

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA: GUÍA PARA POTENCIAR SUS RESULTADOS



EQUIPO DE ASESORAS

YENISEI BOMBINO COMPANIONI
MARÍA ISABEL ROMERO SARDUY
TERESA LARA JUNCO
DAYMA ECHEVARRÍA LEÓN
MIRIAN GARCÍA AGUIAR

COORDINACIÓN TÉCNICA

JULIA MURIEL ESCOBAR
ADA CUESTA ECHARTE
INALVIS RODRÍGUEZ REYES
YOHANKA VALDÉS JIMÉNEZ
KENIA LORENZO CHÁVEZ

EDICIÓN

LILIAN SABINA ROQUE

DISEÑO GRÁFICO

LIVÁN VALDÉS PÉREZ

ISBN: 978-959-285-064-4

© SOBRE LA PRESENTE EDICIÓN: DIRECCIÓN DE CUADROS, MINAG

2020

Esta publicación fue producida con la asistencia financiera de la Unión Europea y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE). Las opiniones expresadas de ninguna manera se pueden considerar que reflejan la opinión oficial de la Unión Europea, COSUDE, OXFAM y/o PNUD.

ÍNDICE

- 05 PRESENTACIÓN**
- 07 INTRODUCCIÓN**
- 09 COMITÉ DE GÉNERO:**
mecanismo promotor y dinamizador de la Estrategia
- 15 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO:**
punto de partida para avanzar hacia la igualdad
- 29 PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO:**
ruta para alcanzar los resultados de la Estrategia
- 39 PRESUPUESTO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO:**
conexiones con el Plan de Acción
- 45 ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA AVANZAR
EN LOS COMPROMISOS DE IGUALDAD DE GÉNERO:**
liderazgo colectivo de actores clave del Sistema de la Agricultura
- 51 PROYECTOS INSTITUCIONALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO:**
*pistas para su formulación y el seguimiento en correspondencia
con los programas de producción y de servicios*
- 57 INDICADORES DE SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA DE GÉNERO
DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA:**
mediciones para constatar avances y desafíos
- 63 ENTIDADES LÍDERES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA:**
reconocimiento a sus resultados
- 68 ANEXO 1. INDICACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN**
- 70 ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

PRESENTACIÓN

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura es una herramienta de gestión para trabajar por una prioridad del sector agropecuario, forestal y tabacalero: la plena realización y el disfrute de los derechos, conquistados por el proceso revolucionario cubano, para mujeres y hombres. Su implementación potencia el desarrollo sostenible del sector facilitando el progreso a través de procesos y comunicaciones inclusivas y no sexistas; y tiene en cuenta los cambios dirigidos hacia el perfeccionamiento de estructuras y funciones de nuevos modelos de gestión en el sistema presupuestado y empresarial de la agricultura.

En correspondencia, y reconociendo su relevancia para continuar avanzando en los desafíos y las metas por lograr, la Estrategia ha tenido un sistemático seguimiento. Como hitos: el Taller Nacional “Agricultura en Cuba: tierra fértil para la igualdad de género”, los espacios anuales de gestión del conocimiento en las jornadas por el 8 de Marzo y el 15 de Octubre —días internacionales dedicados en Cuba a reconocer a las mujeres en general y a las rurales en particular, a identificar retos, y acordar nuevas acciones a favor de su desarrollo—, y la “Sistematización de resultados de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura en el período 2016–2018. Desafíos de su aplicación” concluida en 2019.

El libro que presentamos —Caja de Herramientas para la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura: guía para potenciar sus resultados— surge producto de los aprendizajes sistematizados a partir de las experiencias en la ejecución de la Estrategia en diferentes territorios del país. Ha sido elaborado con la participación y los aportes de representantes de la Federación de Mujeres Cubanas y diversas entidades del Sistema de la Agricultura, y contribuirá al logro de una visión compartida: “Un Sistema de la Agricultura con liderazgo equitativo en puestos y actividades estratégicas, donde mujeres y hombres promueven una gestión y relaciones de género más justas; trabajan en condiciones de igualdad y equidad; comparten roles y funciones en los espacios doméstico y laboral; acceden por igual al uso y control de los recursos y bienes y contribuyen a disminuir y eliminar estereotipos sexistas y discriminaciones de género”.

La Estrategia de Género, junto a su Caja de Herramientas constituyen aportes a 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 a los objetivos aprobados por la Conferencia Nacional del Partido. Están en sintonía con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (PNDES), proceso que converge con la adopción en el país de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; además de estar alineados con el Plan de Estado para el enfrentamiento del Cambio Climático en la República de Cuba, conocido como Tarea Vida, y el Plan de Soberanía Alimentaria y Educación Nutricional.

La Estrategia de Género, ahora con la apropiación de su Caja de Herramientas... continúa siendo un importante marco de referencia para el apoyo y acompañamiento que la cooperación internacional brinda al país en estos temas. En particular, desde OXFAM y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se reitera el compromiso y el actuar diario en colaboración con las iniciativas, prácticas y proyectos que abonan, cada día y de manera permanente e innovadora, el camino de la igualdad y el desarrollo sostenible.

Está en manos del liderazgo de las direcciones de Cuadros del Sistema de la Agricultura potenciar la utilidad de esta Caja de Herramientas. En la práctica de quienes la usarán están los resultados e impactos que se necesitan, que esperamos y celebramos; en tiempos que, ante el enfrentamiento a emergencias como la COVID-19, son aún más imprescindibles la seguridad y soberanía alimentaria, ambas con el sello de la equidad e igualdad de género.



Gustavo Rodríguez Rollero
MINISTRO DE LA AGRICULTURA



Teresa Amarelles
**SECRETARIA GENERAL DE LA
FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS**



Jérôme Fauré
COOPERANTE DE OXFAM EN CUBA



Maribel Gutiérrez
REPRESENTANTE RESIDENTE PNUD-CUBA

INTRODUCCIÓN

Resultado de la voluntad política del Ministerio de la Agricultura de Cuba (Minag) y sus asociaciones, se elaboró la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015–2020 (en lo adelante la EGSA); que es el marco político que orienta, incentiva y apoya a las instituciones, organizaciones y entidades (empresariales, estatales, presupuestarias y cooperativas) del sistema en la gestión por la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres del sector agropecuario, forestal y tabacalero.

