

2022 No.  
**03**  
Julio

# **ENTREGAS SOBRE GÉNERO**

Centro de Estudios de la Mujer



## **IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO EN CUBA**

Informe de sistematización de experiencias

Autora: Dra. Mayda Álvarez Suárez



# **Igualdad de Género en el Sector Público en Cuba**

**Informe de sistematización de experiencias**

**Dra. C. Mayda Álvarez Suárez**

**Investigadora Titular**

La Habana, 2022

Autora: Dra. C. Mayda Álvarez Suárez  
Edición: MSc. Tania Sánchez Ferrán  
Diseño interior y de cubierta: DI. Mario Villalba Gutiérrez  
Maquetación: DI. José Manuel Oubiña González

© Mayda Álvarez Suárez, 2022.  
© Centro de Estudios de la Mujer, 2022.

Sobre la presente edición:

 Editorial de la Mujer

ISBN 978-959-7241-61-4

Una publicación del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Los puntos de vista, opiniones, conceptualizaciones y terminología utilizados en este libro son responsabilidad exclusiva de la autora y no implican la expresión de ninguna opinión por parte del UNFPA.

## Contenido

---

### **Introducción/ 5**

¿En qué consisten las Estrategias de Género?/ 6

¿Qué es un Sistema de Gestión en Igualdad de Género?/ 7

### **Marco normativo cubano en el actual contexto/ 8**

Políticas públicas de igualdad y transversalización de género/ 9

### **Las pioneras: Estrategias de Género de tres organizaciones no gubernamentales (ONG) vinculadas al Sector de la Agricultura/ 11**

Estrategia de Género de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños/ 12

Estrategia de Género de la Asociación Cubana de Producción Animal/ 12

Estrategia de Género de la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales/ 14

### **Experiencias de implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género en Cuba/ 15**

Igualdad de Género para la Gestión con calidad de la Seguridad Alimentaria/ 15

Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en instituciones del sector salud: "Igualdad de Género es Salud"/ 16

### **Estrategias de Género en el Sector Público/ 17**

Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020/ 17

Estrategia de Género en apoyo al componente educativo de la respuesta nacional a las ITS-VIH/sida. MINSAP, 2013-2017/ 20

Estrategias de Género en el Ministerio de Educación/ 22

Resoluciones Ministeriales No. 139/2011 y No.16/2021 sobre los Programas de Educación Integral de la Sexualidad con enfoque de Género y Derechos Sexuales/ 22

Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET (2021-2023)/ 23

Estrategia de Género en el Ministerio de Educación Superior/ 25

Estrategia del Ministerio de Educación Superior para el desarrollo de la educación integral de la sexualidad en sus universidades/ 25

Estrategia de Género del Ministerio de Turismo/ 26

Estrategia de Género del Ministerio de la Construcción/ 27

Estrategia de Género del Ministerio de Informática y Comunicaciones/ 28

Estrategia de Género del Ministerio de Transporte/ 28

Estrategia de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/ 29

Estrategia de Género del Sector Azucarero/ 30

Estrategia de Género del Grupo Empresarial de la Industria Química/ 31

Estrategia de Género del Sistema Jurídico/ 31

Estrategia para la transversalización de Género en las carreras de Derecho/ 32

Estrategia de Género de la Contraloría General de la República/ 33

Estrategia de Género de la Sociedad Civil Patrimonio, Comunidad y Medio Ambiente  
de la Oficina del Historiador de La Habana/ 34

**Lecciones aprendidas. Desafíos y rutas a seguir/ 35**

**Bibliografía/ 38**

**Anexo. Guía metodológica para la construcción de la Estrategia de Género de un  
organismo, empresa o institución/41**

**Sobre la autora/ 43**

**Siglas/ 44**

# Introducción

El objetivo del presente trabajo es sistematizar las prácticas y experiencias cubanas en la transversalización del enfoque de género en la gestión de los organismos gubernamentales, las instituciones y algunas organizaciones de la sociedad civil, los cuales han adoptado *Estrategias de Género* como parte de sus políticas y programas.

El análisis realizado abarca el periodo de la implementación de las Estrategias de Género en Cuba desde el año 2005 hasta noviembre de 2021. En general, en él se describen las estrategias diseñadas, sus objetivos, líneas priorizadas, acciones emprendidas, indicadores de evaluación y en algunos casos los resultados obtenidos, aunque aún no todas las estrategias de los ministerios han podido ser objeto de seguimiento y evaluación, tarea todavía pendiente.<sup>1</sup>

Nuestra aspiración es que esta sistematización pueda servir de base para que en los chequeos periódicos del cumplimiento de las medidas del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), se impulse la actualización de las Estrategias de Género de los organismos del Estado y del Gobierno, la evaluación de sus resultados más recientes y se logre estimular a los que aún no se han comprometido con la implementación de este tipo de estrategia en su gestión institucional.

En el informe de evaluación realizado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2017 acerca de la transversalidad de la igualdad de género en el sector público en Cuba se afirma que:

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 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.<sup>2</sup>

La inserción del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en la experiencia regional de América Latina y el Caribe sobre los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género para su aplicación en nuestro país, con el apoyo técnico y financiero del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en Cuba (PNUD), las publicaciones conjuntas realizadas, las capacitaciones recibidas y la participación en varios eventos regionales sobre el tema nos permitieron perfeccionar la metodología para el diseño e implementación de las Estrategias de Género de los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) y otras instituciones.

Como parte del Programa de país (CPD) acordado con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), el Proyecto del Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) abarca acciones de fortalecimiento de capacidades y generación de conocimiento que

<sup>1</sup> Agradecemos la colaboración brindada por Tamara Colombi y Oneida Broche, de la Dirección Nacional de la FMC, en la localización de las estrategias del Sector Azucarero (AZCUBA), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Ministerio de Transporte (MITRANS), además de sus aportes en la actualización de la existencia de los Comités de Género en los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE).

<sup>2</sup> Urriola, I. y S. Ramírez (2017). *Transversalización de la igualdad de género en el Sector Público*. Informe de Cuba, PNUD, La Habana.

han representado un apoyo al diseño y seguimiento de las Estrategias de Género. Varios documentos elaborados, debatidos y compartidos proveen insumos en temas relevantes relacionados con la participación e incorporación de la mujer al desarrollo económico y social, políticas y programas, violencia basada en género y los cuidados, entre otros. La incorporación a varios cursos y la participación en encuentros nacionales e internacionales de personas dedicadas a la investigación y a la toma de decisiones ha facilitado compartir informaciones y apoyar la creación de habilidades. Se han ampliado, además, las alianzas con otras instituciones y organizaciones como vía para fortalecer las acciones que se implementan.

Esta asistencia técnica y financiera, que incluye el trabajo con las Cátedras Universitarias de la Mujer de las diferentes provincias del país, ha permitido el acompañamiento a las estrategias sectoriales y en algunos de los territorios por parte del CEM y de las Cátedras. Es también un valor añadido como parte de la colaboración con el UNFPA el seguimiento al monitoreo y la evaluación, así como a la actualización de las estrategias.<sup>3</sup>

El seguimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) requiere también desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas públicas integrales.

Como parte de esos mecanismos se han diseñado en Cuba las Estrategias de Género y se pusieron en práctica, además, dos experiencias de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género.

---

<sup>3</sup> El apoyo técnico y financiero del PNUD en Cuba y el estímulo y colaboración permanente de Inalvis Rodríguez, su punto focal de género, ha sido muy importante desde el momento en que emprendimos el camino de la implementación de los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género. De igual forma agradecemos al UNFPA-Cuba, cuyo apoyo ha sido esencial para dar seguimiento a las Estrategias de Género vigentes y la publicación de este informe.

## ¿En qué consisten las Estrategias de Género?

Una *Estrategia de Género* es un sistema de acciones coordinadas, encaminadas al logro de objetivos comunes y resultados concretos que contribuyan a lograr cambios que fortalezcan la igualdad de género en la gestión de un organismo, empresa, institución o gobierno territorial.

La construcción de una Estrategia de Género se basa esencialmente en una metodología participativa, ya que constituye un proceso en el cual se involucran mujeres y hombres, posibles actores y personas beneficiarias, protagonistas todas del desarrollo sostenible, otras instituciones o áreas afines, especialistas en género y otras personas que se consideren pueden aportar a su elaboración e implementación.

El CEM elaboró en 2017 una guía metodológica con el propósito de brindar acompañamiento técnico a los organismos, a fin de facilitar el proceso de elaboración de sus Estrategias de Género (Anexo). Esta fue diseñada a partir de la implementación de dos modelos de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (SGIG) puestos en práctica en Cuba<sup>4</sup> y de las primeras experiencias de estrategias diseñadas e implementadas por algunas organizaciones del país. De ningún modo esta guía constituye un esquema rígido a aplicar de manera homogénea, sino que se puede adaptar a las condiciones específicas de cada entidad, sin violentar los procesos participativos

---

<sup>4</sup> Se refiere a dos sistemas de gestión: Igualdad de Género con calidad para la Seguridad Alimentaria (IGECSA) e Igualdad de Género en Cuba para instituciones de salud (IGES).



necesarios para su construcción y favoreciendo procesos de creatividad.<sup>5</sup>

## ¿Qué es un Sistema de Gestión en Igualdad de Género?

Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión que se incorpora en las entidades,<sup>6</sup> cuyo fin es transformar y mejorar algunos procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras.

Su objetivo central es reducir las brechas de género en las entidades, mediante su identificación, análisis y elaboración de un Plan de Acción en Igualdad de Género.

Es un proceso consciente, planificado y de toma de decisiones que pretende cambiar las organizaciones para que sean más igualitarias al considerar a dichos espacios como un medio para que nuestras sociedades sean también más igualitarias. No solo se mira hacia dentro, sino también lo que se hace y cómo contribuye al desarrollo. Tiene en su base el compromiso y adhesión de la organización.

Los sistemas de gestión contribuyen a demostrar con evidencias los avances, retrocesos o estancamientos de la implementación del Plan de Acción en Igualdad de Género de la entidad y permiten que la organización aprenda de manera continua.

---

<sup>5</sup> Alvarez, M. (2017). *Guía metodológica para la elaboración de Estrategias de Género*. CEM-FMC, La Habana. La guía ha sido adaptada para servir de base a las estrategias de los gobiernos locales y fue publicada en el marco de la Plataforma Articulada para el Desarrollo Local (PADIT), con el título *Guía metodológica para la Construcción de la Estrategia de Género de un organismo, empresa o institución. Aprendizajes a incorporar en la elaboración de Estrategias de Desarrollo de los municipios y provincias*, en este caso fue acompañada además de la herramienta *Planeación de proyectos de Desarrollo con perspectiva de Género*, utilizada también como material de capacitación en otros proyectos.

<sup>6</sup> Se refiere a centros, instituciones, cooperativas, etc., espacios laborales donde tiene lugar un sistema de gestión.

En los planes de acción, las acciones se organizan por líneas estratégicas con sus indicadores específicos y se establecen varios niveles de reconocimiento en función del cumplimiento de los indicadores establecidos para la etapa o nivel. Las entidades son reconocidas entonces con un Sello o Certificado de Igualdad que van obteniendo por etapas vencidas.

El PNUD trabaja en la implementación de Sellos de Igualdad desde el 2007 en diferentes niveles, primero con hincapié en el sector privado, y después se incorporaron también entidades del sector público en varios países. El Sello se ha comprobado que es útil como motivador para el cambio, a través de incentivos como la reputación y el reconocimiento.

En febrero de 2018 se celebró un taller en Panamá, coordinado por la Oficina Regional del PNUD para impulsar la implementación de Sellos de Igualdad, como una herramienta para el cumplimiento de los ODS, en este caso en el sector público y con el propósito de establecer un Sello global para América Latina. Se definió lo siguiente:

*El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público* es una propuesta metodológica 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. Este permitirá acelerar y visualizar los avances internos de la institución, y en lo externo fortalecer los mecanismos para el Adelanto de la Mujer.

No poseemos información actualizada de cómo ha marchado el proceso de implementación de dicho Sello de Igualdad en la Región, pero es un propósito explícito de la FMC, otorgar reconocimientos por la Igualdad a los organismos e instituciones públicas, en función de los resultados que obtengan en la implementación de sus Estrategias de Género.

En el presente informe hemos sistematizado las principales experiencias en la elaboración de Estrategias de Género y Sistemas de Gestión en Igualdad de Género, basada en los documentos y otras evidencias que se encuentran en la FMC y el CEM.

## Marco normativo cubano en el actual contexto

En materia de igualdad de género y la no violencia contra las mujeres destaca la Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba, la cual se celebra en 2012, luego de la aprobación en 2011 de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba.

En dicha conferencia, se acordaron los objetivos fundamentales para el trabajo político-ideológico. En su objetivo número 57 se establece 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”.<sup>7</sup> También se hace referencia al enfrentamiento a manifestaciones de violencia de género y a la necesidad de erradicar los productos comunicativos discriminatorios de los 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”.<sup>8</sup>

La Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, aprobada en el 7mo. Congreso del Partido Comunista de Cuba, celebrado en mayo de 2017 y respaldada por la Asamblea Nacional del Poder Popular es otro importante documento normativo. En su Capítulo 1 “Principios que sustentan el modelo y sus principales transformaciones”, se confirma el reconocimiento moral y jurídico de los derechos y deberes

de la ciudadanía y de las garantías para hacerlos efectivos con equidad, inclusión, justicia social, participación política, superación de las brechas 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.

En el Capítulo 4 del mismo documento titulado “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 a los incentivos para lograr la permanencia en el campo, en particular de mujeres y jóvenes.<sup>9</sup>

En las “Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030. Visión de la Nación. Ejes y Sectores Estratégicos”, uno de los ejes estratégicos del desarrollo, es precisamente “Desarrollo humano, equidad y justicia social”. En este se reitera el ejercicio de los derechos y deberes de todos los ciudadanos, expresados en el acceso a las oportunidades, las realizaciones o resultados, la distribución de los beneficios y el enfrentamiento a toda forma de discriminación. En su glosario de términos están incluidos *justicia social e igualdad y equidad*, entre otros.<sup>10</sup>

Entre los principales logros de la actual etapa, destaca la aprobación de la nueva Constitución de la

<sup>7</sup> PCC; Cuba (2012). *Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba*. La Habana.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> Documentos del 7mo. Congreso del Partido Comunista de Cuba, aprobados por el II Pleno del PCC el 18 de mayo de 2017 y respaldados por la Asamblea Nacional del Poder Popular el 1.º de junio de 2017. Compendio (s.f.).

<sup>10</sup> *Ibidem*.

República,<sup>11</sup> la cual amplía y fortalece la protección de los derechos de todos los ciudadanos, en particular las mujeres y las niñas. La “ley de leyes” establece las bases para nuevos avances en el marco normativo de igualdad y estado de derecho.

El artículo 13, relativo a establecer los fines esenciales del Estado cubano, destaca los objetivos de “garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos”, “obtener mayores niveles de equidad y justicia social” y “garantizar la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral”. Estos postulados se desarrollan de manera particular en el Título V “Derechos, deberes y garantías”. La dignidad humana es declarada como el pilar y el sustento de todos los derechos, como valor social básico y piedra angular de la existencia humana (artículo 40).<sup>12</sup>

El artículo 41 reafirma la responsabilidad estatal de garantizar a las personas “el goce y el ejercicio irrenunciable, imprescriptible, indivisible, universal e interdependiente de los derechos humanos en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación...”<sup>13</sup>

El 42 refrenda la igualdad ante la ley sin discriminación, e incluye expresamente de manera novedosa entre los motivos que no pueden ser causas de discriminación el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad y la discapacidad, entre otras.

