuidan a personas adultas mayores y con discapacidad. Se destaca además que las madres trabajadoras asalariadas con pluriempleo reciben la prestación por cada uno de los contratos de trabajo.</p>		<p>discriminación. Las modificaciones responderán a las nuevas situaciones que el propio desarrollo social ha ido generando, la complejidad de las relaciones sociales y la concurrencia de otras regulaciones que de un modo u otro inciden en la familia.</p>		
<p>Políticas Públicas</p>	<p>Política de los Círculos infantiles (1961) que actualmente forman parte del Sistema de Educación Preescolar Cubano. Se conciben para facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo y generar cambios de conciencia sobre la conciliación familia y trabajo. Promueve la educación no sexista y la formación de valores de convivencia igualitaria entre niños y niñas.</p>				

Programas de Transversalización de Género en el Sector Público

A partir del Plan de Acción Nacional se están desarrollando Estrategias de Género en los distintos sectores como principales instrumentos para la igualdad de género¹². Un ejemplo y considerado buena práctica es la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020. Está integrada por 8 líneas estratégicas que abarcan el nivel central, presupuestario y cooperativas: 1. Desarrollo

¹² Ver: <http://www.radiociudadhabana.icrt.cu/2015/08/15/avanza-cuba-en-implementacion-de-estrategias-de-genero/>

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.

El Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas ha desarrollado una Guía para elaborar estrategias de género como parte de las iniciativas de acompañamiento técnico a los ministerios en el proceso de formulación e implementación de herramientas de gestión.

El Ministerio de Turismo, también ha elaborado su estrategia de género a nivel central y en las direcciones provinciales. Otros ministerios que están avanzando en este proceso son el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Transporte, el Ministerio de Comunicaciones y el de Construcción¹³.

Destacan asimismo dos modelos o sistemas de gestión en materia de transversalización de género: "Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria" (IGECSA), iniciada en 2010 con el liderazgo del Ministerio de Agricultura, y la iniciativa "Igualdad de Género es Salud" (IGES) que comenzó en el 2013 con algunas instituciones que forman parte del Ministerio de Salud.

El IGES ha desarrollado en su metodología del modelo el abordaje de la violencia de género como una de las líneas estratégicas.

El IGECSA busca promover y reconocer la calidad de sistemas y prácticas de gestión que favorecen la equidad entre hombres y mujeres en entidades del sector agropecuario. IGECSA es una de las principales herramientas de la estrategia sectorial de género en el ámbito de la Agricultura. En la iniciativa participan la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), el Ministerio de Agricultura (MINAG), la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), la oficina Nacional de Gestión de la Calidad, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Centro de Estudios de la Mujer y otras organizaciones. Este programa está alineado con el Plan de Acción Nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijing.

IGECSA¹⁴ e IGES son un sistema de certificación y reconocimiento similares a otros Sellos de Igualdad de Género impulsados en diferentes países de América Latina y el Caribe.

¹³ Según datos de la entrevista con la Federación de Mujeres Cubanas.

¹⁴ Enlace al documento de la estrategia:

http://www.minag.gob.cu/sites/default/files/noticias/estrategia_de_genero_agricultura.pdf



Según datos del portal del PNUD, a finales del 2015, diez cooperativas y entidades de los servicios del sistema de la agricultura se certificaron y recibieron el reconocimiento de IGECSA en su primer nivel "Nos comprometemos con la igualdad".

A finales del 2017 otras tres organizaciones también alcanzaron esta distinción, y un centro alcanzó el reconocimiento del primer nivel de IGES.

2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos

No se han identificado evidencias sobre políticas y programas para incorporar género en los presupuestos públicos. Fuentes de la Federación de Mujeres Cubanas señalan que es probable que algunos ministerios estén destinando importantes recursos a la igualdad de género, pero que no es posible saber cuánto porque el gasto no se desglosa de esa manera.