La EGSA reconoce que para avanzar en la igualdad de género es imprescindible: involucrar a mujeres y hombres, hacerles partícipes de los procesos de transformación que viven; enfrentar imaginarios sociales y conductas discriminatorias por color de la piel, edad, creencias religiosas, género, orientación sexual, origen territorial, entre otros; considerar que esa diversidad incide en las maneras de ser, actuar y relacionarse los hombres y las mujeres; así como tener, conocer y utilizar herramientas que ayuden a transitar con mayor eficacia hacia la igualdad.

Durante los cinco años de implementada la EGSA 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.

A la vez, se esperan mayores impactos. El avance y los resultados alcanzados por la EGSA muestran diferencias entre instituciones, organizaciones y entidades de cada territorio. Es necesario contar con un instrumento de fácil comprensión, con diferentes herramientas que apoyen su uso y apropiación por parte de las entidades del Sistema de la Agricultura. De esta demanda surge la propuesta de elaborar la *Caja de Herramientas para la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura: guía para potenciar sus resultados*.

Este texto ofrece propuestas para una efectiva y eficaz ejecución de la EGSA 2015–2020 y sus correspondientes actualizaciones, previstas para los períodos 2021–2025 y 2026–2030; y coloca pautas que favorecen la concreción de políticas y mecanismos institucionales relativos a la igualdad de género. Está dirigido a las direcciones de Cuadros del Sistema de la Agricultura (del Órgano Central, de las entidades adscriptas,¹ de las delegaciones provinciales y municipales de la agricultura, y de los grupos empresariales), con especial atención a los comités de género de estas instancias, que constituyen estructuras de apoyo a la dirección de Cuadros para la implementación de la EGSA.

Incluye ocho herramientas dinamizadoras que ofrecen orientaciones sobre igual número de aspectos clave, las cuales son:

- 1.** Comité de Género: mecanismo promotor y dinamizador de la Estrategia.
- 2.** Diagnóstico de género: punto de partida para avanzar hacia la igualdad.
- 3.** Plan de Acción de género: ruta para alcanzar los resultados de la Estrategia.
- 4.** Presupuesto para la igualdad de género: conexiones con el Plan de Acción.
- 5.** Alianzas estratégicas para avanzar en los compromisos de igualdad de género: liderazgo colectivo de actores clave del Sistema de la Agricultura.
- 6.** Proyectos institucionales para la promoción de la igualdad de género: pistas para su formulación y el seguimiento en correspondencia con los programas de producción y de servicios.
- 7.** Indicadores de seguimiento a la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura: mediciones para constatar avances y desafíos.
- 8.** Entidades líderes en la implementación de la Estrategia: reconocimiento a sus resultados.

La Caja de Herramientas... es un documento dinámico que se adecuará a la realidad de cada entidad y al contexto en el que se aplique; y será enriquecido con la propia utilización y apropiación de sus herramientas por dichas entidades. En el Consejo de Dirección del Minag, donde se aprobó la Caja de Herramientas..., se reconoció su potencialidad para ser aprovechada por los programas de desarrollo del sector a nivel nacional y municipal, tanto productivos como de servicios, y los que intervienen en el fomento territorial.

¹ Las entidades adscriptas son: Unidad de Laboratorio Central (ULCSA); Escuela Ramal de Capacitación del Ministerio de la Agricultura (ERMA); Instituto de Suelo (IS); Instituto de Ingeniería Agropecuaria (IAgric); Instituto de Sanidad Vegetal (ISV).

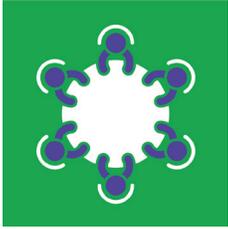
1

COMITÉ DE GÉNERO: *mecanismo promotor y dinamizador de la Estrategia*



*"Fortalecimiento del trabajo de los **comités de género** a todos los niveles del Sistema de la Agricultura mediante la sensibilización, capacitación y selección de sus integrantes y promoviendo mayor articulación entre las organizaciones representadas".*

OBJETIVO DE LA LÍNEA 3 DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO
DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



1. COMITÉ DE GÉNERO: *mecanismo promotor y dinamizador de la Estrategia*

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE GÉNERO?

Es el equipo de trabajo que coordina la implementación y el seguimiento de la EGSA, bajo la responsabilidad de las direcciones de Cuadros del Órgano Central, las entidades adscriptas, las delegaciones provinciales y municipales del Ministerio de la Agricultura, y los grupos empresariales. Es el mecanismo institucionalizado en la política de género del Minag.

¿QUIÉNES LO INTEGRAN?

Especialistas de diferentes direcciones de la delegación; jefes/as de cuadros; directivas/os de empresas; representantes del sindicato del sector agropecuario, forestal y tabacalero; promotores/as de género de los proyectos; referentes, especialistas o punto focal de género de las asociaciones (ANAP, ACTAF, ACPA, ATAC, ACMV);² representantes de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC); especialistas de género con disposición a integrarlo y personas aliadas de las universidades y centros universitarios municipales; especialistas de entidades de Ciencia, Tecnología e Innovación del Minag, de otros Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) y de las representaciones de estas entidades en los territorios.

Se recomienda que este Comité tenga representación de personas de diferentes edades, con especial convocatoria a jóvenes, que aporten sus perspectivas a la promoción de la igualdad de género con vistas a garantizar la sostenibilidad del trabajo realizado. Debe ser un grupo con la cantidad de integrantes suficiente para ofrecer

² Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF), Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), Asociación de Técnicos Azucareros de Cuba (ATAC) y Asociación Cubana de Medicina Veterinaria (ACMV).

diferentes miradas de los procesos y coordinar las acciones que se deriven de los planes acordados. Por tanto, no se trata de pactar un número específico. También es recomendable incluir personas invitadas que contribuyan a objetivos concretos planteados para cada etapa.

Se precisa la participación en el Comité de la máxima dirección de las delegaciones provincial y municipal de la agricultura, de los grupos empresariales y de las entidades adscriptas (según se trate del Comité de Género de la provincia, municipio o a nivel de entidad). De no ser posible se sugiere que la dirección nombre a una persona con liderazgo y compromiso para representar el más alto nivel de decisión, a fin de realizar propuestas en los espacios de encuentro del Comité, dar respuesta a inquietudes, asumir responsabilidades con la rendición de cuentas y tramitar las decisiones de manera efectiva y diligente en los espacios de toma de decisiones.