En materia de igualdad de género y familia, pueden destacarse algunos de sus artículos que aprueban también la igualdad entre mujeres y hombres y superan la Carta Magna anterior.

---

<sup>11</sup> La nueva Constitución de la República de Cuba fue aprobada el 22 de diciembre de 2018 por la Asamblea Nacional del Poder Popular y ratificada mediante referendo el 24 de febrero de 2019. Previamente, el documento fue llevado a consulta popular entre agosto y noviembre de 2018.

<sup>12</sup> Asamblea Nacional del Poder Popular (2019). *Constitución de la República*. La Habana, Gaceta Oficial de la República de Cuba.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

El artículo 43 complementa el pronunciamiento expreso del artículo 42 —sobre la no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual e identidad de género— al refrendar que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en todos los ámbitos y que el Estado garantiza que se ofrezca a ambos las mismas oportunidades y posibilidades. Constituye el más acabado reflejo del compromiso estatal por la igualdad de género, al expresar que particularmente fomentará el empoderamiento de las mujeres desde lo individual y social, así como asegurará el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos y la protegerá de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, creando los mecanismos para ello.

En los artículos 68 y 84 se declara la protección explícita a la paternidad junto a la maternidad. Ello contribuye significativamente a la responsabilidad compartida o corresponsabilidad en el ámbito familiar, lo que tiene un impacto positivo en la conciliación de la vida familiar y laboral.

El reconocimiento del derecho a una vida libre de violencia (artículos 43 y 85) y el compromiso a enfrentarla ratifican la importancia de la prevención y la lucha contra la violencia y resalta la responsabilidad obligatoria del Estado en la implementación de normas jurídicas, políticas públicas y el perfeccionamiento de los mecanismos de protección a las víctimas.

Interpretar todos estos artículos en su interrelación con otros fundamentales del texto constitucional, ayuda a comprender su carácter sistémico y la coherencia de la Constitución en relación con el principio de igualdad y no discriminación y su alcance para todas las personas, en particular para las mujeres, las niñas y las familias.

## **Políticas públicas de igualdad y transversalización de género**

El principal marco normativo de género durante todos estos años (1997 hasta el 2020) fue el Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de

seguimiento a la IV Conferencia de la Organización de Naciones Unidas sobre la Mujer (PAN), cuya principal particularidad ha sido servir de agenda política del Estado cubano y no tener un carácter sectorial.

Dicho Plan fue objeto de evaluaciones periódicas en las cuales los OACE y los gobiernos provinciales y municipales rendían cuentas de su cumplimiento. Una vez realizada su tercera evaluación y cuando se estaba realizando en el país la reestructuración del modelo económico y social, después de varios años de trabajo en su actualización y perfeccionamiento, se presenta la propuesta de un nuevo programa gubernamental: el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM),<sup>14</sup> aprobado por unanimidad en reunión del Consejo de Ministros, el 30 de octubre de 2020 y publicado como Decreto Presidencial en la Gaceta Oficial de la República, el 8 de marzo de 2021.

Este nuevo Programa amplía el alcance del plan vigente hasta ese momento e integra en un solo documento acciones que se corresponden con los principios y postulados reconocidos en la Constitución de la República de Cuba y el nuevo escenario de actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, así como con los compromisos internacionales contraídos sobre esta materia.

El PAM parte del reconocimiento de los derechos humanos y en particular, de las mujeres. Su objetivo general es *promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República, así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana, y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y*

*familiar, a fin de su eliminación.*

En dicho objetivo general y en los nueve específicos que contiene, el Estado cubano está reconociendo la necesidad del cambio, de la transformación social de concepciones y conductas discriminatorias que limitan, en no pocos casos, la participación de las mujeres y su desarrollo personal.

El fomento de una cultura de igualdad, el respeto a la diversidad, la implementación de acciones dirigidas a lograr mayor integralidad y efectividad en la prevención y eliminación de manifestaciones de discriminación contra la mujer, el fortalecimiento de los mecanismos y la capacidad profesional de los funcionarios y servidores públicos para incorporar las cuestiones de género en la elaboración de políticas, programas y servicios, la inserción de temas de género en todos los planes y programas de estudio y la toma de decisiones basada en evidencias científicas, entre otros aspectos, son propósitos medulares del PAM. Si a ello se suma que los OACE, las entidades nacionales y organizaciones deberán rendir cuentas sobre la implementación y el cumplimiento de cada una de las medidas que le correspondan, ante el Presidente de la República y el Consejo de Ministros, según el periodo que se establezca, convierten al PAM en uno de los principales mecanismos para la garantía de los derechos y para el progreso de las mujeres en Cuba.

El PAM se concibe entonces como la *agenda del Estado cubano*, la hoja de ruta para el adelanto de las mujeres, definida como un *Programa de Gobierno*, con la participación de la FMC en su condición de *Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres*. Cuenta con siete áreas de especial atención, una más que el plan anterior: Empoderamiento económico de las mujeres; Medios de comunicación; Educación, prevención y trabajo social; Acceso a la toma de decisiones; Legislación y Derecho, marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia; Salud sexual y reproductiva y estadísticas e investigaciones. Al PAM se anexa un Plan de 46 medidas correspondientes a las siete áreas de especial atención.

<sup>14</sup> República de Cuba (2021). *Programa Nacional para el Adelanto de la Mujer*. Ministerio de Justicia, Gaceta Oficial No. 14. Extraordinaria de 8 de marzo de 2021, Decreto Presidencial.

A partir de la aprobación en 1997 del primer Plan de acción ya mencionado para el avance de las mujeres en Cuba, se han venido desarrollando Estrategias de Género en los distintos sectores como principales instrumentos para la igualdad de género.<sup>15</sup> Cuba se ha nutrido además de las experiencias regionales en América Latina y el Caribe de aplicación de los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género. Se han considerado dos estrategias como buenas prácticas a nivel regional: la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020 y la Institucionalización de género en el componente educativo de la Respuesta Nacional al VIH, impulsada mediante la Estrategia de Género 2013-2017.

## **Las pioneras: Estrategias de Género de tres organizaciones no gubernamentales (ONG) vinculadas al Sector de la Agricultura**

Al hacer referencia al diseño de Estrategias de Género en Cuba, hay que considerar como antecedente, en primer lugar, la práctica promovida por la FMC de realizar un diagnóstico permanente de la situación de las mujeres trabajadoras asalariadas y directivas mediante encuentros de mujeres trabajadoras de los fundamentales sectores del país y a todos los niveles: nacional, provincial y municipal, de conjunto con la Central de Trabajadores de Cuba (CTC). También la realización de talleres de mujeres directivas en los OACE y la creación de Comités de Género (comité de mujeres, comité de mujeres directivas y otras denominaciones).

Esta práctica llega hasta nuestros días, y mediante ella se promueve el debate de los problemas específicos que confrontan las mujeres, por lo general en presencia de las administraciones, se elaboran planes de acción y se contribuye así a encontrar las soluciones correspondientes. Por esta razón, cuando se revisan las Estrategias de Género de los OACE, en muchas de ellas se incluyen los encuentros o talleres con mujeres del sector en cuestión, o bien como paso previo para la elaboración de su estrategia o como práctica sistemática a lo largo de su aplicación.

Las pioneras en diseñar e implementar Estrategias de Género en Cuba fueron tres organizaciones de la sociedad civil, pertenecientes al sector de la agricultura: Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), 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

---

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

fundamentalmente a garantizar una mayor presencia femenina en la producción agrícola y en los puestos de toma de decisiones.

## **Estrategia de Género de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños**

Aprobada en el 2005 por su Buró Nacional, la Estrategia de Género de la ANAP fue resultado del trabajo conjunto de esta organización campesina con la FMC, ya que, desde su surgimiento, se desarrollaron políticas para la incorporación masiva de las mujeres a los procesos productivos y fueron creadas las Brigadas FMC-ANAP como un poderoso movimiento organizativo para lograr dicho objetivo y para elevar el nivel político y cultural de las campesinas.

La elaboración de la Estrategia fue el fruto del trabajo de las comisiones creadas en todas las estructuras de la ANAP y los más de 270 talleres de diagnóstico participativo realizados en el 50 % de los municipios del país. Sus objetivos esenciales son:

1. Lograr una mayor incorporación de las mujeres a las cooperativas de producción agropecuaria (CPA) y a las cooperativas de créditos y servicios (CCS).
2. Fortalecer el papel dirigente de las mujeres en la ANAP, incrementando su participación en los diferentes niveles de dirección y de toma de decisiones.
3. Incrementar la capacitación y sensibilización en el tema de género en todas las estructuras de dirección, asesorados por la FMC.
4. Fomentar relaciones de trabajo con otras instituciones, organizaciones y movimientos que permitan consolidar la labor por la igualdad de género en la organización.

La implementación de la Estrategia ha sido evaluada por el Buró Nacional de la ANAP anualmente y se ha reconocido como experiencias positivas:

- La consolidación del funcionamiento de comisiones de género en todas las estructuras de dirección.
- La realización sistemática de talleres de sensibilización en el tema de género y la capacitación a activistas en las organizaciones de base.
- La creación de la Cátedra de Género en la Escuela Nacional de la ANAP Niceto Pérez.
- El incremento de mujeres en las CPA y CCS, incluidas las dirigentes.
- La difusión del trabajo de la organización por la igualdad de género en la prensa radial, escrita y televisiva; la elaboración de otros productos comunicativos para su distribución y la creación de una sección en la revista y en la página web de la ANAP para dar a conocer el trabajo de las comisiones y activistas de todas las provincias y municipios en relación con el tema.

## **Estrategia de Género de la Asociación Cubana de Producción Animal**

La Estrategia de Género de la ACPA<sup>16</sup> fue aprobada en el 2006, aunque ya se registraban antecedentes de acciones afirmativas a favor de las mujeres (generación de empleos, atención a necesidades específicas, entre otras). Al momento de elaborarla (2005-2006), eran escasas las experiencias en la implementación de este tipo de estrategias en el sector agropecuario.

El objetivo general de dicha Estrategia es contribuir a la transversalización de género en la ACPA,

---

<sup>16</sup> La ACPA está integrada por productores y productoras privados, cooperativistas estatales, personal científico y docente. Vinculada al sector agropecuario, orienta sus objetivos al desarrollo técnico-productivo sostenible a través de la capacitación, la transferencia de tecnologías y la comunicación a sus asociados.

de manera que se redunde en el empoderamiento de las mujeres vinculadas a las áreas de atención de la organización. Su objetivo específico es mejorar, en términos de equidad de género, el desempeño institucional y sustantivo de la ACPA.

Los resultados esperados son tres: fortalecida la institucionalidad de género en la ACPA; mejoradas las capacidades y sensibilidad de su personal y miembros sobre equidad de género; y desarrolladas las acciones específicas para mujeres como parte de la política de igualdad de oportunidades.

La bibliografía consultada refiere la existencia de un Programa de género para dar cumplimiento a la Estrategia, que incluye dos proyectos:

1. Fortalecimiento institucional de la ACPA para la implementación de una Estrategia de Género en cooperativas agropecuarias en cuatro provincias.
2. Fortalecimiento de las capacidades de la ACPA para la implementación de su Estrategia de Género en dos cooperativas del sector agropecuario a través de acciones demostrativas y replicables en las provincias de Granma y Camagüey.

Es reconocido el acompañamiento de instituciones cubanas como la FMC y de organizaciones de la cooperación internacional, por el apoyo a la ACPA, desde el año 2003, en el proceso de incorporación del enfoque de género. Destacan las organizaciones españolas MUNDUBAT y ACSUR-Las Segovias, con proyectos específicos, y el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Comunidad Autónoma de Madrid.

En el año 2011 se realizó un proceso de sistematización de los 5 años de la experiencia de implementación de la Estrategia de Género, como una

de las actividades comprendidas en los dos proyectos de cooperación mencionados, cuya síntesis fue publicada en 2012.<sup>17</sup> Mediante dicha sistematización se identificaron buenas prácticas, dificultades y recomendaciones.

Entre las buenas prácticas se señalan la creación de Comités de Género como espacios de coordinación y apoyo; el desarrollo de políticas afirmativas a favor del incremento de mujeres en la ACPA y en los cargos de dirección; la sinergia entre organizaciones nacionales e internacionales; contar con una sección fija sobre género en la *Revista ACPA*; el establecimiento de un Premio Anual a la excelencia en el trabajo de la Mujer Productora; la producción de audiovisuales orientados a dignificar y visualizar el trabajo de las mujeres en el sector agropecuario. También se identificó que los propósitos de la Estrategia se diseminaron a otros espacios como la Delegación de la Agricultura de Granma, la incorporación del tema de género a la Escuela del Partido Comunista de Cuba (PCC) de esta misma provincia y el posicionamiento del enfoque en algunos medios de difusión provinciales.

Entre las principales dificultades se relacionan en el informe: la brevedad del tiempo transcurrido para producir cambios significativos en las mentalidades y prácticas de un sector tradicionalmente masculino; insuficiente conocimiento de las legislaciones referentes a la igualdad de género; débil funcionamiento de algunos grupos territoriales y del Comité nacional; disímiles ritmos de apropiación de la Estrategia y del enfoque de género en sus miembros y territorios y la carencia de un programa de sensibilización y capacitación para acompañar la implementación.

Como resultado de la sistematización se realizaron un conjunto de recomendaciones encaminadas a fortalecer los procesos de seguimiento y evaluación:

---

<sup>17</sup> Hernández, C. N. (2012). *Un paso más... Síntesis de la sistematización de la Estrategia de Género de la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA)*. Publicaciones Acuario, Centro Félix Varela, La Habana.

la demostración del aporte de la equidad de géneros a la sostenibilidad de los procesos productivos; la capacitación como factor cardinal para el avance de la Estrategia; ampliar y fortalecer los Comités de Género en provincias y a nivel nacional; y continuar incrementando la divulgación por diferentes vías. Se apuntó la conveniencia de gestionar una segunda fase del proyecto para continuar apoyando a los territorios ya incorporados e incluir a otras provincias.

En 2011, la ACPA publicó como parte de sus experiencias, un protocolo para integrar el enfoque de género en proyectos de esta organización con la colaboración del Centro Félix Varela y destinado al personal directivo de las entidades de la ACPA, a las personas encargadas de la dirección y coordinación de proyectos y a todas las que realizan acciones de facilitación, extensionismo, promoción y formulación de proyectos.

## **Estrategia de Género de la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales**

El Ministerio de la Agricultura puso en marcha el Proyecto de Desarrollo Forestal de la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTA-F),<sup>18</sup> con la colaboración de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), en el cual se reconoció en la igualdad de género una meta fundamental para el avance de la población rural. Para contribuir al empoderamiento de las mujeres y lograr relaciones humanas más justas y equitativas, este Proyecto cuenta con una Estrategia de Género y una Guía de orientaciones y procedimientos para su aplicación, publicada en 2010.

En el año 2009 como inicio del proyecto se realizó un diagnóstico integral, mediante entrevistas al

personal del sector y observaciones participantes, mediante el cual se detectaron importantes brechas de género que colocaban en desventaja a las mujeres en cuanto a sus condiciones y posición. Se diagnosticó que esas brechas pasaban inadvertidas, eran ignoradas y solapadas en casi todos los niveles estructurales del sector, y que los decisores y actores claves, incluidos los locales, no percibían el impacto que las relaciones injustas y desequilibradas tienen en la gestión económico-productiva y en las personas.

Sobre la base de dicho diagnóstico, se diseñó la estrategia para el avance hacia una mayor igualdad de género en el sector, cuyo plan de actividades contempla entre sus objetivos principales: conocer, socializar, sensibilizar, capacitar, sistematizar y evaluar. Dichas acciones fueron agrupadas en cuatro ejes estratégicos: diagnóstico y socialización, sensibilización, capacitación y sistematización.