2.4. Monitoreo y Evaluación

La entidad rectora de las estadísticas en CUBA es la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI), que lidera el Sistema de Estadísticas a nivel nacional (SIEN)¹⁵. El año pasado 2016 se realizó una encuesta nacional sobre Igualdad de Género para medir la percepción de la población sobre la materia. Esta encuesta liderada por el Centro de Estudios de Población y Desarrollo de la ONEI y el Centro de Estudios de la Mujer de la FMC constó de 4 módulos sobre concepciones y estereotipos en torno a la igualdad de género, el uso del tiempo, las relaciones de pareja y la violencia contra las mujeres en la pareja. Se presentaron resultados preliminares recientemente y esperan tener los resultados en el primer semestre de 2018. Con anterioridad, la ONEI, de conjunto con la FMC ha publicado diferentes productos que visibilizan estadísticas de género, en particular es de destacar "Mujeres Cubanas: Estadísticas y realidades 1958-2008"; "Mujeres y Hombres en Cuba". Asimismo, anualmente se publica el Boletín Panorama Económico y Social. Cuba con un acápite específico sobre situación de las mujeres.

¹⁵Ver en: <http://www.one.cu/sien2017.htm>

3. Gestión institucional para la igualdad de género

3.1. Arquitectura de género

La Federación de Mujeres Cubanas (FMC) se fundó en 1960, fruto de la fusión de diversas agrupaciones de mujeres. Un acuerdo del Consejo de Estado de 1997 la define como el Mecanismo de Adelanto de las Mujeres. La FMC representa un caso distinto respecto a los otros mecanismos, pues mantiene su estatus de organización no gubernamental, pero al mismo tiempo es el mecanismo de adelanto de la mujer e integra a través de su Secretaría General el Consejo de Estado de la República de Cuba. La FMC tiene como mandato la rectoría de las políticas públicas dirigidas a alcanzar la igualdad de género. En este sentido, una de sus labores es la de acompañar a los ministerios en el desarrollo de sus correspondientes estrategias de género.

La Federación de Mujeres Cubanas tiene un rango alto de acuerdo con el indicador de CEPAL, integrando el 55% de los países de América Latina¹⁶.

Existen algunas unidades o asesoras de género en las instituciones de otros sectores del país, pero no se han encontrado evidencias de mecanismos formales para formalizar estos mecanismos de género.

Cuadro 2. Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres

MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES	Federación de Mujeres Cubanas-FMC
NIVEL JERÁRQUICO	Alto
INSTITUCIÓN A LA QUE REPORTA	Presidencia de la República
ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	Presidencia, miembro del Consejo de Estado y diputada de la Asamblea. Secretaria. Su estructura se basa en una estructura territorial, con Comité Nacional y un Secretariado en el nivel nacional.
ROL EN RELACIÓN A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	La rectoría de las políticas públicas dirigidas a alcanzar la igualdad de género. Acompañar a los ministerios en el desarrollo de sus correspondientes estrategias de género.

¹⁶<https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>

3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)

La Comisión de Atención a la Mujer, la Infancia y la Juventud de la Asamblea Nacional del Poder Popular, es el principal mecanismo de coordinación del Parlamento cubano para controlar y fiscalizar el cumplimiento de las políticas relativas a estos temas.¹⁷

La Federación de Mujeres Cubanas tiene presencia en nivel provincial y municipal a través de sus estructuras a estos niveles y de las organizaciones comunitarias y de base que la conforman¹⁸. En función de lo reportado en el último informe sobre la implementación de la plataforma de Acción de Beijing, a nivel territorial existen diversos dispositivos que se ocupan de la asistencia directa¹⁹: Las Oficinas territoriales de la FMC, en particular en cada municipio sus Casas de Orientación a la Mujer y la Familia.

También destaca la existencia de Comisiones Municipales de Educación Sexual y Servicios de Orientación y Terapia Sexual en el territorio, las cuales son orientadas metodológicamente por el Centro Nacional de Educación Sexual del Ministerio de Salud.

Por otro lado, el Comité Nacional de Género del MINAG es un comité de carácter interinstitucional donde participan las entidades del sector agricultura y la FMC, y es el mecanismo de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura. También existen los Grupos Gestores Municipales de IGECSA en tres provincias, muy vinculadas al Comité Nacional de Coordinación de IGESCA; y los Comité de Género en cada entidad de la agricultura, que trabajan en coordinación con el Comité Nacional de Género, que lidera la Estrategia del Sistema de Agricultura. Todas son también mecanismos de carácter interinstitucional.