¿QUIÉN COORDINA EL COMITÉ?

A nivel del Órgano Central, las entidades adscriptas, las delegaciones de la Agricultura provincial y municipal, así como en los grupos empresariales; el Comité de Género está encabezado por quien esté al frente de la Dirección de Cuadros. En todos los casos se reconoce en esta persona la sensibilidad y el compromiso con el trabajo hacia la igualdad de género, así como su disposición a desarrollar estas capacidades; además, puede ser reconocida como referente de género a lo interno de la entidad y por otras con las que tenga relaciones profesionales.

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL COMITÉ?

- A. Vinculadas a la implementación de la Estrategia de Género por el Órgano Central, las entidades adscriptas, las delegaciones provinciales y municipales del Ministerio de la Agricultura, y los grupos empresariales:
 - Implementar un **sistema de trabajo** para organizar, planificar, dirigir y controlar las tareas relativas a la EGSA.
 - Gestionar el **presupuesto dedicado** a la implementación de la EGSA, su definición, aprobación, ejecución y rendición de cuentas.
 - Realizar y actualizar los **diagnósticos de género en la entidad** promoviendo la

participación de especialistas de género externos que apoyen en la profundización de los análisis.

- Elaborar y liderar la implementación del **Plan de Acción de la EGSA** en la entidad.
- Promover la **desagregación de datos por sexo y edad** en todos los indicadores relativos al personal, según puestos de ocupación, en todos los informes y comunicaciones de la entidad.
- Promover la **participación de las personas** de la entidad para reflexionar sobre problemáticas existentes en materia de equidad de género, proyectar acciones y procesos clave para la igualdad y aportar soluciones.
- Propiciar que se **visibilicen las mujeres productoras y/o especialistas** y sus contribuciones, de manera que sean beneficiadas con opciones que surjan en el municipio o territorio que se trate. Por ejemplo: en programas priorizados por el Minag, en proyectos nacionales e internacionales, en espacios de capacitación, entre otros.
- Integrar la **igualdad de género en las políticas y en los programas de desarrollo agropecuario del territorio**, con propuestas de acciones que garanticen oportunidades para las mujeres y el acceso de ellas a recursos, aprovechando los espacios establecidos por las organizaciones representadas en el Comité.
- Participar en **espacios estratégicos** para el desarrollo agropecuario con vistas a posicionar las necesidades y problemáticas de las mujeres del sector. En ese sentido, promover la reflexión sobre la situación de las mujeres del sector agropecuario en los espacios donde actúa la dirección provincial y municipal de la Agricultura (reuniones de productores/as, espacios de formación técnica con mujeres y hombres de las entidades, encuentros de concertación de los planes de producción municipales) así como en los espacios empresariales.
- Asegurar los **procesos de rendición de cuentas** sobre el cumplimiento del Plan de Acción de la EGSA en los espacios de dirección de la entidad (consejos de dirección, asambleas de trabajadores y trabajadoras) y al organismo inmediato superior del Sistema de la Agricultura (las entidades al municipio, el municipio a la provincia y la provincia a la dirección nacional). Realizar y presentar reportes sistemáticos. Presentar semestralmente (cada 6 meses) los avances en el cumplimiento de la implementación de la EGSA a los/as trabajadores/as de la entidad.

- B. Vinculadas a las entidades con las que se relacionan las direcciones de Cuadros del Órgano Central, las entidades adscriptas, las delegaciones provinciales y municipales, y los grupos empresariales del Sistema de la Agricultura.
- **Impulsar la formación de Comités de Género** en las entidades con las que se relaciona.
 - **Promover, apoyar y rendir cuentas** sobre la implementación de la EGSA en dichas organizaciones. Priorizar: diagnóstico de género, Plan de Acción, presupuesto y rendición de cuentas.
 - **Promover y apoyar que los proyectos vinculados a los programas productivos y de servicios del Minag** cuenten con presupuesto e indicadores sensibles a género para incorporar esta perspectiva en su implementación.
 - **Dar seguimiento al cumplimiento de los resultados y metas propuestos en la EGSA y a los indicadores acordados** a fin de constatar avances y desafíos a favor de la igualdad de género.
 - **Acompañar metodológicamente** la implementación de la EGSA a través de alianzas estratégicas con la Escuela Ramal de Capacitación del Ministerio de la Agricultura y sus filiales en las provincias, el Centro de Estudios de la Mujer, la FMC, el Centro Universitario Municipal (CUM) y otros integrantes del Comité de Género.
 - **Promover alianzas con actores clave del territorio** (en particular con especialistas de género) en apoyo a las acciones de sensibilización, capacitación, comunicación y profundización en los análisis de género al interior de las entidades.
 - **Reconocer a las entidades** que más resultados alcancen y/o que destaquen por la implementación de la EGSA.

2

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO: punto de partida para avanzar hacia la igualdad

Estrategia de género

Igualdad de género en la agricultura

objetivos

De igual representación en los puestos de decisión

20% 80%

Diferencias en el acceso a recursos

Participación equitativa en la capacitación

Resultados relevantes de la mujer

*"Realización de **diagnósticos** locales de capacidades, conocimientos, competencias y necesidades de aprendizaje que existen respecto a la igualdad de género".*

ACCIÓN DE LA LÍNEA 1 DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO
DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



2. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO:

*punto de partida para avanzar
hacia la igualdad*

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO?

El diagnóstico tiene como objetivo general: Identificar problemáticas diferenciadas de mujeres y hombres, brechas de género, fortalezas de la entidad y oportunidades para el trabajo por la igualdad de género, con vistas a realizar acciones de equidad que contribuyan al cierre de estas brechas.

¿DÓNDE REALIZAR EL DIAGNÓSTICO?