Los resultados previstos y cumplidos para la etapa hasta el 2015, en cada uno de los ejes fueron los siguientes:

1. Realizar un diagnóstico participativo con análisis de género y divulgar sus conclusiones y recomendaciones.
2. Programar acciones participativas para crear conciencia de mujeres y hombres acerca de la necesidad de mejorar las relaciones de género.
3. Aumentar el compromiso de actores y decisores en el apoyo al proceso de cambios en las relaciones de género.
4. Crear la red de promotores y formadores de género del sector, e incluir el tema de género en los planes de capacitación.
5. Monitorear y evaluar el proceso de implementación de la Estrategia, y el seguimiento periódico de las acciones planificadas.

<sup>18</sup> El sector forestal es un grupo heterogéneo de entidades de diversa composición y objeto social que comparten responsabilidades en el manejo y protección del patrimonio forestal en Cuba, ya sea como rectores, productores, protectores, investigadores, capacitadores y poseedores de bosques naturales o plantados, en distintos esquemas de tenencia de la tierra.



# Experiencias de implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género en Cuba

Un paso muy importante en los avances de la transversalización del enfoque de género y del desarrollo de estrategias específicas para este fin en el sector público fue la implementación en Cuba, a partir de la experiencia regional “Programas de certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género” y con el apoyo del PNUD, de los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género.

La capacitación recibida por parte de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe del PNUD, los intercambios de carácter internacional con otros países de la región, el apoyo de la FMC como Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer, y en particular de su Centro de Estudios, facilitaron que dos modelos en materia de transversalización de género se hayan construido e implementado como pilotos: Igualdad de Género para la Gestión con calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA) e Igualdad de Género es Salud (IGES). Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en instituciones del sector salud.

## Igualdad de Género para la Gestión con calidad de la Seguridad Alimentaria

La IGECSA es una experiencia que se inició en 2010 con el liderazgo del Ministerio de la Agricultura, la asesoría de la FMC y el apoyo técnico del PNUD. 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.

En esta experiencia, la primera en Cuba —y aliada con el Plan de Acción Nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijing—, participan desde su surgimiento, la FMC, el Ministerio de la Agricultura, la ANAP, el CEM, la Oficina Nacional de Gestión de la Calidad, el PNUD y otras organizaciones a nivel local. Este programa tuvo en sus inicios el apoyo financiero de la Unión Europea, la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) y el gobierno de Canadá en el marco de programas y proyectos de cooperación como Palma, Basal, Agrofrutales y otros.

Esta experiencia basó su intervención en un amplio proceso participativo mediante el cual se acordaron ocho principios básicos de trabajo y cinco ejes de análisis, cada uno de ellos con sus objetivos definidos; los requisitos de las entidades para participar en la experiencia; los pasos a seguir para su implementación; los niveles de reconocimiento posibles de alcanzar; y un sistema de indicadores para cada nivel de reconocimiento. Se estableció la estructura interinstitucional para implementar la experiencia, las funciones para cada integrante y se contó además con un glosario de términos.<sup>19</sup>

Los ejes de análisis a trabajar fueron:

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

La estructura de carácter interinstitucional fue la siguiente: un Comité Nacional de Coordinación de IGECSA, en el cual participan las entidades del sector de la agricultura y la FMC; Grupos Gestores Municipales de IGECSA en tres provincias, muy vinculados al Comité Nacional de Coordinación de IGECSA; y Comités de Género de IGECSA en cada entidad de la agricultura, los cuales trabajaron en sinergia con el Comité Nacional de Coordinación

<sup>19</sup> Colectivo de autores (2014). *IGECSA Igualdad de Género para la Seguridad Alimentaria. Experiencia Demostrativa de un Sistema de Gestión en Igualdad de Género para el Sector Agropecuario en Cuba*. FMC, MINAG, ANAP, PNUD.

de IGECSA. Todas estas son también mecanismos de carácter interinstitucional.

Según una valoración de esta experiencia realizada por el PNUD y el CEM, se identificaron, entre otros, los siguientes *aprendizajes*:

### ¿Qué funcionó?

- Acciones de sensibilización y capacitación.
- Trabajo intersectorial, conciliación de los intereses comunes del Ministerio de la Agricultura, 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).
- La realización de las auditorías de género para certificar a las cooperativas.

### ¿Qué no funcionó?

- Lentitud en los procesos. No cumplimiento de los plazos establecidos.
- No disponibilidad de recursos que favorezcan 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.

El análisis de logros y dificultades de este tipo de iniciativas permitió esbozar un grupo de recomendaciones, entre las que se destacan: determinar con precisión y monitorear el estricto cumplimiento de los tiempos de la implementación del modelo; disponer desde el inicio los recursos financieros y humanos para asegurar su implementación; fortalecer la sensibilización y la formación de las capacidades locales en todas las etapas; incorporar desde el inicio a instituciones expertas en sistemas de gestión y calidad o de normalización, entre otras.

Según datos ofrecidos por el Ministerio de la Agricultura, en 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” (tres CCS, una CPA, una unidad básica de producción agropecuaria [UBPC], una unidad empresarial de base [UEB], una minindustria, dos institutos de investigación de Medicina Veterinaria y una delegación municipal de la agricultura). De ellas, cinco fueron recertificadas en 2019, mientras que en 2018 tres nuevas entidades fueron certificadas con el primer nivel la Dirección de Cuadros del Ministerio de la Industria Alimentaria (MINAL), la Dirección de Desarrollo de una empresa y un instituto de investigaciones.

En resumen, la experiencia ha continuado aplicándose y ocho nuevas entidades se encuentran en proceso de certificación, a pesar de las dificultades financieras al no poder contar con los recursos necesarios. IGECSA ha constituido un importante referente para la elaboración de las Estrategias de Género de otros OACE.

## Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en instituciones del sector salud: “Igualdad de Género es Salud”

La experiencia demostrativa de un IGES se ha desarrollado en el marco de los proyectos financiados por el Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria.

El PNUD-Cuba junto a las instituciones cubanas correspondientes, vino trabajando desde 2012 en el fortalecimiento del posicionamiento del tema de género en la respuesta efectiva al VIH/sida. Así el modelo o sistema de gestión en materia de transversalización de género, la iniciativa IGES, comenzó en 2013 en algunas instituciones que forman parte del Ministerio de Salud, inspirada en la experiencia previa de IGECSA.

Antecedió al desarrollo de la experiencia un taller de capacitación y reflexión *Certificación de género: ¿una herramienta para la generación de entornos potenciadores de la igualdad de género en la prevención del VIH/sida?* solicitado por el Centro Nacional de

Prevención de las ITS-VIH/sida (CNP) a la FMC, en el cual, derivado de un amplio proceso participativo se definieron seis ejes estratégicos a trabajar y se avanzó en la construcción de un grupo de indicadores.

Con el liderazgo del CNP y la asesoría técnica del CEM y del PNUD, se construyó participativamente el Modelo IGES, el cual contiene los principios que lo orientan, seis ejes estratégicos con sus objetivos, los requisitos de las entidades para participar en la experiencia, los pasos a seguir para su implementación, los niveles de reconocimiento posibles a alcanzar y un sistema de indicadores para cada nivel de reconocimiento. Además, se definieron los roles y estructuras de los Comités para la coordinación e implementación de la experiencia demostrativa.

Los ejes de análisis seleccionados fueron en esencia los mismos que los del modelo IGECSA, inspirados en esa experiencia, con la diferencia de la incorporación del concepto de corresponsabilidad al eje número 3 y la definición de un sexto eje: Prevención y atención a la violencia de género.

Los dos sistemas de gestión implementados —IGECSA e IGES— son sistemas de certificación y reconocimiento, similares a otros Sellos de Igualdad de Género impulsados en diferentes países de América Latina y el Caribe.

## **Estrategias de Género en el Sector Público**

Todas las iniciativas mencionadas en los anteriores acápite han servido de base al desarrollo de Estrategias de Género en diferentes OACE. Es el objetivo de este trabajo analizar dichas estrategias, cuáles han sido diseñadas como políticas internas a favor de la igualdad de género, las principales acciones desarrolladas y los resultados obtenidos.

En este informe ha sido posible analizar las experiencias en la elaboración e implementación de Estrategias de Género en los Ministerios de la Agricultura (MINAG), Salud Pública (MINSAP), Turismo (MINTUR), Construcción (MICONS), Transporte (MITRANS), Educación (MINED), Educación Superior (MES), Informática y Comunicaciones (MICOM), Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Sector Azucarero (AZCUBA), la Contraloría General de la República (CGR) y la estrategia integral para las instituciones y organizaciones del sector jurídico. Se incluye además una Estrategia de la Sociedad Civil Patrimonio, Comunidad y Medio Ambiente (SCPCMA) de la Oficina del Historiador de La Habana (OHCH), esta última ya elaborada, aunque aún no implementada.

Se conoce de otros OACE, organizaciones e instituciones que avanzan en el proceso de elaboración o actualización de sus estrategias: Ministerios de Energía y Minas (MINEM), Transporte (MITRANS), Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA), Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) y la Universidad de La Habana.

### **Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020**

Como ya se ha analizado, es precisamente en el sector de la agricultura donde tienen lugar tres importantes experiencias previas de Estrategias de Género desarrolladas por tres ONG vinculadas al sector, y es también donde se desarrolló la primera experiencia de un Sistema de Gestión en Igualdad

de Género (IGECSA), cuyo reconocimiento institucional como iniciativa fundamental para generar cambios en las organizaciones y las personas, sirve de base a la elaboración de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura (EGSA), elaborada y coordinada por el MINAG.

Esa Estrategia fue diseñada como un instrumento de trabajo de las instituciones, organizaciones y entidades empresariales, estatales, presupuestarias y cooperativas del Sistema de la Agricultura para el periodo 2015-2020. En su concepción potencia la integración de todas las Estrategias de Género del sistema, que tienen una experiencia de trabajo consolidada. Para el 2021 se trabaja en su actualización.

La misión de la EGSA es orientar e incentivar una gestión por la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres a todos los niveles del Sistema de la Agricultura. Para ello, se parte de reconocer las desventajas de las mujeres, así como las necesidades, problemáticas y potencialidades de cada territorio, e implementar acciones para la incorporación de las mujeres al sector, su promoción y el reconocimiento de su liderazgo.

Entre sus objetivos específicos pretende generar una cultura de gestión por la igualdad de género, integrar el trabajo por la igualdad de género de las organizaciones que forman el Sistema de la Agricultura y potenciar el liderazgo de las mujeres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.

Está integrada por ocho líneas estratégicas que abarcan el nivel central, presupuestario y las cooperativas:

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.

Para su implementación se previó que la Dirección de Cuadros del MINAG asumiera la máxima responsabilidad en la organización, estructuración, funcionamiento y seguimiento a la Estrategia, acompañada por el más alto nivel de dirección (viceministros y ministro) por su alta responsabilidad, protagonismo y liderazgo por la igualdad de género.

Existe entonces una persona responsable de la Estrategia de Género a todos los niveles acompañada por la máxima dirección, con un equipo responsable del cumplimiento de cada uno de los resultados planificados. También se crearán equipos técnico-asesores que orienten el trabajo de implementación. Los comités de género, existentes a todos los niveles, son estructuras de apoyo para llevar a cabo este trabajo.

Las entidades del Sistema de la Agricultura implementarían la Estrategia de Género a partir del sistema de planificación existente. La necesidad de contar con un presupuesto para la implementación de la estrategia, se propuso en el taller nacional y se validó en los talleres territoriales.

Las entidades (de todas las formas productivas) y las asociaciones (ACTAF, ACPA, ANAP, ATAC, CCV-C)<sup>20</sup> informarán al MINAG sobre los avances y desafíos que tienen en la implementación de las Estrategias de Género a las que tributan.

En el año 2020 fue elaborada una *Caja de herramientas para la implementación de la Estrategia de Género de la Agricultura: Guía para potenciar sus resultados*, la que constituye un valioso instrumento para orientar los procesos implicados en el diseño, ejecución y evaluación de una Estrategia de

<sup>20</sup> Asociación Cubana de Técnicos Agropecuarios y Forestales (ACTAF), Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), Asociación de Técnicos Azucareros de Cuba (ATAC), Consejo Científico Veterinario de Cuba (CCVC).

Género, válido para cualquier ministerio o entidad de —y no solo para— la Agricultura.<sup>21</sup>

Previo a la construcción de la Caja de herramientas se realizó una sistematización sobre los resultados y desafíos de la implementación de la Estrategia. Entre ellos se destacó que, durante los cinco años de implementada, se han incrementado las acciones de reconocimiento social de las mujeres rurales y de las vinculadas al sector, y se ha trabajado a favor de promover su liderazgo y participación mediante la identificación intencionada de mujeres como reservas de cuadros en las entidades estatales, así como su preparación política y profesional. Además, se reconoce el incipiente uso del lenguaje inclusivo por parte de quienes dirigen, principalmente a nivel de Ministerio, el aumento del número de acciones de reconocimiento a las mujeres en los diferentes niveles y el crecimiento del número de hombres que asisten a actividades de la EGSA.<sup>22</sup>

Con posterioridad, basada en esa guía, también a finales de 2021 fue realizada una nueva evaluación de la implementación de la EGSA. En esta se señala que:

- Se logran resultados a nivel de cambio de gestión del organismo a favor de la igualdad, una mayor incorporación de mujeres a puestos de trabajo y un mayor uso del lenguaje inclusivo.
- Los avances en los resultados alcanzados por la EGSA son diferenciados entre instituciones, organizaciones y entidades de cada territorio.
- A partir del instrumento se facilitó la comprensión con diferentes herramientas que apoyan su uso, apropiación e impacto.
- Se observa el uso del lenguaje inclusivo en las políticas elaboradas y por parte de quienes dirigen.
- Se reconoce el aumento del número de accio-

nes de reconocimiento a las mujeres en los diferentes niveles.

- Se reconoce el crecimiento del número de hombres que asisten a actividades para promover la implementación de la EGSA.
- Se presentó y entregó el libro de la *Caja de herramientas* a las entidades del MINAG. Se hicieron 50 presentaciones de este texto.
- Se fortalecieron las alianzas estratégicas para el avance.
- Se constituyeron 435 Comités de Género en todo el país, integrados por 23 152 mujeres y 48 723 hombres.

Entre los *desafíos* para el periodo 2020-2021 se identificaron:

- Estaba previsto realizar un nuevo diagnóstico de género en 2020, pero se decidió posponerlo por la situación epidemiológica existente. No obstante, están identificadas problemáticas fundamentales y se realizan acciones para solucionar las brechas detectadas, las cuales son informadas en las rendiciones de cuentas de las entidades. La actualización del Plan de Acción de Género tendrá lugar cuando esté concluido el diagnóstico.
- Se continúa trabajando en la identificación de presupuestos de género en las entidades para la igualdad, desafío en el que aún se debe avanzar.
- En el Comité evaluador del proyecto se avala la incorporación del enfoque de género en los proyectos del sistema, sin embargo, se considera necesario reforzar la implementación de los proyectos aprobados y el seguimiento a sus resultados en cuanto a género.
- Se reconoce la necesidad de priorizar los indicadores que generen cambios y midan avances y desafíos.

En 2021 se actualiza entonces la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015-2020 y se encuentra en fase de aprobación la correspondiente a 2021-2025: *Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura de Cuba (EGSA) 2021-2025*, la cual da continuidad a la primera y toma en consideración los resultados y aprendizajes derivados del

<sup>21</sup> MINAG (2020). *Caja de Herramientas para la Implementación de la Estrategia de Género de la Agricultura: Guía para potenciar sus resultados*, Dirección de Cuadros, MINAG, La Habana.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

sistemático seguimiento realizado a esa política pública, una de las primeras de su tipo en el país. En este caso, en la actualización es importante destacar: su explícita vinculación con áreas y medidas del PAM y su sistema de indicadores y metas.