De acuerdo al último informe sobre la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, destacaba el accionar del Grupo Nacional para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar, el cual nace a partir de los acuerdos del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing, en septiembre de 1997 a propuesta de la FMC y coordinado por ella.

El grupo estaba integrado de forma permanente por los Ministerios de Educación, Salud Pública, del Interior, el Instituto de Medicina Legal, la Fiscalía General de la República (FGR), el Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX), el Centro de Estudios de la Mujer, la Universidad de La Habana, el Instituto Cubano de Radio y Televisión (ICRT) y el Tribunal Supremo Popular (TSP), su

¹⁷ ONU Mujeres, estudio sobre MAM

¹⁸https://www.ecured.cu/Federaci%C3%B3n_de_Mujeres_Cubanas

¹⁹República de Cuba. (2014). Informe Nacional Cuba. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdf

objetivo estaba dirigido a diseñar e implementar un plan de acción conjunto y fundamentar propuestas para otros sectores de la sociedad según el caso²⁰. En la actualidad se mantiene el trabajo intersectorial desde otros múltiples espacios y la coordinación, por ejemplo, del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, y del CENESEX; centro que coordina el Programa Nacional de Educación y Salud Sexual (PRONESS) y en particular el Subprograma del PRONESS dedicado a la prevención y eliminación de la violencia.

3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa

De acuerdo con el último informe sobre la implementación de la plataforma de Acción de Beijing²¹, se realizan por parte del gobierno diversas campañas y programas de televisión dedicados a sensibilizar a la población sobre la temática de la violencia contra las mujeres.

La Editorial de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas²², el Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM) y las Cátedras Universitarias de la Mujer son las principales estrategias de gestión de conocimiento en Cuba, todas bajo la rectoría de la Federación de Mujeres Cubanas. La creación del Centro de Estudios de la Mujer es de 1997, éste desarrolla publicaciones y estudios relacionados con los derechos de las mujeres. Algunos de los temas sobre los que han desarrollado investigaciones y estudios recientemente son el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones, las subjetividades de género o la corresponsabilidad y el cuidado. Las Cátedras de la Mujer de los centros universitarios del país, son coordinadas metodológicamente por el CEM como instancias clave en la gestión del conocimiento sobre género.

²⁰República de Cuba. (2014). Informe Nacional Cuba. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdf

²¹República de Cuba. (2014). Informe Nacional Cuba. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdf

²²Ver: <http://www.mujeres.co.cu/>



4. Capacidades para la igualdad de género

4.1. Gestión de Recursos Humanos

El Código de Trabajo 2014 regula los derechos de los trabajadores estatales y no estatales en Cuba²³ El código define dos tipos de trabajo para ambos sectores: por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el principal responsable de las normas relacionadas con la gestión de recursos humanos del estado. Además del papel del ministerio de trabajo, cada ministerio tiene su política de formación y capacidades de su personal.

4.2. Paridad

Anualmente se publica el “Boletín Panorama Económico y Social. Cuba” con un acápite específico sobre situación de las mujeres.

4.3. Capacidades para la igualdad de género

No se han encontrado evidencias de que exista una instancia responsable de la capacitación del conjunto de los recursos humanos en Cuba, sino que es responsabilidad de cada institución formar a sus funcionarios/as. Sin embargo, sí consta que ha habido capacitaciones en igualdad de género en los ministerios, lideradas por la Federación de Mujeres Cubanas y por las Cátedras de la Mujer de las universidades.

Destacan las capacitaciones a los cuadros (personal directivo), y también a la reserva de estos cuadros que están recién iniciando la carrera en el sector público. La FMC también ha trabajado con la Asamblea Nacional del Poder Popular y asambleas provinciales, desarrollando espacios de sensibilización, y exponiendo resultados de investigaciones. Además, en cada provincia del país hay una cátedra de género (las Cátedras de la Mujer mencionadas ya), que da apoyo para formar al personal de las instituciones públicas.