Esta guía considera la indicación del Minag respecto a la realización del diagnóstico a lo interno de la Delegación Provincial de la Agricultura (DPA) y la Delegación Municipal de la Agricultura (DMA) de cada territorio, así como en las entidades adscriptas y grupos empresariales. De esta forma también se favorecerá el diagnóstico a nivel de programas de desarrollo. Se destaca la importancia de buscar información relevante en las entidades con las que se relacionan las DPA y DMA; con ello realizarán un acompañamiento más efectivo a la implementación de la EGSA en dichas entidades, será posible la integración de acciones y una mayor incidencia, así como cumplimentar las funciones estatales que les corresponden, con atención a la perspectiva de género.

Esta forma de trabajo, que tiene mayor alcance y sobrepasa la vida y las funciones de las entidades estatales del Minag, fortalece su protagonismo dentro del sistema y contribuye a conocer mejor las realidades de las mujeres en el territorio. Con ello se pueden realizar acciones más efectivas para disminuir brechas de género. En síntesis, el diagnóstico se realizará en:

- Delegaciones provinciales y municipales del Minag
- Entidades adscriptas
- Grupos empresariales
- Entidades con las que se relacionan las DMA y DPA en las cuales se realizará el levantamiento de información.

¿DÓNDE OBTENER INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA?

- En institutos y centros de investigaciones del Minag
- Investigaciones de las universidades y los CUM
- En el trabajo de las asociaciones con sus Estrategias de Género
- En programas de desarrollo productivo y de servicio del sector, a nivel nacional y local
- Proyectos de cooperación con acciones por la igualdad de género.

¿QUÉ INFORMACIÓN BUSCAR EN EL DIAGNÓSTICO?

Es importante definir que se trata de un diagnóstico sobre las problemáticas diferenciadas de mujeres y hombres, de brechas de género, de fortalezas y oportunidades de la entidad para el trabajo por la igualdad de género.

Las **brechas de género** hacen referencia, entre otros aspectos, a las diferencias entre hombres y mujeres como expresiones de desigualdades en cuanto a:

- nivel de participación social,
- representación en los puestos de trabajo y cargos de dirección,
- remuneración y/o ganancias,
- disfrute de los beneficios del desarrollo de su comunidad,
- oportunidades de uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos (información, relaciones sociales, oportunidades de formación)

Estas diferencias presentes en los diversos ámbitos de la vida social (económico, político, cultural o tecnológico) se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres o de los hombres, siendo generalmente las mujeres quienes están en condiciones menos favorables.

Por ejemplo, podremos afirmar que existe una **brecha de género** cuando se evidencia:

- que las mujeres se encuentran en menor proporción en los puestos de dirección respecto a los hombres.
- que ellas tienen en el hogar mayor cantidad de personas dependientes a su cargo que los hombres.
- que los hombres cuidan menos de su salud que las mujeres.
- que los hombres reciben menos capacitación en género que sus compañeras.

¿CÓMO HACER EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA?

La información cuantitativa, por su parte, incluye porcentajes, cantidades, frecuencias, que ilustran las realidades a diagnosticar. A continuación se comparte un grupo de tablas que muestran cómo obtener datos sobre los hombres y las mujeres vinculadas a entidades estatales y empresariales del Sistema de la Agricultura a nivel provincial o municipal; a la vez que organizan la información cuantitativa necesaria para conocer las brechas existentes entre mujeres y hombres. Las estadísticas municipales y provinciales que aportan el Sistema de la Agricultura y la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) pueden constituir fuentes de referencia para el diagnóstico.

Datos sobre personal empleado, cargos de dirección y características de las personas de las entidades donde se realiza el diagnóstico

Tabla 1. Personal empleado y cargos de dirección

Para el sector estatal municipal

MUNICIPIO	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE	TOTAL
Personas empleadas en la Delegación Municipal	<input type="text"/>				
Personas en cargos de dirección en la Delegación Municipal	<input type="text"/>				

Para el sector estatal provincial

PROVINCIA	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE	TOTAL
Personas empleadas en la Delegación Provincial	<input type="text"/>				
Personas en cargos de dirección en la Delegación Provincial	<input type="text"/>				

Para el sector empresarial

PERSONAL EMPLEADO EN EL GRUPO EMPRESARIAL (OSDE)	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE	TOTAL
Personas empleadas	<input type="text"/>				
Personas en cargos de dirección	<input type="text"/>				
PERSONAL EMPLEADO EN LA EMPRESA					
Personas empleadas	<input type="text"/>				
Personas en cargos de dirección	<input type="text"/>				
PERSONAL EMPLEADO EN UNIDADES BÁSICAS DE PRODUCCIÓN					
Personas empleadas	<input type="text"/>				
Personas en cargos de dirección	<input type="text"/>				
PERSONAL EMPLEADO EN EL NIVEL CENTRAL DEL OSDE					
Personas empleadas	<input type="text"/>				
Personas en cargos de dirección	<input type="text"/>				

Tabla 2. Datos del sector cooperativo*

	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE	TOTAL
Personas asociadas a las CPA	<input type="text"/>				
Presidentes/as de CPA	<input type="text"/>				
Integrantes de la Junta Directiva CPA	<input type="text"/>				
Integrantes de la Organización de Base CPA	<input type="text"/>				
Personas asociadas a las CCS	<input type="text"/>				
Presidentes/as de CCS	<input type="text"/>				
Integrantes de la Junta Directiva CCS	<input type="text"/>				
Integrantes de la Organización de Base CCS	<input type="text"/>				
Socios/as propietarios/as de tierra en CCS	<input type="text"/>				
Personas asociadas a las UBPC	<input type="text"/>				
Presidentes/as de UBPC	<input type="text"/>				
Integrantes de la Junta Directiva UBPC	<input type="text"/>				
Total de tenentes individuales de tierra	<input type="text"/>				
• Propietarios/as	<input type="text"/>				
• Usufructuarias/os	<input type="text"/>				
• Arrendatario/a	<input type="text"/>				

* Información que levanta el sector a nivel municipal y se obtiene en el Registro de Tenencia de Tierra.