Así, la Estrategia de Género del presente quinquenio y sus ocho líneas estratégicas tienen relevantes puntos de contacto con la gran mayoría de las acciones del PAM, tanto en aquellas donde el MINAG y sus asociaciones son uno de los responsables en su implementación, seguimiento y evaluación sistemáticos como en otras en las cuales participan activamente.

Sus líneas estratégicas son:

1. Creación y fortalecimiento de capacidades: sensibilización y capacitación para cerrar brechas de género.
2. Comunicación, gestión del conocimiento, e innovación para potenciar la igualdad de género.
3. Articulación de organizaciones, trabajo en red e incidencia sociocultural en las comunidades por la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.
4. Condiciones laborales, salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral con mayor igualdad de género.
5. Incidencia en políticas de gestión institucional para promover la igualdad de género.
6. Seguimiento, monitoreo, evaluación y reconocimiento a las entidades que trabajan por la igualdad de género.
7. Mujeres, participación y reconocimiento (social, moral, político y material), liderazgo y empoderamiento económico.
8. Masculinidades en el sector agropecuario, forestal y tabacalero, y su incidencia en la igualdad de género.

Para cada línea estratégica se describen los resultados esperados, las acciones a realizar y el conjunto de indicadores para su evaluación.

## **Estrategia de Género en apoyo al componente educativo de la respuesta nacional a las ITS-VIH/sida. MINSAP, 2013-2017**

La experiencia acumulada con el diseño y la capacitación llevada a cabo como parte de la experiencia demostrativa IGES ya comentada, unida a los diagnósticos realizados por el CNP de ITS-VIH/sida, sirvieron de base para la construcción de la Estrategia de Género en apoyo al componente educativo de la respuesta nacional a las ITS-VIH/sida del MINSAP, en el año 2013, la cual se sustenta en dos importantes problemáticas y transformaciones a potenciar:

- La existencia de comportamientos y patrones sexistas en la población, que reflejan y reproducen la desigualdad de género y que deben ser modificados, porque incrementan el riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual (ITS), entre estas el VIH.
- La necesidad de producir cambios de comportamiento en el sector de la salud (con énfasis en la atención y prevención de salud, que favorezcan los análisis de género en las intervenciones relacionadas con las ITS; promuevan acciones que contrarresten comportamientos riesgosos y discriminaciones según las orientaciones sexuales e identidades de género; y contribuyan a fomentar condiciones de igualdad y disfrute pleno de los derechos y la vida sexual de hombres y mujeres para lograr una salud integral.

Su *objetivo general* consiste en posicionar el enfoque de género en el componente educativo de la respuesta nacional a las ITS-VIH/sida con énfasis en la Atención Primaria de Salud (APS), para promover transformaciones socioculturales en mujeres y hombres en condiciones de mayor vulnerabilidad que incidan en la prevención y la atención a las ITS-VIH/sida.

Para su alcance se identificaron cinco *líneas estratégicas*, estrechamente vinculadas entre sí:

1. Construcción de un marco teórico-metodológico relativo a género, diversidad sexual y las ITS-VIH/sida.
2. Perfeccionamiento de la educación y la capacitación en temas de género e ITS-VIH/sida en la APS.
3. Perfeccionamiento del sistema de comunicación social desde la perspectiva de género como herramienta que favorezca respuestas efectivas a las ITS-VIH/sida en la APS.
4. Construcción e implementación del sistema de monitoreo y evaluación sensible a género para la prevención y control de las ITS-VIH/sida a nivel de la APS.
5. Generación de entornos potenciadores de la igualdad de género en la prevención de las ITS y el VIH/sida, a nivel de la APS.

La Estrategia de Género, con *alcance nacional*, fue concebida para incidir en todos los niveles: el Sistema de Salud con énfasis en la APS, y en las provincias, municipios y áreas de salud afectados por la epidemia de VIH y otras ITS. Sus actividades son coordinadas directamente por el CNP y facilitadas por miembros del Grupo Gestor para la Promoción de la Igualdad de Género en la Prevención del VIH, considerado el equipo encargado de impulsar la implementación de la Estrategia y que tiene como principal tarea o misión su desarrollo exitoso.

El *resultado de impacto* al que debe contribuir la implementación de la Estrategia de Género será la disminución de la incidencia de ITS-VIH/sida en mujeres y hombres con condiciones de mayor vulnerabilidad a la epidemia. Se detallan además los resultados a obtener para cada línea estratégica y los pasos para implementarla.

Al cierre de 2020, a partir de del diagnóstico realizado, la estrategia vigente se actualizó y se convirtió en la *Estrategia de Género de la respuesta nacional a las ITS, el VIH y las hepatitis 2020-2024*, la cual es, hasta el momento, la más alta política pública

sectorial en materia de género asociada al Programa Nacional de Prevención y Control de las ITS, el VIH y las hepatitis, y está en concordancia con el PAM, aprobado en 2020. En general, esta Estrategia se propone contribuir a fomentar condiciones de igualdad y disfrute pleno de los derechos de todas las personas (trans, hombres y mujeres en su diversidad), con énfasis en quienes están en condiciones de mayor vulnerabilidad a las ITS, el VIH y las hepatitis.<sup>23</sup>

Sus *líneas estratégicas* son:

*Línea 1:* Marco teórico-metodológico sobre género, identidades de género, diversidad sexual, ITS, VIH y hepatitis para fortalecer el trabajo desde una conceptualización consensuada.

*Línea 2:* Educación y capacitación en género para fortalecer la respuesta a las ITS, el VIH y las hepatitis.

*Línea 3:* Comunicación social con perspectiva de género e inclusiva, que beneficie la prevención de las ITS, el VIH y las hepatitis.

*Línea 4:* Entornos potenciadores de la igualdad y el respeto a la identidad de género, que favorecen la respuesta a las ITS, el VIH y las hepatitis en las comunidades y los ámbitos de actuación profesional.

Los resultados a alcanzar se han definido en correspondencia con estas cuatro líneas estratégicas que organizan los esfuerzos e integran los productos de la Estrategia de Género en cuatro bloques. Todas las líneas buscan consolidar elementos en los que ya se ha iniciado un recorrido, y a la vez perfeccionar e innovar: una se orienta a la producción conceptual, en diálogo con la práctica; mientras otras contribuyen a generar cambios en los ámbitos de actuación profesional y de la vida comunitaria.

---

<sup>23</sup> Actualización basada en el plegable "Por la Salud y el Desarrollo Sostenible. Avanzando en Igualdad. Resumen de la Estrategia de Género de la respuesta nacional a las ITS, el VIH y las hepatitis". MINSAP, 2021.

## **Estrategias de Género en el Ministerio de Educación**

Sin lugar a dudas es imposible adentrarse en las Estrategias de Género actuales del MINED sin referirse al Programa de Cátedras de la Mujer en los Institutos Superiores Pedagógicos, creadas desde 1989, año que se fundó la primera de ellas en el Instituto Superior Pedagógico Félix Varela de Villa Clara. El Programa de Cátedras de la Mujer, impulsado por la FMC, inicialmente en coordinación con el MINED constituyó una verdadera Estrategia de Género, y ha desempeñado un papel relevante en la formación de maestros y maestras en los temas de género.

Hoy la vigencia de las Cátedras se mantiene y han asumidos diferentes nombres en función de los intereses de las instituciones universitarias. Con el proceso de unificación de las universidades, las Cátedras de la Mujer han pasado al Ministerio de Educación Superior (MES) y continúan su encomiable labor en la formación de profesionales, la investigación sobre género y el desarrollo de actividades de extensión comunitaria con este enfoque a favor de la igualdad.

### **Resoluciones Ministeriales No. 139/2011 y No.16/2021 sobre los Programas de Educación Integral de la Sexualidad con enfoque de Género y Derechos Sexuales**

A partir del Programa Nacional de Educación Sexual, gestado desde los inicios de la Revolución por la FMC y coordinado posteriormente por el Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX), ha sido objetivo esencial de la política educacional en Cuba la educación de la sexualidad, concebida como derecho humano y como parte de la formación integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, razón por la cual sus contenidos fueron incluidos en los diversos niveles del currículo escolar y sometidos al trabajo de perfeccionamiento educacional en varios momentos.

Como parte de este perfeccionamiento educacional y de su adecuación a nuevos contextos, como la aparición del VIH/sida y la necesidad de fortalecer su prevención, se aprueba entonces, en el año 2011, la Resolución Ministerial No. 139 “Programa de Educación de la Sexualidad con enfoque de Género y Derechos Sexuales” para su aplicación en el currículo escolar de las educaciones Preescolar, Primaria, Especial, Secundaria Básica, Preuniversitario, Educación Técnica y Profesional, Adultos y Formación y Superación del Personal Pedagógico del Ministerio de Educación, el cual de hecho se convierte en la Estrategia de Género y derechos del MINED.

El objetivo general de este Programa ha sido promover el desarrollo de un comportamiento sexual sano, pleno y responsable en niños y niñas, adolescentes y jóvenes a partir de la formación y desarrollo de conocimientos, habilidades psicosociales, valores y actitudes que favorezcan los modos de conducta y las relaciones humanas sustentadas en el ejercicio de los derechos sexuales y la igualdad de género. Este objetivo general fue desglosado en seis objetivos específicos y en la descripción de los contenidos esenciales del eje curricular. El Programa cuenta con un marco teórico-metodológico, una relación bibliográfica de apoyo, algunas dimensiones e indicadores para su aplicación científica en la práctica educativa y, además, indicaciones metodológicas para los diferentes niveles y formas de enseñanza, acompañadas de artículos científicos para apoyar la impartición de los contenidos.

Como continuidad y actualización del Programa aprobado en 2011, el 27 de febrero de 2021 el MINED promulga la Resolución No. 16, la cual aprueba el *Programa de educación integral en sexualidad con enfoque de género y derechos sexuales y reproductivos en el Sistema Nacional de Educación* y deja sin efecto la Resolución No. 139 del 17 de junio de 2011.

En la concepción metodológica de este Programa se asume como definición de la educación integral de la sexualidad, así como las referidas a



estrategias, enfoques y modelos relacionados con este proceso, como:

...el proceso científico, consciente, organizado, sistemático, sostenible, participativo y contextualizado, basado en conocimientos, habilidades psicosociales, valores y actitudes positivas, que promueva la igualdad de género, los derechos sexuales y reproductivos, la autonomía, la salud sexual, el bienestar psicosexual y la expresión de una sexualidad plena, segura, placentera, libre y responsable en las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el sistema nacional de educación.<sup>24</sup>

Una mirada a la Resolución 16/2021 como una estrategia educativa de género en el proceso educativo para todos los niveles y formas de enseñanza, hace que se confiera una especial atención a algunos de sus objetivos:

- Promover la igualdad entre los géneros desde una perspectiva emancipadora del ser humano, basada en el respeto a la dignidad plena como valor supremo, que se sustenta en el reconocimiento de los derechos humanos; y que permita superar exclusiones, inequidades, desigualdades, relaciones de poder y todo tipo de violencia de género; expresadas en roles y normas de género desiguales, estereotipos, prejuicios sexistas y discriminaciones.
- Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos, como parte de la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad y el desarrollo integral en relación con la expresión positiva, sana, feliz, placentera y responsable de la sexualidad.

Además, en las orientaciones técnicas del proceso de educación de la sexualidad vale destacar las siguientes:

- El enfoque de género, de derechos sexuales y reproductivos, curso de vida y sociocultural, desde un posicionamiento holístico, integrado y positivo de la sexualidad, como eje principal de la política educativa en programas curriculares y en proyectos educativos sobre educación integral de la sexualidad
- El respeto a la diversidad sexual, como fundamento ético y de protección de los derechos de las personas y de rechazo a prácticas y comportamientos homofóbicos, transfóbicos e inhumanos en relación con la diversidad sexo-générica y en particular las discriminaciones por diversidad corporal, color de la piel, orientación sexual e identidad/expresión de género.

La implementación de esta estrategia educativa, según declaraciones del MINED, se prevé para cuando estén garantizadas las condiciones necesarias.

### **Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET (2021-2023)**

Con la participación de varias instituciones, en el 2020 fue diseñada para la Educación Técnica y Profesional la Estrategia Género e Inclusión, la cual responde a dos de los objetivos específicos del proyecto "Fortalecimiento del proceso de formación profesional de jóvenes y trabajadores en la Educación Técnica y Profesional en especialidades seleccionadas para su inserción al empleo" (PROFET):

- Elevar la calidad de la oferta de los servicios educacionales para ampliar las competencias de jóvenes que respondan a demandas de sectores productivos seleccionados (empresariales, cooperativas y no estatales) con enfoque de equidad de género.
- Incrementar la calidad de la oferta docente-formativa y la orientación profesional a través de nuevos programas, y capacidades docentes

<sup>24</sup> MINED; Cuba (2021). *Resolución No. 16, Programa de educación integral en sexualidad con enfoque de género y derechos sexuales y reproductivos en el Sistema Nacional de Educación*. La Habana, MINED, 27 de febrero de 2021.

según la demanda de sectores seleccionados y la promoción de la igualdad de género.

- La Estrategia se encuentra bajo la dirección del Ministerio de Educación y cuenta con el apoyo técnico y financiero de COSUDE y el PNUD.

Para el diseño y aplicación de la Estrategia de Género, la Dirección Nacional de Enseñanza Técnica y Profesional junto al PNUD convocaron, a finales de 2019, a varias instituciones académicas y de investigación para la conformación de un equipo técnico que acompañara los diferentes procesos por los que transitaría la estrategia. Las instituciones participantes son: MINED, Dirección Nacional de Enseñanza Técnica y Profesional, PNUD, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, Centro de Estudios de la Economía Cubana, CEM de la FMC, MINAG, Centro Oscar Arnulfo Romero, Centro de Estudios sobre la Juventud, Universidad de La Habana y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Cuba).

La Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET será implementada en 36 centros politécnicos vinculados al proyecto de la Enseñanza Técnica y Profesional e incluye la realización de seis experiencias pilotos, en particular en las especialidades definidas de las familias del sector agropecuario, construcción y servicios.

Además, está previsto identificar aprendizajes sobre elementos claves de género e inclusión, con el fin de tributar insumos y experiencias para el Tercer Perfeccionamiento de la Enseñanza mediante la posible instrumentación de una Estrategia de Género e Inclusión de la Enseñanza Técnica y Profesional en su conjunto.

Constituyen el público-meta inmediato los estudiantes, docentes, metodólogos y personal directivo de los centros politécnicos, en particular en las especialidades de la Construcción, Agricultura y Servicios, vinculados al turismo en los territorios donde el proyecto se implementa. Se dirige también a las/los trabajadoras de las entidades laborales, las familias y las comunidades seleccionadas por el proyecto para una mayor incidencia y la realización de actividades pilotos.

## **Objetivo general**

Fortalecer la igualdad de género e inclusión en la formación integral y profesional de los jóvenes estudiantes en los centros politécnicos y especialidades de la Agricultura, la Construcción y los Servicios vinculadas al proyecto PROFET, en el desempeño profesional de docentes, personal directivo y metodólogos, así como en las familias del estudiantado.