²³ Enlace al texto completo: http://www.mtss.cu/sites/default/files/decretos/codigo_de_trabajo_2.pdf



En la lucha contra la violencia basada en género destaca el accionar del ya mencionado Grupo Nacional para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar. Las instituciones que integraban el grupo, como equipo o desde su misión institucional, han capacitado a dirigentes y especialistas de distintas instituciones, de acuerdo con el último informe sobre la implementación de la plataforma de Acción de Beijing. Según la información proporcionada, han participado en esa formación Salud Pública, Educación, Policía Nacional Revolucionaria, Justicia, la Fiscalía General de la República (FGR), Tribunales, el Instituto Cubano de Radio y Televisión (ICRT) y la Federación de Mujeres Cubanas(FMC)²⁴. También destaca la labor realizada desde la sociedad civil en alianza con la FMC en particular de organizaciones como el Centro de Reflexión y Solidaridad Oscar Arnulfo Romero.

²⁴República de Cuba. (2014). Informe Nacional Cuba. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdf



5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género

Como se mencionaba en relación con las estrategias de gestión de conocimiento, la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), el Centro de Estudios de la Mujer, y la Editorial de la Mujer realiza estudios e investigaciones, pero también trabaja materiales de divulgación. Por ejemplo, para la capacitación de dirigentes y especialistas en prevención de la violencia intrafamiliar, mencionada anteriormente²⁵.

El Capítulo IV del Código de Trabajo, Protección a la trabajadora, regula la condición de la trabajadora gestante o madre con niños/as menores de un año. El Decreto Ley No. 339 “De la Maternidad de la Trabajadora” regula la licencia de maternidad totalmente retribuida entre seis (6) semanas anteriores al parto y las doce (12) posteriores a este (artículo 6 numeral a).

El Código de Trabajo no hace mención del acoso sexual laboral. El Código del trabajo incluye la igualdad en el trabajo entre sus principios fundamentales (artículo 2)²⁶. La sección quinta del Código de Trabajo hace referencia a facilitar las condiciones para la empleabilidad de las personas con discapacidad²⁷. El Desarrollo y aplicación de políticas de no discriminación es responsabilidad de cada ministerio.

²⁵La metodología de esa formación es la elaboración de materiales educativos para su análisis en diferentes contextos, muy especialmente por su alcance en las organizaciones de base de la FMC, que abordan la violencia contra la mujer en la relación de pareja, la violencia contra las niñas y los niños, los servicios a dónde acudir en busca de orientación y ayuda y la legislación que protege a la mujer y a la familia de la violencia intrafamiliar, Citado de: República de Cuba. (2014). Informe Nacional Cuba. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdfpp21

²⁶Todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana. Enlace al texto completo de la ley; http://www.mtss.cu/sites/default/files/decretos/codigo_de_trabajo_2.pdf

²⁷ De ser necesario y posible, las entidades adecuan los puestos de trabajo, para que las personas referidas en el párrafo anterior puedan desempeñar los cargos en los que están preparados. Enlace al texto completo de la ley; http://www.mtss.cu/sites/default/files/decretos/codigo_de_trabajo_2.pdf

6. Participación ciudadana y rendición de cuentas

6.1. Entidades de participación ciudadana

Dada la particularidad de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) como organismo no gubernamental tiene por su propia naturaleza una fuerte coordinación y articulación con la sociedad civil ya que esta es parte de su razón de ser como organización de masas.

6.2. Mecanismos de rendición de cuentas

La FMC realiza informes periódicos (anualmente) sobre su gestión en sus estructuras de base (delegaciones comunitarias) y cada cinco años desarrolla su congreso, momento en el cual se rinde cuenta sobre el adelanto de la mujer en el país, avances y desafíos.

A nivel sectorial cada dos o tres años los ministerios y los órganos del Poder Popular rinden cuenta del estado de cumplimiento del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a Beijing. El Plan ha sido evaluado nacionalmente en tres oportunidades.

En el ámbito regional y global el país reporta los avances en relación con la igualdad de género a los principales mecanismos de seguimiento de los compromisos internacionales en la materia.