Tabla 3. Caracterización de las mujeres y hombres en la entidad*

TOTAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS	
TRABAJADORES/AS SEGÚN OCUPACIÓN					
Personal técnico**	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio***	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo****	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo*****	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORES/AS SEGÚN RANGO DE EDAD					
de 18 a 35 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 36 a 49 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 50 a 64 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 65 años y más	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
NIVEL DE INSTRUCCIÓN TERMINADO SUPERACIÓN ACADÉMICA POSTGRADUADO CATEGORÍA CIENTÍFICA Y DOCENTE					
Primaria (con 6.º grado)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Medio (con 9.º grado)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Medio superior (con 12.º y/o técnico medio)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Superior (universitario)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Con Postgrado o cursos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Con Diplomado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Con Maestría/Especialidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Con Doctorado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Otro nivel/categoría: Especificar	<input type="text"/>				
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORES/AS SEGÚN ESTADO CIVIL/O CONYUGAL					
Solteras/os	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Casadas/os o unidas/os	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Divorciadas/os o separadas/os	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Viudas/os	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORES/AS CON PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE/ EMOCIONALMENTE DE ELLAS/ DE ELLOS					
Hijos/as menores de 18 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Persona con discapacidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Persona/s adulta/s mayor/es	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SALARIO MEDIO DEVENGADO POR MUJERES Y HOMBRES					
Anual	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

* Entidades adscriptas, Delegación Provincial, Delegación Municipal, Grupo Empresarial.

** Personas que realizan labores de perfil profesional y técnico como: ingeniería, veterinaria, licenciatura, etc.

*** Personas que realizan labores de servicios tales como: almacén, transporte, recepción, secretaría, *pantry*, comedor, limpieza.

**** Personas que realizan labores administrativas como: oficinas de administración, economía, recursos humanos.

***** Personas que desempeñan cargos en la entidad.

Tabla 4. Cantidad de hombres y mujeres que acceden (utilizan) y deciden sobre los recursos en el sector estatal y empresarial

TOTAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS	
TRABAJADORAS/ES QUE HAN RECIBIDO AL MENOS UN CURSO DE CAPACITACIÓN O SUPERACIÓN EN EL PAÍS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES (UN AÑO)					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE HAN RECIBIDO AL MENOS UN CURSO DE CAPACITACIÓN O SUPERACIÓN EN EL EXTRANJERO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES (UN AÑO)					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE HAN PARTICIPADO EN AL MENOS UN EVENTO* EN EL PAÍS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES (UN AÑO)					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE HAN PARTICIPADO EN AL MENOS UN EVENTO EN EL EXTRANJERO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES (UN AÑO)					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE DISPONEN DE TRANSPORTE INSTITUCIONAL FUNCIONANDO					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

* Entre los que se encuentran talleres, simposios, congresos, ferias, visitas de intercambios.

Tabla 4. Cantidad de hombres y mujeres que acceden (utilizan) y deciden sobre los recursos en el sector estatal y empresarial. *Continuación*

TOTAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS	
TRABAJADORAS/ES QUE DISPONEN DE TRANSPORTE PERSONAL FUNCIONANDO					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE DISPONEN DE LÍNEA DE CELULAR INSTITUCIONAL					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE DISPONEN DE COMPUTADORA (DE MESA) EN EL CENTRO DE TRABAJO					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE DISPONEN DE LAPTOP EN EL CENTRO DE TRABAJO (Y PUEDEN TRASLADARLA)					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRABAJADORAS/ES QUE DISPONEN DE MATERIALES DE OFICINA PARA TRABAJAR					
Personal técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal de servicio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personal directivo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

¿CÓMO HACER EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN QUE APORTAN LAS TABLAS?

Para el análisis es importante identificar:

- Brechas de género: representación de mujeres y hombres en los puestos de trabajo y cargos de dirección, remuneración y/o ganancias de ellas y ellos, acceso a recursos materiales y simbólicos de las mujeres y de los hombres.
- Oportunidades y fortalezas para el trabajo por la igualdad de género en la entidad.
- Acciones y recomendaciones para cerrar las brechas de género.

A continuación se presentan algunas preguntas que aportan a la identificación de las brechas y a profundizar en su comprensión:³

- a. ¿Dónde están más representadas las mujeres y los hombres en el sector estatal y empresarial? Si no están o son minoría, ¿por qué sucede esto?
- b. ¿Quiénes tienen mejor representación en los puestos de toma de decisiones: las mujeres o los hombres? ¿Por qué?
- c. ¿Quiénes (mujeres u hombres) han participado más en procesos de formación? ¿Por qué sucede de esta manera?
- d. ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres según categoría ocupacional? ¿Por qué sucede de esta manera?
- e. ¿Quiénes (mujeres u hombres) tienen mayor nivel de instrucción? ¿Por qué sucede de esta manera?
- f. ¿Quiénes (mujeres u hombres) han tenido más acceso a recursos y/o medios de trabajo ofrecidos por la entidad? ¿A cuáles tipos de recursos acceden fundamentalmente las mujeres y a cuáles los hombres? ¿Por qué sucede de esta manera?
- g. ¿Quiénes (mujeres u hombres) han tenido más control de los recursos y/o medios de trabajo ofrecidos por la entidad? ¿Sobre cuáles recursos tienen mayor control las mujeres y sobre cuáles los hombres? ¿Por qué sucede de esta manera?
- h. ¿Quiénes (mujeres u hombres) tienen más ingresos por la labor que realizan? ¿Por qué sucede de esta manera?
- i. ¿Quiénes (mujeres u hombres) tienen más personas a su cuidado y/o que son dependientes económica o emocionalmente de ellas/ellos? ¿Por qué sucede de esta manera?

³ Considerar que solo se trata de una propuesta, lo importante es preguntarnos siempre: ¿qué hay detrás de estos datos?, ¿por qué sucede de esta manera?

¿QUÉ OTRA INFORMACIÓN ES RELEVANTE INCORPORAR EN EL DIAGNÓSTICO?

Las **fortalezas** de la entidad es otro aspecto a tener en cuenta en el diagnóstico de género. Se trata de aspectos internos que facilitan el trabajo por la igualdad, como, por ejemplo:

- el compromiso del personal directivo con la Estrategia de Género y la realización de acciones concretas para su implementación,
- las normativas de la entidad vigentes que visibilizan la no discriminación por género y promueven la igualdad de todas las personas de la entidad,
- la experiencia/formación de las personas en el trabajo por la igualdad de género.