## **Objetivos específicos**

1. Potenciar la eliminación de desigualdades y el pleno ejercicio de los derechos de igualdad de género e inclusión educativa en los jóvenes estudiantes de las especialidades de Construcción, Agropecuarias y Servicios.
2. Fomentar una cultura de igualdad de género e inclusión educativa entre el personal directivo, los trabajadores de las entidades laborales asociadas, familias y comunidades, para propiciar que los estudiantes reciban un conjunto de influencias educativas convenientes, articuladas y coherentes con los principios de igualdad y justicia social.
3. Contribuir a elevar la calidad de la formación profesional en las especialidades de la Construcción, Agropecuarias y Servicios en los centros politécnicos, a partir de promover cambios de gestión a favor de la igualdad y la transversalización del enfoque de género e inclusión en el acceso, la formación, la inserción laboral y el vínculo escuela - entidad laboral - familia - comunidad, de modo que pueda servir como base a experiencias futuras en el resto de las especialidades de la Enseñanza Técnica y Profesional.

## **Líneas de implementación**

*Línea 1:* Realización de diagnósticos, estudios y generación de información sistemática sobre la igualdad de género y la inclusión en las especialidades de Agropecuaria, Construcción y Servicios, relacionados con el turismo en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

*Línea 2:* Desarrollo de procesos formativos, de sensibilización, capacitación y superación sobre igualdad de género e inclusión con los participantes (personal directivo, docentes, metodólogos, especialistas, tutores y estudiantes) de las especialidades de la Enseñanza Técnica y Profesional de Construcción, Agricultura y Servicios relacionados con el turismo, en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

*Línea 3:* Mejoramiento del proceso de formación vocacional y orientación profesional en las especialidades de Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo desde el enfoque de género e inclusión, tanto en las Secundarias Básicas como en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

*Línea 4:* Mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje durante la formación profesional de estudiantes en los centros politécnicos, a partir de haber generado cambios de gestión a favor de la igualdad y de potenciar resultados en materia de equidad de género e inclusión.

*Línea 5:* Mejoramiento del proceso de inserción laboral del estudiantado durante sus prácticas y contribución a elevar la calidad de su ubicación laboral desde un enfoque de género e inclusión.

*Línea 6:* Promoción de la comunicación social inclusiva y no sexista en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET para fomentar una cultura de igualdad e inclusión social y contribuir a la deconstrucción de estereotipos de género y discriminatorios, en los procesos de la Enseñanza Técnica y Profesional, con énfasis en la formación vocacional y orientación profesional y la formación profesional.

*Línea 7:* Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados integrales de la Estrategia de Género e inclusión implementada en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

Cada línea contiene la descripción de los resultados esperados y las acciones a desarrollar. Además, se

ofrecen las orientaciones para la implementación de la estrategia para cada nivel implicado: Dirección del proyecto PROFET, Dirección Nacional de la Educación Técnica y Profesional, departamentos provinciales de la Educación Técnica y Profesional y centros politécnicos.

## **Estrategia de Género en el Ministerio de Educación Superior**

### **Estrategia del Ministerio de Educación Superior para el desarrollo de la educación integral de la sexualidad en sus universidades**

El MES no cuenta con una Estrategia de Género para su organismo con las características orientadas y que otros OACE han elaborado. En la educación superior existe una *Estrategia para la educación integral de la sexualidad* que se revela en los tres procesos sustantivos que transcurren en las universidades: formación de pre- y posgrado, extensión universitaria e investigación que incluye el tema de género.

Con base en la indicación del viceministro primero del MES, dada a los rectores de las universidades adscriptas en julio de 2013, las comisiones nacionales de carrera y las propias universidades —a partir de las facultades que le están asignadas— comenzaron a trabajar en la dirección de diversificar las carreras donde se impartan los contenidos relacionados con la educación integral de la sexualidad y el enfoque de género por la vía curricular.

En un informe elaborado en enero de 2014 se señaló que en ese momento más del 45 % de las carreras de las universidades del MES, tenían incorporadas las temáticas referidas a la educación integral de la sexualidad y el enfoque de género en el currículo base, el propio o el optativo/electivo.

En la educación posgraduada, se apunta al desarrollo de numerosos cursos de diplomado, maestrías y

doctorados en todo el país, cuyo eje principal son los temas relacionados con la sexualidad, la familia y el enfoque de género. Estos cursos han contribuido a la capacitación de los profesionales, tanto de la propia universidad como los del territorio. Si bien esta experiencia no se generalizó en todas las universidades, algunas comenzaron a impartir en los cursos de posgrado sobre Extensión Universitaria para profesor instructor y recién graduados, la temática de promoción de salud, educación sexual y género.

A inicios de 2014 se desarrollaban entonces, de acuerdo con el informe, de forma sistemática, más de 50 cursos extensionistas que abordaban las temáticas de sexualidad y género. Estos cursos se ofrecían a la comunidad universitaria y, además, en muchos casos a toda la población.

También se reconoce la contribución del trabajo de las Cátedras Honoríficas relacionadas con los temas de la mujer y sus derechos, la violencia de género, la sexualidad y otros afines a la socialización de estas temáticas, tanto en la comunidad universitaria como en la población. Muchas de estas Cátedras fueron creadas desde la década de los 90 y han desempeñado un importante papel como asesoras para la introducción del enfoque de género en los centros universitarios. Asimismo, se destaca el desarrollo de las acciones necesarias intra- y extrauniversitarias, para abordar las soluciones a los problemas detectados en cada comunidad, desde los proyectos socioculturales desarrollados en las comunidades.

Las universidades han desarrollado diferentes líneas de investigación relacionadas con estos temas y han contribuido a la solución de los problemas sociales presentes en nuestro país.

En 2021 se realizó una propuesta de Estrategia de Género para la Universidad de La Habana, de cuya aprobación aún no tenemos constancia.

## **Estrategia de Género del Ministerio de Turismo**

A partir de la elaboración de una Estrategia de Género para el organismo central, se diseñaron las estrategias de las direcciones provinciales del sector, y se han realizado cada dos años los encuentros con las mujeres trabajadoras y directivas, mediante los cuales se diagnostica un conjunto de problemáticas y se brinda, mediante las estrategias, seguimiento a las acciones tomadas.<sup>25</sup>

Así, en el II Taller Nacional de la Mujer, celebrado en 2015, todas las direcciones provinciales del MIN-TUR participaron con ponencias, en las cuales se trataron las problemáticas siguientes:

- Caracterización general de la presencia de las mujeres en las empresas concretas, en cuanto a fuerza laboral y en la toma de decisiones.
- Tratamiento dado a la sobrecarga de trabajo físico de las camareras y amas de llaves.
- Análisis de la aplicación de estrategias en varias empresas para la promoción de las mujeres a cargos decisorios a partir de encuestas realizadas.
- Presencia de las mujeres en ocupaciones poco comunes para ellas en el Turismo (seguridad, servicios técnicos, bares, entre otros).
- Acceso a programas de formación y superación.
- Igualdad de oportunidades en las formas de gestión no estatal, vistas desde la perspectiva legal.

En el CEM constan las presentaciones sobre las Estrategias de Género de las provincias Pinar del Río, La Habana, Matanzas, Cienfuegos, Villa Clara, Sancti Spíritus y Ciego de Ávila. En estas se identifican los objetivos de las estrategias de cada provincia, el diagnóstico realizado, las líneas estratégicas seleccionadas, las acciones a desarrollar y sus

---

<sup>25</sup> Los elementos que se aportan son el producto del análisis realizado por la autora, a partir de las ponencias presentadas y de las presentaciones en PowerPoint, así como de las notas tomadas en los talleres en los cuales participó, ya que no se cuenta en la FMC con el documento estratégico de género de este sector.

indicadores de resultados, con diferente nivel de elaboración y concreción en la práctica, pero todas diseñadas con respeto a las indicaciones brindadas por la FMC para elaborar la estrategia.

Este proceso de elaboración de las estrategias en el sector contó con varias fases:

*Fase 1:* Definir el Comité de Género.

*Fase 2:* Diagnosticar la situación de género del territorio (en proceso).

*Fase 3:* Identificar líneas estratégicas, resultados esperados, potencialidades y obstáculos.

*Fase 4:* Identificar las acciones para cada línea priorizada, responsabilidad y presupuesto de ser posible.

*Fase 5:* Taller de presentación del primer borrador de la Estrategia de Género del territorio.

*Fase 6:* Taller de validación de la estrategia con directivos implicados.

De la lectura de las estrategias de cada provincia y del organismo central se pueden identificar los objetivos generales y comunes siguientes:

1. Fortalecer y consolidar el sistema de gestión empresarial del Turismo mediante el diseño, la ejecución y evaluación de Estrategias de Género, a fin de lograr la institucionalización de este enfoque fomentando una cultura de igualdad y una mayor sensibilidad frente a las manifestaciones de discriminación que pudieran producirse.
2. Fortalecer la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los procesos de la actividad turística.

De la misma forma pueden ser enumeradas las líneas estratégicas priorizadas más comunes en el diseño de las estrategias:

- *Perfeccionamiento del sistema de trabajo de los recursos humanos en el sector:* inclusión de la Estrategia de Género en las políticas y los sistemas de trabajo, de manera que sea transversal a todos los subsistemas. Redefinición de funciones y competencias.
- *Capacitación (conocimiento de la temática):* preparación para enfrentar el cambio y participar

en él. Fortalecer las capacidades y la gestión del conocimiento en torno al tema con todo el personal, con prioridad de los equipos de dirección.

- *Comunicación organizacional:* aplicación y perfeccionamiento de estrategias comunicacionales con enfoque de género. Comunicación inclusiva e imagen no sexista.
- *Cultura organizacional:* reforzar aprendizajes positivos, fomentar el respeto a la diversidad, la sensibilidad hacia la mujer, reconocimiento de sus virtudes y del valor de la equidad de género.

También en alguna medida en varias de las estrategias y acciones planificadas se evidencia que se atienden temas relacionados con:

- La conciliación entre la vida laboral y familiar.
- El ambiente laboral y la salud.
- La atención y prevención a la violencia de género.

El MINTUR informó a la FMC que se presentará al ministro en este año, la propuesta del Comité y otras acciones actualizadas sobre género.

## **Estrategia de Género del Ministerio de la Construcción**

En el año 2013 el MICONS reportó la realización de 25 talleres sobre equidad de género en todas las provincias y un Taller Nacional con la presencia del ministro. En noviembre de 2014 se valoró el alcance del Proyecto de Equidad de Género que desarrollaban, en el marco del I Plan de Acción Nacional de Seguimiento a los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en todas las empresas del sector y a todos los niveles, con un Plan de acción que contemplaba tres dimensiones: Capacitación, Aspectos organizacionales e Información y Comunicación.

En correspondencia, la Empresa Cuba Petróleo informó que cuenta con una Estrategia institucional para el logro del cambio en la gestión de la institución pro-equidad de género. Dicha Estrategia surge desde la Escuela de Capacitación y Formación del MINEM, a partir de una consultoría y un diagnóstico previo. En esta etapa se focalizó en la

capacitación en género en las empresas, a los Consejos de Dirección, dirigentes administrativos y su reserva y dirigentes sindicales. También fue creada en la escuela una Cátedra de Género.

Otros dos eventos constan entre las primeras actividades realizadas por el MICONS que conservamos entre los documentos del CEM: Equidad de Género de la Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE) de Materiales de la Construcción GEICON en el año 2016, el cual inició con una conferencia del CEM y un evento-taller en el marco la Convención Internacional de Ingenieras, denominado IV Foro de Ingenieras por la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, organizado por la Unión Nacional de Arquitectos, Ingenieros y Constructores Civiles (UNAICC), en octubre de 2018. En este último evento fueron presentadas ponencias sobre la presencia de las mujeres en varias empresas y sus logros productivos, la divulgación de la obra de las más relevantes y un resumen de la Estrategia de Género del MICONS, con las etapas o pasos siguientes:

- 2013: Primer Taller de Igualdad de Género.
- 2014: Se aprueba la Resolución Ministerial No. 349 que determina la política y estrategia institucional para la igualdad de género.
- 2015: Segundo Taller de Igualdad de Género de las constructoras cubanas.
- 2018: Tercer Taller de Equidad de Género.

No obstante, no consta en archivo de la FMC ni del CEM la Resolución Ministerial mencionada.

## **Estrategia de Género del Ministerio de Informática y Comunicaciones**

La Esfera de Promoción de la Mujer de la FMC y el CEM han brindado asesoría y capacitación directa y sistemática al MICOM para la elaboración de su Estrategia de Género, con énfasis en los directivos. Investigadoras del CEM y funcionarias de la FMC han participado en varios de sus talleres y eventos.

El Primer Taller de Género del MICOM se celebró en 2015, en el cual el CEM capacitó sobre la metodología para el diseño de Estrategias de Género.

El 20 de noviembre de 2017 se celebró el Segundo Taller de Género, con el lema “Por la equidad de género”, en el cual se presentaron ponencias que evidenciaron la transversalidad: *“El enfoque de género en la transformación del capital humano en ETECSA”*, *“La Estrategia de Género del Grupo Empresarial de la Informática y las Comunicaciones”*, *“La institucionalización del Comité de Género del Ministerio de Comunicaciones”*, *“Joven Club: Acceso y uso de las tecnologías, una mirada con enfoque de género”*, entre otras. También el CEM presentó una ponencia sobre uso del tiempo y trabajo de las mujeres.

El MICOM cuenta desde entonces con un Comité de Género, con el cual también se han sostenido encuentros, pero no consta finalmente el diseño de una estrategia integral. No obstante, se conoce que una de sus dependencias, el Grupo Empresarial de la Informática y las Comunicaciones, posee su propia estrategia. En este momento, el Ministerio se encuentra retomando esta actividad, con la incorporación de nuevas personas asignadas para esta responsabilidad.

## **Estrategia de Género del Ministerio de Transporte**

La Estrategia de Género del MITRANS se aprobó en 2016 en el Consejo de Dirección ampliado del organismo, con un objetivo estratégico y cinco líneas de acción, además de un conjunto de acciones de seguimiento y control. No obstante, con el acompañamiento de la FMC se venían celebrando con anterioridad y anualmente eventos, conferencias y controles del Plan de acción, entre otras actividades.

### **Objetivo estratégico**

Consolidar e incrementar la proporción de mujeres en el total de trabajadores del sector del transporte, garantizando la plena igualdad de género en todos los ámbitos.

## Líneas de trabajo

1. Creación del Comité de Género como órgano asesor de la dirección en el organismo central y en cada OSDE del sector.
2. Desarrollar acciones intencionadas y medibles para la promoción de mujeres a cargos de dirección, con énfasis en los cargos decisorios.
3. Implementar estadísticas con enfoque de género en todas las actividades del sector, incluido el sector no estatal.
4. Incluir el tema de género en los programas de estudio que se impartan.
5. Estudiar la problemática de género en las formas de gestión no estatal.

## Acciones de seguimiento y control

1. Celebrar anualmente el *Evento de mujeres transportistas* donde se evalúe las acciones desarrolladas y se actualicen las líneas futuras.
2. Presentación al Consejo de Dirección ampliado del MITRANS los resultados del Evento y la actualización de las acciones a desarrollar.
3. Presentación a la Comisión de Cuadros del MITRANS el resultado de las acciones vinculadas con la promoción de la mujer a cargos de dirección.

En el I Encuentro de Género del Ministerio, celebrado en 2017, se realizó un diagnóstico de la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo, en los puestos no tradicionales y en los cargos de dirección, a partir del cual se precisaron y desarrollaron las líneas de acción o ejes estratégicos para el organismo. Otras OSDE del sector reportaron también sus propias estrategias y la celebración de sus primeros encuentros sobre género.

La realización de los eventos anuales, a los cuales siempre han asistido funcionarias de dicha organización e investigadoras del CEM, consta en archivo. De la misma forma, un módulo sobre género impartido por el CEM se integró a un diplomado del Centro de Capacitación de los Cuadros del Transporte.

Un objetivo esencial de la Estrategia de este organismo ha sido promover la presencia de las mujeres

en el empleo y su ascenso a cargos de dirección en un sector tradicionalmente con una bajísima presencia de ellas. Este Ministerio se encuentra entre los que actualizan su estrategia en estos momentos.