Cuadro 3. Participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW	Conferencia de BIEJING	Examen Periódico Universal (EPU)
Séptimo y Octavo o informe periódico 2011 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCUB%2f7-8&Lang=es	Informe Nacional Beijing+20 2014 https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdf	2013 Segundo ciclo http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/CUIIndex.aspx

7. Desafíos y rutas a seguir

La Estrategia de Género del Sistema de Agricultura ha logrado avances importantes en la articulación y coordinación interinstitucional, además de reforzar la articulación territorial para la implementación de políticas de igualdad de género. Sobre todo, tiene una larga trayectoria articulando políticas estratégicas del estado con enfoque de género en el sector agropecuario, articuladas en los distintos niveles territoriales e intersectoriales.

La experiencia de la Estrategia de Género del Sistema de Agricultura ofrece importantes aprendizajes como punto de partida para adaptar procesos similares en otros sectores, especialmente aquellos sectores tradicionalmente masculinos donde la presencia de las mujeres no es la deseada.

La elaboración de una Política Nacional sobre igualdad de género y el adelanto de las mujeres abre una gran oportunidad para monitorear los avances del estado cubano en la materia. Para garantizar la implementación de la política es fundamental que se cree un mecanismo de coordinación de alto nivel gubernamental, se asigne el presupuesto adecuado y se dé continuidad a los procesos de formación de las personas responsables de tomar decisiones en el sector público.

8. Información de contacto

Mecanismo de Igualdad	Federación de Mujeres Cubanas
Nombre de la ministra o directora	Teresa Amarelle Boué
Web institucional	No tienen sitio web
Teléfono institucional	(53-7) 838-2780

9. Anexos

9.1. Listado de Acrónimos

ANAP: Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, 9
CEM: Centro de Estudios sobre la Mujer, 11
CENESEX: Centro Nacional de Educación Sexual, 11
CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 10
FGR: Fiscalía General de la República, 11, 12
FMC: Federación de Mujeres Cubanas, 9, 10, 11, 12, 13
ICRT: Instituto Cubano de Radio y Televisión, 11, 12
IGECSA: Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria, 8, 9, 11, 15
IGES: Igualdad de Género es Salud, 8, 16
MAM: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, 5
MINAG: Ministerio de Agricultura, 9
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible, 4
ONEI: Oficina Nacional de Estadísticas e Información, 9
PAN: Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing, 7
PND: Plan Nacional de Desarrollo, 17
PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 4, 9
TSP: Tribunal Supremo Popular, 11

9.2. Personas entrevistadas

Nombre	Cargo	Institución
Ada Cuesta	Coordinadora del Comité Nacional de IGECSA	Ministerio de Agricultura
Julia Muriel	Directora de Cuadros	
Mayda Álvarez	Directora del Centro de Estudios de la Mujer	Federación de Mujeres Cubanas

Se reconoce la colaboración del proyecto Bases Ambientales para la Sostenibilidad Alimentaria Local (Basal), para la realización de este informe nacional en el marco de la iniciativa regional “Transversalización De La Igualdad De Género En El Sector Público”.

9.3. Listado de documentos consultados

EL Progreso de las mujeres en América Latina y El Caribe. Transformar las economías para realizar los derechos. (2017). Obtenido de ONU Mujeres:

<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

Enfrentamiento al cambio climático en la República de Vida. Tarea de Vida. Ministerio de Ciencia y Tecnología y Medio Ambiente, La Habana.

García, V. D. (2016). *Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano.* Obtenido de Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe:

<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

Juventud rebelde. (2017). Tarea de vida. *Juventud Rebelde*, Jr Dossier (Dossier nº3).

Ministerio de Agricultura de la República de Cuba. *Estrategia de género en el sistema de la agricultura de Cuba 2015-2020.* La Habana.

Ministerio de Salud Pública. (2013). *Modelo IGES. Experiencia demostrativa de un sistema de gestión de igualdad de género para instituciones del sector salud.*

Monitoreo de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Las Niñas en la Agenda De Desarrollo Sostenible 2030: Oportunidades y Retos Para América Latina y El Caribe. (2015).