Por último, es importante diagnosticar las **oportunidades** existentes para potenciar el trabajo por la igualdad de género. Para ello es necesario identificar aspectos externos a la entidad que faciliten este trabajo. Entre estas oportunidades se puede mencionar:

- organizaciones e instituciones del territorio con las cuales establecer alianza para implementar el Plan de Acción de género,
- personas con formación en género que pueden ser convocadas para apoyar a la entidad en el diseño y la implementación del Plan de Acción de la EGSA,
- proyectos, programas de desarrollo territoriales a cargo de los gobiernos locales que sitúan la EGSA como parte de sus acciones y con los cuales se pueden realizar alianzas e iniciativas conjuntas.

Durante el proceso de diagnóstico, las DMA y DPA deben estar en contacto con las asociaciones del Sistema de la Agricultura (ANAP, ACTAF, ACPA, ATAC, ACMV) y los proyectos que actúan en los territorios. A partir de la experiencia de estas organizaciones, programas y proyectos puede enriquecerse su conocimiento sobre los retos y las oportunidades que existen para encauzar el trabajo por la igualdad de género.

¿QUÉ OTRAS PROBLEMÁTICAS SON RELEVANTES LEVANTAR CON EL APOYO DE ESPECIALISTAS EN GÉNERO?

Otros asuntos y problemáticas relativas a las relaciones de género se deben incluir en el diagnóstico. Entre ellos las cuestiones culturales, a veces naturalizadas, que están en la base de los comportamientos machistas y refuerzan las brechas de género. Los prejuicios y estereotipos de género son un ejemplo en ese sentido. Cuando existen, se

expresan en los chistes, en las valoraciones superficiales que se realizan de los comportamientos de las mujeres y los hombres, en las decisiones que excluyen a ellas o ellos de oportunidades solo por su condición de género. Asimismo, la división sexual del trabajo que expresa las suposiciones compartidas acerca de que un trabajo es “para hombres” o “para mujeres”, lo cual desconoce las motivaciones e intereses de unas y otros y limita la plena realización de las personas.

El uso del tiempo es otra cuestión de interés que puede reflejar la existencia —o no— de desigualdades de género basadas en los tiempos que mujeres y hombres dedican al descanso, al trabajo doméstico y de cuidados, a la recreación, al trabajo productivo. En este aspecto generalmente se develan las sobrecargas de las mujeres, quienes suelen tener varias jornadas de trabajo y muy poco tiempo para su autocuidado; a la vez también se muestran hombres que comparten algunas de estas tareas.

Las violencias contra las mujeres son una problemática muy sensible que suele tener expresiones en el ámbito laboral y también pueden ser identificadas con el apoyo de especialistas en el tema, durante el diagnóstico de género. Una de ellas es lo que se conoce como acoso laboral, que se refiere a cuando una persona con mayor poder por su posición laboral genera miedo, intimidación y afectaciones en el desempeño de otra.

¿CÓMO DIAGNOSTICAR ESTAS PROBLEMÁTICAS?

Estos aspectos se expresan de manera muy sutil, pero pueden documentarse con el apoyo de metodologías específicas, aplicadas por personas con experiencia y especialización en este tipo de levantamiento de información. Los Comités de Género solicitarán apoyo a especialistas de género de sus territorios para profundizar en el diagnóstico de estas problemáticas, al menos una vez durante la implementación de la EGSA 2021–2025.

En síntesis, además de registrar y analizar información cuantitativa, en el diagnóstico se levantará información cualitativa relevante de la entidad. Esta información se refiere a valoraciones, reflexiones, observaciones sobre el comportamiento de las personas, expresiones verbales, reportes y documentos que expresan los imaginarios compartidos por las personas de la entidad, ¿cómo comprenden y reflejan sus concepciones de género? Para captar este tipo de información se utilizan, fundamentalmente, entrevistas individuales y grupales, guías de observación y guías para el análisis de documentos, las cuales, reiteramos, serán realizadas por especialistas de género con entrenamiento en su utilización.

¿CÓMO HACER EL INFORME?

Luego de analizados los resultados de las tablas, con el apoyo de preguntas como las anteriores, y de otras que puedan surgir durante el análisis, se procede a elaborar el informe del diagnóstico. Este informe se presentará al Consejo de Dirección según se corresponda con la entidad que realiza el diagnóstico, con vistas a tener su valoración y compromiso con las acciones; previo análisis en el Consejo Técnico Asesor (CTA) a los diferentes niveles. Posteriormente se comparte en asambleas sindicales.

El informe de diagnóstico debe contener 2 partes: a) la que aporta información sobre la propia entidad, por ejemplo: DMA, y b) la que integra información sobre las entidades con las cuales se relaciona la DMA o DPA.

Se sugiere que este informe incluya los siguientes contenidos:

1. Fecha y lugar donde se realiza el diagnóstico.
2. Datos de la persona que lo elabora.
3. Cantidad de personas que aportaron información para el diagnóstico (hombres y mujeres).
4. Presentación de las tablas con una explicación de los resultados.
 - Tablas de la entidad.
 - Incluir la información que se levante de las entidades subordinadas.
5. Brechas de género identificadas. Asociarlas a líneas estratégicas definidas en la EGSA, siempre que sea posible.
6. Fortalezas y oportunidades de la entidad que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.
7. Acciones y recomendaciones para transformar la realidad cerrando las brechas de género.⁴

Para una mejor organización del trabajo del Comité de Género se sugiere presentar en el informe cada brecha de género asociada con la línea estratégica con la que más se vincula y las recomendaciones o propuesta de acciones para cerrar las brechas.

⁴ Estas son propuestas que realiza el Comité de Género, pero se deben validar después en el proceso de construcción del Plan de Acción.