## Estrategia de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Estrategia de Género del MTSS fue diseñada en 2021 y comprende seis herramientas para su implementación:

1. Comité de Género: órgano encargado de evaluar y proponer la implementación de la Estrategia de Género del organismo.
2. Diagnóstico de género: caracteriza la fuerza laboral en el organismo, posibilita identificar las brechas de género y trazar objetivos para su solución.
3. Áreas de especial atención del PAM.
4. Alianzas estratégicas con instituciones para avanzar en los compromisos por la igualdad y equidad de género.
5. Proyectos de investigación para la promoción de la igualdad de género y de los derechos de trabajo y seguridad social de las mujeres.
6. Plan de acción: acciones internas y externas de cada área de trabajo para garantizar la implementación de la estrategia.

A partir de un diagnóstico realizado en el Ministerio se establecieron el objetivo general y los específicos y las áreas de especial atención.

### Objetivo general

Promover la igualdad de género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sus entidades adscriptas y subordinadas.

Sus objetivos específicos son:

1. Implementar una cultura y una gestión de género en el organismo, sus entidades adscriptas y subordinadas.

2. Promover la concientización de la igualdad de género, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación y comunicación.
3. Enfrentar la violencia de género en todas sus manifestaciones.
4. Transversalizar la política de género en las acciones del organismo.
5. Lograr presencia femenina en todos los puestos de trabajo.
6. Promover y divulgar los diferentes conceptos relacionados con igualdad de género.

## Áreas de especial atención

1. Empoderamiento económico de las mujeres
2. Medios de comunicación
3. Educación, prevención y trabajo social
4. Acceso a la toma de decisiones
5. Legislación y derecho. Marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia
6. Salud sexual y reproductiva
7. Estadísticas e investigaciones

## Estrategia de Género del Sector Azucarero

El proceso de elaboración de la Estrategia de Género en AZCUBA comenzó en 2018, con la realización de un diagnóstico al 100 % de las empresas pertenecientes al sector azucarero, culminado en los primeros meses del 2019. Dicho diagnóstico y los talleres participativos sobre género a nivel territorial y nacional permitieron identificar las brechas de género y los obstáculos para una mayor igualdad.

La concepción y elaboración de la Estrategia tuvo en cuenta el ya existente Sistema de Trabajo de Género del Grupo Azucarero, en el cual ya se habían establecido las acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La Estrategia de Género de AZCUBA constituye un instrumento de trabajo de las instituciones, organizaciones, entidades empresariales y la base productiva, pertenecientes todas a este sector a partir del perfeccionamiento de sus estructuras y funciones, con el fin

de garantizar un nuevo modelo de gestión de sus actividades, sistemas y programas.

El objetivo principal de la estrategia es contribuir a que hombres y mujeres ejerzan los mismos derechos de igualdad de oportunidades y de trato, mediante la reducción de las brechas que generan la desigualdad de género. Contiene además siete objetivos específicos entre los que se encuentran transversalizar en género las políticas y acciones del sector, fomentar una cultura de género, alcanzar una mayor representación femenina, promover capacitaciones y una comunicación institucional con visión de género y enfrentar la violencia de género en todas sus manifestaciones.

El documento de la Estrategia cuenta con un marco teórico que se basa en un conjunto de políticas y acuerdos internacionales y nacionales, contiene los resultados del diagnóstico, mediante el cual se identifican brechas de género, debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Se describen las acciones concretas a desarrollar, las indicaciones para su implementación y los indicadores para evaluar su implementación. Tienen además elaborado un material divulgativo con dichos contenidos.

Puede destacarse que las 21 acciones que contempla esta estrategia no se limitan a la realización de encuentros con mujeres del sector ni a incrementar la presencia de las mujeres en el empleo y en los puestos de decisiones. En realidad abarcan un abanico de aspectos entre los que pueden señalarse el mejoramiento de condiciones laborales y familiares, la atención a la salud de trabajadoras y trabajadores, a las embarazadas; la igualdad en el acceso a recursos productivos, a los bienes y a las tecnologías; la reducción de la carga de trabajo de las mujeres; la capacitación, la comunicación inclusiva y no sexista; el reconocimiento, la estimulación y la creación de espacios y mecanismos para la denuncia de hechos de violencia y discriminación, entre otras.

La responsabilidad de la organización, funcionamiento y seguimiento de la Estrategia están en manos del máximo nivel de dirección y es coordinada para su ejecución por la Directora de Relaciones Internacionales, Negocios, Inversión extranjera y Comunicación institucional y por la Dirección de



Cuadros, quienes rinden cuentas ante el Consejo de Dirección de su desarrollo, avances y desafíos a partir de evaluaciones semestrales y anuales de los 22 indicadores establecidos. Además, en cada entidad de AZCUBA hay una persona responsable de la estrategia, acompañada por la máxima dirección y apoyada por el Comité de Género. Las acciones a realizar se incluyen como parte del sistema de planificación de cada entidad.

## **Estrategia de Género del Grupo Empresarial de la Industria Química**

La Estrategia de Género del Grupo Empresarial de la Industria Química (GEIQ) parte de declarar los principios que la guían, entre los cuales se encuentran: afianzar acciones para prevenir cualquier tipo de discriminación por cuestiones de género y fomentar una cultura de igualdad eliminando esquemas patriarcales que puedan hacer retroceder el desarrollo e independencia alcanzados por las cubanas.

El documento base hace referencia al marco normativo que institucionaliza la igualdad de género, contiene seis objetivos, un conjunto de acciones y los criterios de medición (indicadores) para cada uno de ellos.

### **Objetivos**

1. Mantener un gradual incremento de la mujer en los cargos de dirección y en la gestión de procesos a nivel de Oficina Central y en cada entidad.
2. Desarrollar acciones que permitan la estabilidad de la mujer en sus puestos de trabajo.
3. Elevar sistemáticamente el nivel académico de la mujer.
4. Desarrollar acciones de salud específicas.
5. Propiciar actividades que faciliten a la mujer trabajadora las labores del hogar.
6. Estimular el avance de los programas que existen en el país que impulsan el desarrollo pleno

de uno u otro sexo y la participación femenina en todos los ámbitos de la sociedad.

El GEIQ cuenta con 1768 mujeres. Han realizado dos talleres de mujeres directivas, el segundo de ellos celebrado a inicios de 2022.

## **Estrategia de Género del Sistema Jurídico**

La Doctora en Ciencias Jurídicas Yamila González Ferrer aportó un exhaustivo diagnóstico y sistematización de las acciones desarrolladas a fin de lograr la transversalización del enfoque de género en las instituciones jurídicas, en las organizaciones vinculadas a estas instituciones y en los departamentos o Facultades de Derecho de las Universidades.<sup>26</sup>

Si bien en dicho diagnóstico se reconoce que el Tribunal Supremo Popular (TSP) creó en 2015 la Comisión de Género, cuya función es asesorar al Consejo de Gobierno del TSP en la instrumentación y ejecución de la Estrategia Institucional de Género que se encuentra en fase de elaboración, y que tanto el propio TSP como la Fiscalía General de la República y la Unión Nacional de Juristas de Cuba han desplegado acciones encaminadas a insertar la mirada de género en cursos, capacitaciones a sus cuadros de dirección y profesionales del derecho, eventos científicos y proyectos de cooperación, es solo la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana la que tiene, en la actualidad, la única Estrategia de Género que existe en el ámbito jurídico, incluida desde diciembre de 2015 entre sus estrategias curriculares, a la cual se hará referencia más adelante.

A partir de la evaluación realizada, se decidió elaborar una Estrategia de Género para todo el sector

<sup>26</sup> González Ferrer, Y. (2019). *Discriminación por estereotipos sexistas vs. igualdad de género. Herramientas para su enfrentamiento en el Derecho de familia cubano*. Tesis en opción al título de Doctora en Ciencias Jurídicas. Facultad de Derecho, Universidad de La Habana.

jurídico en 2021, en conexión con el PAM, la cual se encuentra en proceso de aprobación. Esta Estrategia servirá de guía para la elaboración de las Estrategias de Género institucionales dentro del Sistema Jurídico, lo que incluye:

- Instituciones jurídicas: Ministerio de Justicia (MINJUS), TSP, Fiscalía General de la República, así como las direcciones o departamentos jurídicos de los OACE.
- Organizaciones vinculadas a las instituciones jurídicas: Organización Nacional de Bufetes Colectivos (ONBC) y la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC).
- Facultades o departamentos de Derecho de las universidades del país.

## Objetivo principal

Orientar, promover y potenciar la igualdad de derechos de mujeres y hombres desde la perspectiva de género en el Sistema Jurídico cubano.

Otros dos objetivos específicos están encaminados a:

1. Generar una cultura de gestión por la igualdad de género en la impartición de justicia y en los servicios jurídicos en general.
2. Articular el trabajo por la igualdad de género de las instituciones jurídicas, las organizaciones que pertenecen al sistema (ONBC y la UNJC) y las Facultades de Derecho de las universidades.

De los objetivos trazados se derivan cinco ejes centrales que guiarían las acciones para su cumplimiento:

*Eje 1:* Fortalecimiento de capacidades y gestión de la información y el conocimiento para potenciar la igualdad y cerrar brechas de género en la aplicación e interpretación del Derecho.

*Eje 2:* Transformaciones legislativas con perspectiva de género que promuevan la igualdad efectiva.

*Eje 3:* Estrategia comunicacional integrada que contribuya a la cultura jurídica con perspectiva de género.

*Eje 4:* Promoción a cargos decisorios, condiciones de trabajo, salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral con igualdad de género.

*Eje 5:* Monitoreo y evaluación sistemática de la estrategia.

Cada eje tiene definidos sus indicadores de seguimiento y evaluación.

Al considerar que lo hecho hasta el momento en las instituciones y organizaciones jurídicas no ha sido suficiente y que es impostergable la incorporación de la perspectiva de género en el análisis del fenómeno jurídico en su completa dimensión, y en aras de visualizar los diversos modos en que se han manifestado las expresiones de discriminación de género y su incidencia en la elaboración, interpretación y aplicación de las normas jurídicas, se diseñó con el acompañamiento de UNFPA, una *Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico*,<sup>27</sup> a fin de proporcionar herramientas para el quehacer diario. Esta fue concebida con un fin didáctico y orientador que contribuya a facilitar el diseño e implementación de las Estrategias de Género y su reflejo en acciones y resultados concretos en el perfeccionamiento y la aplicación de la legislación.

## Estrategia para la transversalización de Género en las carreras de Derecho

Como ya fue señalado, la única Estrategia de Género que existe en el ámbito jurídico es la de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, incluida desde diciembre de 2015 entre sus estrategias curriculares. Se ha valorado y se está proponiendo que esta experiencia puede convertirse en la Estrategia de Género para las tres universidades del país que tienen esta carrera.

Se imparten en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, la asignatura optativa "Género y Derecho" desde el año 2011, en la cual se han incorporado a la docencia investigadoras del CEM, así como el curso de posgrado "Género, Derecho, masculinidades y prevención de la violencia". Este posgrado incorpora los temas de las masculinidades con el aporte activo de los especialistas que integran la Red Iberoamericana y Africana de

<sup>27</sup> González, Y. e I. Pérez (2021). *Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico*. Editorial UNIJURIS. La Habana.

Masculinidades (RIAM). Además de ser un curso independiente, es también uno de los módulos optativos de las Maestrías de Derecho Civil y de Derecho laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana y del Diplomado Mediación, Género y Familia, este último coordinado en conjunto por la Facultad de Derecho, el CEM de la FMC y la UNJC.

En correspondencia con la misión para la formación profesional que tiene establecida la Facultad de Derecho, el objetivo general de la Estrategia de Género es contribuir a la formación de juristas con valores profesionales imprescindibles y competentes, capaces de usar herramientas para visualizar los procesos de empoderamiento y desigualdad en que viven hombres y mujeres, lo que incidirá directamente en la calidad del desempeño profesional.

Se establece, además, un conjunto de objetivos específicos, acciones, e indicadores y las habilidades que se propone formar. Estos objetivos formativos se materializan en las tres áreas fundamentales de la actividad docente universitaria de la manera siguiente: en la docencia de pregrado, en la docencia de posgrado (ambas en sus dimensiones curriculares y extracurriculares) y en la investigación.

En dicha estrategia se reconoce la necesidad de fortalecer los vínculos de trabajo con la FMC y su CEM, la Editorial de la Mujer, la Cátedra de la Mujer, la Facultad de Psicología y el Departamento de Sociología de la Facultad de Filosofía, Sociología e Historia de la Universidad de La Habana, el CENESEX, entre otras alianzas.

## **Estrategia de Género de la Contraloría General de la República**

La actual Estrategia de Género de la CGR tiene entre sus antecedentes un Plan de acciones elaborado en 2008, vinculado al Plan de Acción de la República de Cuba de seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, como parte del cual

se celebraron numerosos talleres y encuentros provinciales sobre el tema de la mujer.

Un antecedente muy relevante fue la auditoría de género realizada por este organismo a favor de la igualdad, con el fin de evaluar la “Preparación del gobierno para la implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5, en Cuba”, para la cual fue desplegada una intensa capacitación en el tema a auditores de todo el país.

La CGR está estructurada verticalmente en todo el país como un solo órgano y tiene constituido su Comité de Género como acuerdo de su Consejo de Dirección ampliado. Para su funcionamiento se realizó un diagnóstico de género a los trabajadores de todas las contralorías provinciales y del Municipio Especial Isla de la Juventud, así como de las unidades organizativas del nivel central, lo que contribuyó a la elaboración de la Estrategia de Género de la Contraloría General de la República.

En marzo de 2010 la CGR presentó su Estrategia de Género, definida como una herramienta institucional, un sistema de acciones que parte de un marco referencial sobre género y fiscalización superior, tributa a la misión del órgano y al objetivo general del PAM. Acompaña los procesos de planeación, implementación y evaluación encaminados a fortalecer la igualdad de género.

### **Objetivo general**

Promover el enfoque de género en todos los procesos que se desarrollan en la entidad fiscalizadora superior y los que puedan impulsarse en aras de generar cambios, identificar oportunidades de mejora y promover transformaciones socioculturales en las mujeres y los hombres de la propia Contraloría y del Sistema Nacional de Auditoría, con sentido de justicia e igualdad de género.

Entre sus **objetivos específicos** están:

- Lograr la inclusión del enfoque de género en todos los procesos de trabajo de la CGR.
- Propiciar que irradie este enfoque al Sistema Nacional de Auditoría.

- Contribuir a que este enfoque de trabajo de la CGR sea percibido claramente por las administraciones y la población en general.
- Potenciar el trabajo articulado con la FMC.
- Velar por el mantenimiento de los niveles de participación de las mujeres de la CGR en tareas de importancia para la misión de órgano, así como fomentar su empoderamiento.

Se han identificado hasta el momento como líneas estratégicas las siguientes:

- Construcción de un marco teórico-metodológico relativo al género.
- Educación y capacitación en temas de género.
- Perfeccionamiento de la comunicación institucional desde la perspectiva de género.
- Selección del personal, preparación y ocupación de cargos directivos.
- Reflejo en Convenios Colectivos de Trabajo.
- Transversalización de la perspectiva de género en la labor de fiscalización superior (gestión institucional).

Se acompaña de un plan de acciones para cada línea estratégica, de un glosario de términos y se adelantan indicadores para medir los resultados.

La estrategia está en este momento en fase de elaboración y revisión final y para ello se proyectan diferentes fases que van desde la identificación de elementos cuantitativos y cualitativos considerados como línea base para reevaluar las líneas estratégicas, la socialización al personal y la consulta a expertos hasta su versión final.