Obtenido de ONU Mujeres:

<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>

República de Cuba. (2017). *Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista.* Obtenido de www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Copia%20para%20el%20Sitio%20Web.pdf

República de Cuba. (2014). *Informa Nacional Cuba. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.* Obtenido de

https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Cuba_Beijing_20.pdf

República de Cuba. (2017). *Lineamientos De La Política Económica Y Social Del Partido y La Revolución Para El Período 2016-2021.* Obtenido de

www.granma.cu/file/pdf/.../Lineamientos%202016-2021%20Versión%20Final.pdf

Sáez Astaburuaga, I. (2015). *El horizonte de la igualdadde género Colombia y Cuba frente a los retos del cuidado.* Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39626-horizonte-la-igualdad-genero-colombia-cuba-frente-retos-cuidado>

9.4. Estructura de los informes de país

El formato y la información contenida en los informes para cada país se presentan a continuación:

1. Planificación estratégica y Monitoreo y Evaluación. Se describe la existencia de una estrategia de implementación de la Agenda 2030 y los ODS, y si está incorporada la igualdad de género y se articula con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Se analiza si el Plan Nacional de Desarrollo incorpora la perspectiva de género y si el marco normativo de igualdad de género (legislaciones y políticas) responde a los objetivos del PND y viceversa. Se identifica la existencia de Programas de Transversalización de Género en el Sector Público, las principales acciones y estrategias de intervención, así como los principales actores que participan en dichas iniciativas. Se describe la existencia de políticas, programas o iniciativas relacionadas con presupuestos que incorporan la perspectiva de género, señalando el alcance de dichas iniciativas. Se identifica la existencia de sistemas de información estadísticas desagregada por sexo, etnia, lugar de residencia, etc. Se indican las instancias para el monitoreo y evaluación de las acciones que se implementan en el marco de las políticas públicas en general y como se incluye género en ese marco.

2. Gestión institucional para la Igualdad de Género. Se indica la institucionalidad rectora de la igualdad de género a nivel nacional, así como la existencia de liderazgo institucional o presidencial, relacionado con la creación de unidades de género, coordinadoras o responsables de género en las instituciones. Se describirá el funcionamiento de comités interinstitucionales de género en el ámbito nacional y subnacional, estatal, provincial y local según corresponda, distinguiendo nivel político y nivel técnico. Se describirán acciones y estrategias relacionadas con la generación y la gestión del conocimiento para la igualdad de género, incluyendo la comunicación interna y externa de la institución.

3. Capacidades para la Igualdad de Género. Se identifican las instituciones responsables de las políticas internas de recursos humanos del estado a nivel nacional; así como la existencia de legislaciones, políticas y/o iniciativas de otro tipo en recursos humanos que incorporen la perspectiva de género. También se identifica la existencia de una institución de formación de los funcionarios y funcionarias y si da o no formación en igualdad de género y la implementación de una estrategia y/o estructura de formación en género para las instituciones públicas, qué institución la lidera, que tipo de cursos ofrece, aborda sensibilización y especialización. Además, tiene en cuenta la paridad en las instituciones.

4. Ambientes laborales favorables a la Igualdad de Género. Se describe la existencia e implementación de políticas y mecanismos de comunicación interna sensible al género, políticas e iniciativas de conciliación de vida laboral y familiar, acciones y políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual e iniciativas antidiscriminatorias y la respuesta que tienen a la prevención y atención de la violencia de género.

5. Participación ciudadana y rendición de cuentas. Se describe la existencia y funcionamiento de espacios formales de articulación entre gobierno y sociedad civil organizada (y de regulaciones

al respecto), así como el rol de la sociedad civil como veedor de la implementación y los resultados de la política pública que contribuye a la igualdad de género. Y se señala la participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales. Se destaca a las organizaciones de mujeres y la articulación con los mecanismos para el adelanto de las mujeres.

6. Temas pendientes y rutas a seguir. Se desarrolla un breve análisis conclusivo donde se incluyen las principales lecciones aprendidas y desafíos en relación con los procesos de transversalización de género en el sector público. Y se identifican posibles rutas a seguir.

7. Información de contacto. Se incluye información de contacto del Mecanismo de Igualdad y de la persona que lo lidera actualmente.

8. Anexos. Se listan los acrónimos utilizados en el informe. Se incluyen los datos de contacto de las personas entrevistadas. Se incluye una referencia a los documentos consultados para la elaboración del informe.