Tabla 5. Ejemplo de brecha de género asociada con la línea estratégica y las acciones propuestas

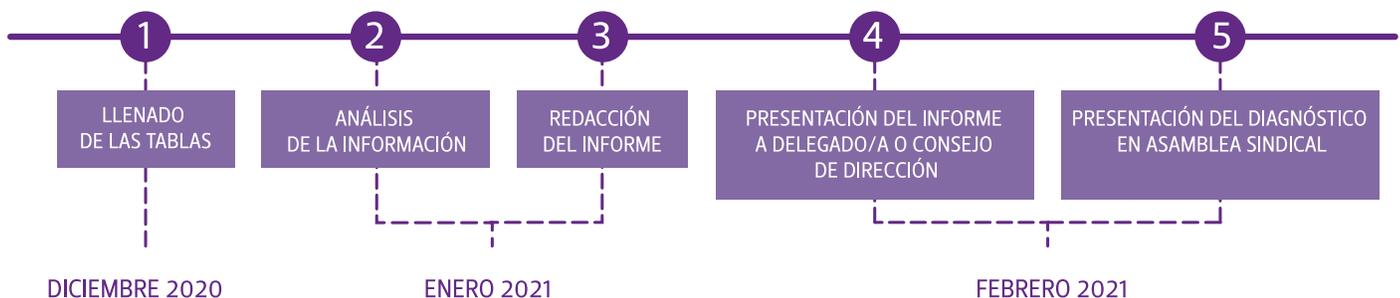
BRECHA DE GÉNERO IDENTIFICADA	LÍNEA ESTRATÉGICA DE LA EGSA	ACCIONES EMANADAS DE LA ASAMBLEA SINDICAL
Bajo porcentaje de mujeres (10 %) ocupan cargos de dirección en la entidad, con respecto al porcentaje de hombres en estos cargos (90%).	Línea 7: Mujeres, participación, liderazgo y empoderamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de mujeres con capacidades de liderazgo. - Capacitarlas en temas de autoestima y liderazgo. - Capacitarlas en temas de dirección y otros conocimientos técnicos. Capacitarlas en curso de educación vial y conducción. - Procurar que la política de cuadros promocióne a mujeres en puestos de dirección.

¿CÓMO HACER LA PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO?

En una asamblea sindical anual de la entidad se presenta el diagnóstico realizado (con énfasis en la información sobre las brechas de género, según la línea estratégica a la que corresponde) y se recogen comentarios, reflexiones, así como recomendaciones o propuestas de acciones.

En la medida en que el diagnóstico sea más participativo serán mejores los resultados y aprendizajes del proceso. Involucrar a las personas desde el inicio las hace partícipes del diseño y la realización de acciones a favor de la igualdad de género. Al mismo tiempo, en el proceso se sensibilizan y comprometen todas y todos, generando mayor sostenibilidad de las transformaciones mediante la presentación y validación del diagnóstico en la asamblea.

Gráfico 1. Pasos que ejemplifican el proceso del diagnóstico de actualización anual comenzado en el 2020



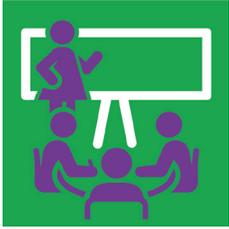
3

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO: *ruta para alcanzar los resultados de la Estrategia*



*"Diseño e implementación de una estrategia para la identificación, capacitación, acompañamiento y promoción de las mujeres a puestos de dirección dentro del Sistema de la Agricultura, intencionando el trabajo hacia las mujeres jóvenes. Esta actividad incluye la definición de responsables a todos los niveles, el establecimiento de **planes de acción** y su seguimiento".*

ACCIÓN DE LA LÍNEA 7 DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO
DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



3. PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO: *ruta para alcanzar los resultados de la Estrategia*

¿QUÉ ES EL PLAN DE ACCIÓN Y CUÁLES SON SUS PRINCIPALES CONTENIDOS?

El Plan de Acción es la herramienta que “aterrija” la EGSA en cada entidad y garantiza su implementación. Debe constituirse en una guía clave para programar los cambios necesarios hacia la igualdad de género.

Se propone la aprobación del plan en enero para iniciar su implementación en el mes de febrero, para un período de dos años, es decir, bienal. Al finalizar el primer año se evaluará si se cumplieron las acciones previstas, si tuvieron el impacto esperado, si algunas deben continuar el segundo año e, incluso, si habría que eliminar o introducir nuevas acciones a partir de situaciones que surjan en ese período.

Por todo lo anterior, el Plan de Acción debe:

- Responder a las líneas estratégicas de la EGSA, según las brechas identificadas en el diagnóstico, considerando fortalezas y oportunidades de la entidad para la igualdad de género.
- Priorizar aquellas acciones de mayor impacto en el cierre de brechas de género y para las cuales existen condiciones físicas, económicas, capacidades, apoyo/sensibilización en las direcciones de las entidades que contribuyan a su implementación.
- Incluir acciones que transformen la gestión interna del Órgano Central, las entidades adscritas, de la DMA o DPA y de los grupos empresariales para atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, así como potenciar sus capacidades.
- Definir acciones de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades a las entidades del Sistema de la Agricultura en el territorio, con las cuales se relaciona la DMA y DPA en su trabajo.

Tabla 6. Plan de Acción

ENTIDAD				PERÍODO DEL PLAN							
				INICIO:				TERMINACIÓN:			
BRECHA/PROBLEMÁTICA DE GÉNERO IDENTIFICADA QUE SE PRIORIZARÁ											
Acción	Línea* de la estrategia con la cual se relaciona más	Fecha de realización	Actividad específica de la línea estratégica	Recursos necesarios para la acción	Fuentes de verificación de la realización de la acción	Aseguramiento logístico	Grupo meta	Participantes en la acción	Responsables de la acción	Presupuesto destinado a la realización de la acción	
										CUC	CUP

- * Recordar que las líneas estratégicas de la EGSA son:
1. Creación, fortalecimiento de capacidades
 2. Comunicación, gestión del conocimiento, innovación
 3. Articulación, incidencia cultural en las comunidades
 4. Condiciones laborales, salud y conciliación familia/trabajo
 5. Incidencias en políticas de gestión institucional
 6. Seguimiento, monitoreo, evaluación y reconocimiento
 7. Mujeres, participación, liderazgo y empoderamiento
 8. Masculinidades por la igualdad de género

Seguramente el cierre de las brechas de género identificadas en el diagnóstico deberá ser abordado a partir de la implementación de una o más **líneas estratégicas** y mediante más de una actividad. Tener clara esta relación nos ayudará a la coherencia del Plan de Acción.

Las **actividades** seleccionadas deberán tomar en cuenta las diferentes situaciones, necesidades, posibilidades (distancias, medios de transporte, horarios, días de la semana, responsabilidades familiares y de cuidado, etc.) de mujeres y hombres para garantizar su participación en las acciones y prever los recursos necesarios (sobre todo de tipo financiero) para atender estas diferencias e integrarlas a la planificación, con flexibilidad.