Es el Comité de Género el encargado de dirigir el proceso de elaboración de la estrategia de la entidad, de la gestión, coordinación, promoción, orientación, seguimiento y control de su implementación y sistematización. También promueve la articulación entre las diferentes unidades organizativas que conforman el órgano y está integrado por la contralora general, un directivo superior designado y jefes de dirección responsables, según las líneas estratégicas planteadas.

## **Estrategia de Género de la Sociedad Civil Patrimonio, Comunidad y Medio Ambiente de la Oficina del Historiador de La Habana**

Como parte del proceso de mejoramiento de la gestión de la SCPCMA de la OHCH y apoyado por un proyecto de cooperación internacional, gestionado por dicha Oficina, cofinanciado por la Unión Europea y por las ONG GVC (Gruppo di Volontariato Civile) y MUNDUBAT, comenzó en 2018, el diseño de la Estrategia de Género para esa sociedad. Estuvo diseñada en marzo de 2019, que consta en el documento elaborado.

De inicio, fue realizado un diagnóstico de equidad y, una vez concluido, teniendo como visión la Meta de Equidad 2022, se pasó al diseño de los principales elementos para la Agenda de Cambio: áreas de resultado clave, objetivos anuales y plan de acción.

### **Áreas de resultado claves**

Son áreas de acción decisivas para lograr la meta de la equidad:

- Gestión de procesos internos
- Gestión de proyectos
- Formación/capacitación
- Comunicación

### **Líneas estratégicas de acción**

- Incidencia en la práctica organizacional a nivel de sede, junta, asamblea de socios y en las comunidades para promover la equidad de género.
- Articulación con organizaciones/instituciones locales, nacionales e internacionales referentes a temas de género.
- Promoción de la participación de actores en la gestión y ejecución de proyectos claves (comunitarios, institucionales y expertos).

- Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos desde la perspectiva de género.
- Diseño e implementación de una estrategia de comunicación (innovadora/creativa) que incorpore el enfoque de género.

### Objetivos para cada línea estratégica

1. Realizar acciones para promover la equidad de género.
2. Diseñar y elaborar relaciones de trabajo estables con instituciones y organizaciones referentes a temas de género.
3. Promover la participación de socios, instituciones, actores y decisores en las diferentes etapas de la gestión de proyectos.
4. Elaborar un sistema de monitoreo de proyectos desde la perspectiva de género.
5. Diseñar la estrategia de comunicación con perspectiva de género para la SCPCMA.

Para cada una de los objetivos se precisaron las acciones concretas a realizar. La validación de la Estrategia con los socios en asamblea se planificó para enero de 2020, pero hasta el momento no tenemos información acerca de su implementación.

## Lecciones aprendidas. Desafíos y rutas a seguir

Todas las estrategias analizadas han aportado sus experiencias, de las cuales pueden derivarse importantes lecciones. El CEM y la FMC han sido parte del proceso de identificación de aprendizajes que ha sido incluido en este acápite final del informe. A partir de la documentación que poseemos sobre los procesos de sistematización realizados se han seleccionado los principales aportes para ejemplificar, entre ellos los de la Estrategia del Ministerio de la Agricultura, por haber sido la primera implementada, aprendizajes para el cambio que pueden ser comunes más allá de este sector.

Han sido *factores favorecedores* en el diseño e implementación de las experiencias:

- La voluntad política y legitimidad de la experiencia.
- La alineación de los objetivos de las estrategias, primero con el Plan de Acción Nacional de seguimiento a la Conferencia de Beijing y desde 2021, con el Programa Nacional para el Adelanto de la Mujer.
- El apoyo financiero y técnico brindado por el PNUD y otras organizaciones internacionales en las experiencias de los SIGEG y en algunas de las estrategias hoy vigentes.
- La articulación y coordinación interinstitucional y territorial para la implementación de políticas de igualdad de género a todos los niveles.
- La asesoría de la FMC como Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer y en particular de su CEM.
- La existencia de Comités de Género en los OACE.
- La formación de capacidades en género.
- Los intercambios internacionales de conocimientos y aprendizajes gracias a la integración en la comunidad de práctica del Sello de Igualdad, creado y facilitado por el PNUD.

Han sido además reconocidas las siguientes *dificultades*:

- No existe suficiente conocimiento por parte de los directivos acerca de los documentos normativos relacionados con género, entre ellos el PAN y actualmente el PAM.
- Inestabilidad en el trabajo relativo a género por cambios en los directivos responsables y no ha habido traspaso del estado de la estrategia.
- No seguimiento ni evaluación sistemática del cumplimiento de las medidas.
- Informes de rendiciones de cuenta que solo contemplan los indicadores referidos al acceso al empleo de las mujeres y a puestos de toma de decisiones.
- No disponibilidad de un presupuesto destinado a género que favorezca la efectividad en la gestión y la continuidad de las experiencias en todos sus niveles y, en particular, para realizar inversiones que permitan el cierre de las brechas de género. Si bien se conoce que varios ministerios destinan importantes recursos a la igualdad de género, como, por ejemplo, el MIN-SAP, el cual desarrolla importantes programas dirigidos a la mujer, a la adolescencia y otros con enfoque de género, no es posible saber cuánto se destina en específico a género, ya que el presupuesto no se desglosa de esa manera.

De todo lo anterior pueden ser formuladas entonces las *recomendaciones* siguientes:

1. Es necesaria la creación de *Comités de Género* como primer paso para el diseño de las estrategias institucionales.
2. Exigir a los organismos la existencia de una Estrategia de Género como parte de sus documentos programáticos con su correspondiente plan de acción.
3. Disponer desde el inicio de recursos financieros y humanos que acompañen y aseguren la implementación de la Estrategia.
4. Realización de capacitaciones en temas de género al personal responsable y a los participantes en la implementación de las estrategias, de modo tal que se brinden las herramientas necesarias para el logro de la transversalidad.
5. Identificar e implementar los mecanismos de planificación, gestión y control de las acciones

comprendidas en la Estrategia desde el nivel rector o las instituciones coordinadoras, de modo tal que incluyan las acciones que garanticen el cumplimiento del PAM.

6. Dedicar en la planificación de las acciones de la Estrategia, el tiempo y los recursos necesarios para el fortalecimiento de capacidades locales en todos los momentos o etapas de la implementación y para la sensibilización de los actores implicados.
7. Producir estadísticas y establecer indicadores concretos de género para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la Estrategia.
8. Evaluar de manera sistemática los avances y dificultades de la implementación de la Estrategia en las reuniones del Grupo Nacional Coordinador del PAM.

Con la mirada en otras rutas a seguir, compartimos también un análisis reciente realizado por la Esfera de Promoción de la Mujer y Atención a las Familias de la FMC y presentado a su Secretariado Nacional en octubre de 2021, el cual muestra los avances en la creación de los Comités de Género en las entidades y refiere que:

... atendiendo a las medidas comprendidas en el Área 1 del Programa para el Adelanto de las Mujeres y la indicación dirigida a la creación de los Comités de Género en los organismos y entidades, se han creado un total de 267 Comités de Género que llegan hasta los diferentes niveles, además de los que ya estaban constituidos en el MINAG y la ANAP que se implementan hasta el nivel de organizaciones de base. De ellos 256 son de los Ministerios y organismos que integran el Grupo de Trabajo temporal para el seguimiento y evaluación del PAM (MTSS, MINCULT, CITMA, MINED, MES, MINJUS, MINCOM, AZCUBA, ONEI, CGR, TSP, UJC, ICRT, CDR, FGR).<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Federación de Mujeres Cubanas (2021). *Informe presentado al Secretariado Nacional de la FMC sobre los Comités y Estrategias de Género en los OACE y otras entidades*. La Habana, FMC.

Según dicho informe se aprecian experiencias encaminadas a la elaboración de Estrategias de Género en los siguientes ministerios e instituciones:

- El Ministerio de Cultura (MINCULT) ha creado su Comité en el organismo central y lo ha constituido, además, en el Instituto Cubano del Libro, Instituto de la Música, Consejo Nacional de Artes Escénicas, Consejo Nacional de Artes Plásticas, Consejo Nacional de Casas de Cultura, Consejo Nacional de Patrimonio, Centro Nacional de Escuelas de Artes, Biblioteca Nacional José Martí, Instituto Cubano de Arte e Industria Cinematográficos, ARTEX, Empresa de Grabaciones y Ediciones Musicales (EGREM) y el Fondo Cubano de Bienes Culturales (FCBC).
- Asimismo, está creada la Cátedra de Arte, Género y Mujer en la Universidad de las Artes (ISA) y emitieron indicaciones a las direcciones provinciales de Cultura para su creación a ese nivel a partir de la coordinación con los gobiernos y la FMC en cada territorio.
- La ONEI cuenta con un Comité de Género en su sede nacional y en las 15 provincias, además se aprobó la estrategia comunicacional de la entidad con una primera etapa hasta octubre del 2022. La ONEI ha realizado importantes investigaciones con enfoque de género, entre ellas la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016) con el Centro de Estudios de la Mujer y en la actualidad enfocan su estrategia en el cumplimiento de las acciones de las que son responsables en el PAM: creación del Sistema de Indicadores Estadísticos para el programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (SIE-PAM) y del Observatorio de Género con total apoyo del CEM de la FMC. Organizan además la realización del diagnóstico institucional para elaborar su Estrategia de Género y Plan de acción del organismo.
- El CITMA reporta haber creado 18 Comités de Género, 13 provinciales y uno en el Municipio

Especial Isla de la Juventud. En el caso de la provincia de Artemisa, está subordinado al gobierno. También los ha creado en las Agencias de Energía Nuclear, Agencias de Medio Ambiente (AMA) y Archivo Nacional de Cuba (ARNAC). Además, en los eventos científicos sistemáticos que programa, incluye siempre conferencias y paneles sobre el tema de género. Se trabaja en un conjunto de indicadores para dar seguimiento a las acciones del PAM.

- En otros ministerios y organismos también se informan experiencias positivas, como es el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREX), MICONS, MITRANS y MINEM, que han constituido los comités hasta el nivel de OSDE y realizan encuentros periódicos para ir instrumentando sus Estrategias de Género.
- El Ministerio de Economía y Planificación (MEP), el Ministerio de Comercio Exterior (MINCEX), el MINCOM y el MINAL se encuentran retomando la tarea debido a cambios de las personas que atendían esta actividad y hoy son nuevas compañeras las que tienen asignada la responsabilidad.
- La Unión de Jóvenes Comunistas (UJC), como organización política juvenil, tiene creados 170 comités de género a nivel de municipios y distritos, así como 16 en las direcciones provinciales.

Sin duda alguna, el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, aprobado recientemente, abre una gran oportunidad para monitorear los avances en la materia. Su coordinación al más alto nivel gubernamental, permitirá garantizar una implementación aún más eficiente de la política de género en Cuba a todos los niveles, dar continuidad a los procesos de formación de las personas responsables de tomar decisiones en el sector público y avanzar en la asignación de presupuestos específicos para desarrollar la tarea.

# Bibliografía

- Alvarez Licea, M. D. (2010). *Mujeres en el desarrollo forestal cubano. Guía de trabajo para la igualdad de género*. Ministerio de la Agricultura, La Habana.
- Alvarez Suárez, M. (2000). Prólogo del libro *Género: Salud y Cotidianidad. Temas de actualidad en el contexto cubano*. Editorial Científico-Técnica. La Habana.
- (2007). *Institucionalización de la perspectiva de género en Cuba. Comparación con otras experiencias latinoamericanas*. Ponencia presentada en el XXVII Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), 5-8 de septiembre del 2007, Montreal.
- Alvarez, Mayda; I. Rodríguez y L. Mas (2008). *Cátedras de la Mujer en Cuba. Experiencias de Transversalización de Género*. CEM-UNFPA. Editorial de la Mujer. La Habana.
- (2017). *Guía metodológica para la elaboración de Estrategias de Género*. Material impreso. Centro de Estudios de la Mujer, La Habana.
- (2020). *Guía metodológica para la construcción de la Estrategia de Género de un organismo, empresa o institución. Aprendizajes a incorporar en la elaboración de estrategias de desarrollo de los municipios y provincias*. Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial (PADIT).
- Asamblea Nacional del Poder Popular (2019). *Constitución de la República*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, La Habana. Recuperado de: [www.gacetaoficial.gob.cu](http://www.gacetaoficial.gob.cu)
- Astelarra, J. (2004). *Estado y políticas de género*. *Revista Temas*, No. 37-38, abril-septiembre, 89-97.
- AZCUBA (2020). *Estrategia de Género del Sector Azucarero*. AZCUBA, La Habana.
- Bringas Linares, J. A. (2011). *Protocolo para integrar el enfoque de género en proyectos de ACPA*. Publicaciones Acuario, Centro Félix Varela, La Habana.
- Castro, F. (2016). *Mujeres y Revolución*. Compiladoras Y. Ferrer y C. Aguilar. Tercera edición. Editorial de la Mujer, La Habana.
- Centro de Estudios de la Mujer (2012). *Buenas prácticas en la introducción del enfoque de género en la educación superior*. Memorias del XII Taller Nacional de Cátedras de la Mujer. CEM-UNFPA. La Habana.
- Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC) y Centro de Estudios de Población y Desarrollo de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (CEPDE-ONEI) (2018). *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG 2016)*. Informe de Resultado, Editorial de la Mujer, La Habana.
- (2020). *Planeación de proyectos de Desarrollo con perspectiva de Género*. Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial (PADIT), CEM.
- CEPAL (2010). *¿Qué Estado, para qué Igualdad?* XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 13 al 16 de julio del 2010. LC/G. 2450(CRM.11/3), pags.16 y 17.
- Colectivo de autores (2011). *Educación de la sexualidad y prevención de las ITS y el VIH/sida desde los enfoques de género, de derechos y sociocultural. Orientaciones metodológicas en tres publicaciones para la Educación Preescolar, Primaria, Especial, Secundaria Básica, Preuniversitaria, Técnica y Profesional, de Adultos, y de Formación del Personal Pedagógico*. MINED, La Habana.



- Contraloría General de la República de Cuba (2018). *Informe de Auditoría de Desempeño de la Preparación para la Implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5*. CGR, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Estrategia de Género de la Contraloría General de la República*. (documento digital) La Habana.
- Espín, V. (1990). *La mujer en Cuba*. Editora Política, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2015). *El fuego de la libertad. Textos introductorios*, compilación y cronología Y. Ferrer y C. Aguilar. Editorial de la Mujer, La Habana.
- Federación de Mujeres Cubanas (1996). *Las cubanas: De Beijing al 2000*. Editorial de la Mujer, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (1999). *I Seminario Nacional de Evaluación del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing*. La Habana, Cuba.
- \_\_\_\_\_ (2001). *II Seminario Nacional de Evaluación del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing*. La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Informe presentado al Secretariado Nacional de la FMC sobre los Comités y Estrategias de Género en los OACE y otras entidades*. FMC, La Habana.
- González Ferrer, Y. (2019). *Discriminación por estereotipos sexistas vs. Igualdad de género. Herramientas para su enfrentamiento en el Derecho de familia cubano*. Tesis en opción al título de Doctora en Ciencias Jurídicas. Facultad de Derecho, Universidad de La Habana.
- \_\_\_\_\_ e I. Pérez (2021). *Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico*. Editorial UNIJURIS, La Habana.
- Guzmán, V. (2000). *La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Trigésima primera reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Hernández, C. N. (2012). *Un paso más... Síntesis de la sistematización de la Estrategia de Género de la Asociación cubana de producción animal (ACPA)*. Publicaciones Acuario, Centro Félix Varela, La Habana.
- Ministerio de la Agricultura de la República de Cuba. (2014). *Igualdad de Género para la Gestión de Calidad en la Seguridad Alimentaria (IGECSA)*. Experiencia demostrativa de un Sistema de Gestión en Igualdad de Género para el Sector agropecuario en Cuba.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Estrategia de Género en el Sistema de la Agricultura de Cuba 2015-2020*. MINAG, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2020). *Caja de Herramientas para la Implementación de la Estrategia de Género de la Agricultura: Guía para potenciar sus resultados*, Dirección de Cuadros. MINAG, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Informe sobre el proceso de certificación de IGECSA a entidades de la Agricultura (2015-2021)*. MINAG, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Estrategia de Género en el Sistema de la Agricultura de Cuba 2021-2025*. MINAG, La Habana.
- Ministerio de Educación; República de Cuba (2012). *Resolución Ministerial 139/2011: Programa de Educación de la Sexualidad con enfoque de Género y Derechos Sexuales en el Sistema Nacional de Educación*. MINED, La Habana.

- Ministerio de Educación Superior (2014). *Estrategia para el desarrollo de la educación integral de la sexualidad en sus universidades*. Informe del MES, La Habana.
- Ministerio de Salud Pública (2013). *Igualdad de Género en Salud. Experiencia demostrativa de un Sistema de Gestión en Igualdad de Género para instituciones del sector salud en Cuba (IGES)* \_\_\_\_\_ (2013). *Estrategia de Género en apoyo al componente educativo de la respuesta nacional a las ITS-VIH/sida (2013-2017)* MINSAP-CNP. Editorial Lazo Adentro, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Por la Salud y el Desarrollo Sostenible. Avanzando en Igualdad. Resumen de la Estrategia de Género de la Respuesta nacional a las ITS, el VIH y las Hepatitis*. (Plegable), MINSAP, La Habana.
- Ministerio del Turismo (2015). *Presentaciones de las Estrategias de Género de las provincias de Pinar del Río, La Habana, Matanzas, Cienfuegos, Villa Clara, Sancti Spiritus y Ciego de Ávila*. II Taller de la Mujer en el Sector Turístico, junio 2015, La Habana.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2021). *Estrategia de Género*. MTSS, La Habana.
- Montaño, S. (2006). *Sostenibilidad política, técnica y financiera de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer*. Presentación en la Trigésima novena reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Partido Comunista de Cuba (2012). *I Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba*. PCC, La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Documentos del 7mo. Congreso del Partido Comunista de Cuba*. Compendio. PCC, La Habana.
- República de Cuba (1997). *Plan de Acción Nacional de seguimiento a los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (PAN)*. FMC. La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional en el marco del desarrollo hacia 2020*. Informe de país. La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Informe Nacional sobre la implementación de la Agenda 2030*. La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2020). *Examen exhaustivo a nivel nacional. Vigésimo quinto aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. La Habana.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Programa Nacional para el Adelanto de la Mujer*. Ministerio de Justicia. Gaceta Oficial No. 14. Extraordinaria, 8 de marzo de 2021. Decreto Presidencial.
- Romero, M. I. (2009) *Semillas que se esparcen. Manual teórico práctico de la ANAP*. Editorial Caminos, La Habana.
- Sociedad Civil Patrimonio, Comunidad y Medio Ambiente (2019). *Estrategia de Género 2020-2022*. Oficina del Historiador de la Ciudad, La Habana.
- Urriola Pérez, I. y S. Ramírez Abal (2017). *Transversalización de género en el sector público*. Informe de Cuba. PNUD, La Habana.

## Anexo

# Guía metodológica para la construcción de la Estrategia de Género de un organismo, empresa o institución

**Autora:** Dra. Mayda Álvarez Suárez

La presente guía metodológica ha sido elaborada sobre la base de la sistematización de varias experiencias de instituciones que ya han construido su Estrategia de Género con el acompañamiento de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC): la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), el Programa Nacional de Prevención y Control de las ITS-VIH y las hepatitis del Ministerio de Salud Pública (MINSAP), el Ministerio de la Agricultura (MINAG). Se tuvo en cuenta también las experiencias latinoamericanas sobre los Sistemas de Gestión en Igualdad de Género y la experiencia demostrativa cubana “Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria” (IGECSA), que se diseñó en el marco del Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA), y la implementa el MINAG, la FMC y la ANAP, entre otras instituciones y organizaciones.

La FMC en su condición de Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer promueve la elaboración de Estrategias de Género, para apoyar la implementación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer y como vía para continuar construyendo una cultura de igualdad en nuestra sociedad y eliminar cualquier tipo de brecha o desigualdad de género.

Una Estrategia de Género es un sistema de acciones coordinadas, encaminadas al logro de objetivos comunes y resultados concretos que contribuyan a lograr cambios en la gestión en un territorio, organismo, empresa o institución que fortalezcan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La construcción de una Estrategia de Género se basa esencialmente en una metodología participativa, ya que constituye un proceso en el cual se involucran mujeres y hombres, posibles actores y personas beneficiarias, protagonistas todas del desarrollo sostenible, otras instituciones o áreas afines, especialistas en género y otras personas que se consideren que pueden aportar a su elaboración e implementación.

La guía que presentamos a continuación no es un esquema rígido a aplicar de manera homogénea; sino que deberá ser adaptada a las condiciones específicas de cada entidad, sin violentar los procesos participativos necesarios para su construcción y favoreciendo procesos de creatividad, innovación y la gestión del conocimiento.

## **Partes o componentes de la Estrategia de Género**

1. Introducción.
2. Marco normativo (medidas del Programa Nacional para el Adelanto de la Mujer que competen al organismo, empresa o institución para su desarrollo; leyes, directivas, resoluciones sectoriales y territoriales que refrendan la igualdad de género).
3. Breve caracterización o diagnóstico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la institución. Recopilar datos desagregados por sexo, edad y otras variables (por ejemplo, del total de la población, presencia en el empleo y en puestos de dirección, principales problemas de salud, necesidades de capacitación, necesidades de cuidado de personas dependientes, entre otros aspectos).
4. Metodología utilizada en la construcción de la Estrategia de Género y elementos generales que la componen (objetivo general, mención a las líneas estratégicas o ejes, su definición y objetivos específicos, cómo se realizará la implementación, seguimiento y evaluación de la estrategia, potencialidades y desafíos para su cumplimiento).
5. Resultados para cada línea estratégica o eje. Elaboración de las matrices. (Para cada línea estratégica se construye una matriz con los resultados que se espera alcanzar, las acciones a implementar para alcanzarlos, los responsables, los participantes y la fecha de cumplimiento.)

Entre las líneas estratégicas o ejes de género a trabajar es importante que se contemplen no solo el empleo y el acceso a responsabilidades de decisión, sino también: Capacitación y desarrollo profesional; Conciliación vida laboral-familiar; Ambiente y salud; Comunicación inclusiva e imagen no sexista; Prevención y atención a la violencia de género; Sistema de monitoreo y evaluación sensible a género.

## **Fases o pasos para la inclusión de género en la Estrategia de desarrollo**

- PRIMERA: Contar con las personas especialistas de género del grupo asesor del territorio para que contribuyan a la inclusión transversal del enfoque de género en las Estrategias de desarrollo.
- SEGUNDA: Identificación de elementos cuantitativos y cualitativos que constituyen la línea de base (diagnóstico de la situación de género, basado en datos por sexo, indicadores de género e investigaciones) que se incorporará de manera transversal y específica en el estado de la situación de la Estrategia de desarrollo.
- TERCERA: Identificación de líneas estratégicas (que se incorporarán de manera transversal y específica en el estado de la situación de la Estrategia de desarrollo) o ejes de género priorizados, resultados esperados, potencialidades y obstáculos.
- CUARTA: Identificación de acciones para cada línea priorizada, responsabilidad y posible presupuesto. Diseño de las matrices.
- QUINTA: Definir los indicadores de evaluación de los avances en el tema.

## Sobre la autora

---

**Álvarez Suárez, Mayda.** Licenciada en Psicología por la Universidad de La Habana (1975), Doctora en Ciencias Psicológicas (1994), Jefa del Departamento de Psicología y del Grupo de Investigaciones sobre Familia (1990-1993) y Directora del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) (1994-1996), Investigadora Titular (1995), Directora del Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas desde 1997. Académica Titular de la Academia de Ciencias de Cuba (2018).

Trabaja los temas sobre la mujer, la familia y el género. Ha impartido diversos cursos y conferencias en la docencia universitaria de pregrado y posgrado y ha participado en numerosos eventos científicos nacionales e internacionales. Ha sido consultora en materia de género de varios organismos, instituciones cubanas y Agencias de Cooperación de Naciones Unidas en Cuba. Es autora de numerosas publicaciones en Cuba y otros países.

Es Miembro del Tribunal Estatal Permanente de Grados Científicos en Psicología desde hace varios años y ha formado parte también de Consejos Asesores y Científicos de varias instituciones de investigación y organismos. Actualmente forma parte del Consejo Técnico Asesor de la ONEI. Fue seleccionada miembro del Comité Técnico del Instituto para el Empoderamiento de la Mujer del Movimiento de Países no Alineados y desde la década del 90 integra la dirección de la Red Iberoamericana de Trabajo sobre Familia.

Ha sido merecedora de varios reconocimientos y premios: Orden Ana Betancourt del Consejo de Estado, Orden Carlos J. Finlay, cuatro Premios de la Academia de Ciencias de Cuba (1990, 1995, 2013 y 2018) y cinco reconocimientos del CITMA por resultados relevantes a nivel nacional (1993, 1995, 2001, 2007, 2011). Ostenta las medallas por el XXX Aniversario de la Academia de Ciencias de Cuba y por el XXV y el XXX Aniversario del CIPS como fundadora y directora. Asimismo, ha recibido diversos reconocimientos por su labor como integrante de la Comisión Nacional de Candidaturas durante cuatro procesos electorarios, del CITMA por su labor en la Ciencia, así como por la FMC por los años de permanencia y su labor en la organización en la cual fue miembro de su Secretariado Nacional por 18 años y es integrante de su Comité Nacional.

Ha representado a Cuba como asesora técnica y miembro de su delegación oficial en importantes reuniones internacionales como la Conferencia Internacional y las Conferencia Regionales sobre Población y Desarrollo, las Conferencias Regionales de la CEPAL sobre la Condición de la Mujer y sobre Familia, y la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas, entre otras.

## Siglas

---

<b>ACDI</b>	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
<b>ACPA</b>	Asociación Cubana de Producción Animal
<b>ACTAF</b>	Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales
<b>AECID</b>	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
<b>AMA</b>	Agencias de Medio Ambiente
<b>ANAP</b>	Asociación Nacional de Agricultores Pequeños
<b>APS</b>	Atención Primaria de Salud
<b>ARNAC</b>	Archivo Nacional de Cuba
<b>AZCUBA</b>	Sector Azucarero
<b>CCS</b>	cooperativas de créditos y servicios
<b>CDR</b>	Comité de Defensa de la Revolución
<b>CEM</b>	Centro de Estudios de la Mujer
<b>CENESEX</b>	Centro Nacional de Educación Sexual
<b>CGR</b>	Contraloría General de la República
<b>CITMA</b>	Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente
<b>CNP</b>	Centro Nacional de Prevención de las ITS-VIH/sida
<b>COSUDE</b>	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
<b>CPA</b>	cooperativas de producción agropecuaria
<b>CPD</b>	Programa de país
<b>CTC</b>	Central de Trabajadores de Cuba
<b>EGREM</b>	Empresa de Grabaciones y Ediciones Musicales
<b>EGSA</b>	Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura
<b>FCBC</b>	Fondo Cubano de Bienes Culturales
<b>FGR</b>	Fiscalía General de la República
<b>FLACSO</b>	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
<b>FMC</b>	Federación de Mujeres Cubanas
<b>GEIQ</b>	Grupo Empresarial de la Industria Química
<b>ICRT</b>	Instituto Cubano de Radio y Televisión
<b>IGECSA</b>	Gestión con calidad de la Seguridad Alimentaria
<b>IGES</b>	Igualdad de Género es Salud (Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en instituciones de Salud "Igualdad de Género es Salud)
<b>ISA</b>	Universidad de las Artes (antiguo Instituto Superior de Arte)
<b>MEP</b>	Ministerio de Economía y Planificación
<b>MES</b>	Ministerio de Educación Superior
<b>MICOM</b>	Ministerio de Informática y Comunicaciones
<b>MICONS</b>	Ministerio de la Construcción
<b>MINAG</b>	Ministerio de la Agricultura

<b>MINAL</b>	Ministerio de la Industria Alimentaria
<b>MINCEX</b>	Ministerio de Comercio Exterior
<b>MINCULT</b>	Ministerio de Cultura
<b>MINED</b>	Ministerio de Educación
<b>MINEM</b>	Ministerio de Energía y Minas
<b>MINJUS</b>	Ministerio de Justicia
<b>MINREX</b>	Ministerio de Relaciones Exteriores
<b>MINSAP</b>	Ministerio de Salud Pública
<b>MINTUR</b>	Ministerio de Turismo
<b>MITRANS</b>	Ministerio de Transporte
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>OACE</b>	Organismos de la Administración Central del Estado
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OHCH</b>	Oficina del Historiador de La Habana
<b>ONBC</b>	Organización Nacional de Bufetes Colectivos
<b>ONEI</b>	Oficina Nacional de Estadísticas e Información
<b>ONG</b>	Organizaciones No Gubernamentales
<b>OSDE</b>	Organización Superior de Dirección Empresarial
<b>PAM</b>	Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres
<b>PCC</b>	Partido Comunista de Cuba
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PROFET</b>	Proyecto de formación profesional de jóvenes y trabajadores en la Educación Técnica y Profesional en especialidades seleccionadas para su inserción al empleo
<b>RIAM</b>	Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades
<b>SCPCMA</b>	Sociedad Civil Patrimonio, Comunidad y Medio Ambiente
<b>SGIG</b>	Sistemas de Gestión en Igualdad de Género
<b>SIEPAM</b>	Sistema de Indicadores estadísticos para el programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres
<b>TSP</b>	Tribunal Supremo Popular
<b>UBPC</b>	unidad básica de producción agropecuaria
<b>UEB</b>	unidad empresarial de base
<b>UJC</b>	Unión de Jóvenes Comunistas
<b>UNAICC</b>	Unión Nacional de Arquitectos, Ingenieros y Constructores Civiles
<b>UNFPA</b>	Fondo de Población de las Naciones Unidas
<b>UNJC</b>	Unión Nacional de Juristas de Cuba







Publicado por:



Federación de Mujeres Cubanas

Con el apoyo de:



*Entregas sobre Género* es una publicación del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), cuyo objetivo fundamental es comunicar los resultados científicos y los aportes de nuestras investigaciones al diagnóstico y comprensión de las relaciones de género en la sociedad cubana.

El informe que contiene este tercer número es el resultado del análisis y sistematización de las Estrategias de Género para la gestión pública de un grupo de Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) y algunas ONG, impulsadas por la FMC. Su elaboración se basó en los documentos conservados en esta organización y en su CEM, y abarca el periodo desde el 2005 hasta noviembre del 2021.

En este texto se hace referencia a los Sistemas de Igualdad de Género promovidos en América Latina y a esa experiencia en Cuba; se define en qué consiste una Estrategia de Género y se describen los pasos seguidos por los OACE para su elaboración e implementación. El seguimiento a las Estrategias de Género ha sido posible gracias al apoyo de la FMC, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA).

Nos alienta el propósito de que este análisis y las recomendaciones que se ofrecen, contribuyan a apoyar las acciones que, desde el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, se realizan para el logro de la eliminación de las desigualdades de género y el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, humana y equitativa.

 Editorial de la Mujer

ISBN 978-959-724-161-4



9 789597 241614