Es posible que todas las brechas de género identificadas en el diagnóstico no puedan ser abordadas en el Plan de Acción. Cada entidad deberá priorizarlas de manera participativa con las personas involucradas en el diagnóstico, considerando —entre otros aspectos— la

urgencia de resolverlas para las personas involucradas, la conexión con otras realidades locales que frenan la igualdad de género y el presupuesto disponible.

Si en el diagnóstico lo importante es identificar brechas de género, aunque se adelanten posibles acciones a implementar, en el **Plan de Acción** lo más importante es el conjunto de acciones a realizar para abordar las brechas. Resulta altamente recomendable incluir actividades que promuevan **medidas afirmativas** a favor de la participación, en cantidad y calidad, de mujeres y jóvenes, así como otras que modifiquen las causas estructurales de las desigualdades de género.

Las medidas afirmativas son aquellas específicamente dirigidas a grupos de interés que pueden estar en desventaja, como mujeres y jóvenes, a favor de promover su acceso a espacios y recursos que empoderan. Por ejemplo, dar oportunidad a las mujeres para participar en cursos de educación vial y conducción, 50 % de plazas para hombres jóvenes en los cursos de género.

Decidir cuál o cuáles **acciones** se incluirán en el Plan de Acción dependerá en gran medida de las condiciones concretas para implementarlas: físicas, económicas, de tiempo, recursos humanos, capacidades creadas, etc. La columna **recursos necesarios** permitirá confirmar la factibilidad de realizar las acciones propuestas.

Las **fuentes de verificación** aportan evidencias sobre las acciones realizadas, las personas participantes y el escenario donde transcurren, entre otros datos de interés. Algunos ejemplos de fuentes de verificación son: fotografías de talleres, listados de participación, relatorías, entre otras.

Identificar el **grupo meta**, es decir, las personas a quienes de manera priorizada se dirigen las acciones, resulta relevante tenerlo en cuenta.

Los/as **participantes en la acción** incluye a todas las personas y actores que protagonizan las acciones. Existen aliados actuales y potenciales que puedan apoyar la realización de la actividad y también se colocan en esta columna.

La columna **responsable** indica a la/s persona/s que deberá/n organizar la actividad y velar por su desarrollo. El **presupuesto** se levanta en todas las monedas.

Debe quedar claro la **fecha o el período de tiempo** en el que se desarrollará la acción y el **aseguramiento logístico** que se realizará.

Tabla 7. Ejemplo de Plan de Acción de Género

ENTIDAD				
DMA Bejucal, provincia Mayabeque				
BRECHA/PROBLEMÁTICA DE GÉNERO IDENTIFICADA QUE SE PRIORIZARÁ:				
Bajo porcentaje de mujeres (10 %) que laboran en actividades agropecuarias (contra el 90% de los hombres)				
Acción	Línea de la estrategia con la cual se relaciona más	Fecha de realización	Recursos necesarios para la acción	Fuentes de verificación de la realización de la acción
1. Curso sobre enfoque de género en el Sistema de la Agricultura	Línea 1: Creación, fortalecimiento de capacidades	5-9 de abril	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salón o aula ▪ Pizarra ▪ Papelógrafos ▪ Plumones ▪ Hojas blancas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotos de las capacitaciones ▪ Listado de participantes ▪ Relatorías
2. Elaboración y difusión de productos comunicativos, con lenguaje inclusivo y mujeres realizando labores consideradas tradicionalmente “para hombres”	Línea 2: Comunicación, gestión del conocimiento, e innovación para potenciar la igualdad de género.	Marzo-junio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cartulinas ▪ Acrílicos ▪ Pinturas ▪ Impresoras ▪ Combustible 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afiches ▪ Infografías ▪ Fotografías
3. Desarrollo de iniciativas en las entidades que estimulen el desarrollo de los servicios de apoyo a la vida familiar del personal del Sistema de la Agricultura	Línea 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abril ▪ Agosto ▪ Sept. 	Combustible	Entrevistas a las/os beneficiados/as
4. Incorporación del enfoque de género a la política de selección, promoción y contratación del Sistema de la Agricultura, fomentando el protagonismo de las mujeres dentro del sector	Línea 5: Incidencias en políticas de gestión institucional	Todo el año	—	Política de selección y contratación tiene identificado el enfoque de género y la incorporación de la mujer. Evidencia de que se aplica la política

Tabla 7. Ejemplo de Plan de Acción de Género. *Continuación*

PERÍODO DEL PLAN				TERMINACIÓN	
Inicio febrero de 2020				Febrero de 2021	
Aseguramiento logístico	Grupo meta	Participantes en la acción	Responsables de la acción	Presupuesto destinado a la realización de la acción	
				CUC	CUP
<ul style="list-style-type: none"> Merienda Almuerzo 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Jóvenes 	75 % de mujeres 50 % de jóvenes	Miembro del Consejo de Dirección, Representante del Comité de Género	20	300
<ul style="list-style-type: none"> Transporte 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Hombres Jóvenes 	100 % de mujeres, hombres, jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> Comunicadores/as Miembro del Consejo de Dirección Representante del Comité de Género 	25	200
<ul style="list-style-type: none"> Transporte Alimentos Aseo Plan vacacional 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Hombres Jóvenes 	100 % de mujeres, hombres, jóvenes	Consejo de Dirección	100	100
—	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Jóvenes 	Directivos y directivas	<ul style="list-style-type: none"> Jefe/a de Recursos Humanos Representante del Comité de Género 	—	—

Una vez elaborado el Plan de Acción (primer borrador realizado por el Comité de Género), se recomiendan los siguientes pasos que ejemplifican la implementación del Plan de Acción para un período de dos años.

Gráfico 2. Pasos que ejemplifican la implementación del Plan de Acción para un período de dos años (2021–2022)



¿CÓMO REALIZAR LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN?

Se presenta al/la delegado/a y/o al Consejo de Dirección,⁵ con vistas a tener su valoración y compromiso. Posteriormente, se comparte el plan en asambleas sindicales.

Es importante contar con el apoyo del sindicato y de otros factores que participan en la vida organizacional según el contexto en que se aplique el plan. También se recomienda invitar a todas las personas que, de una forma u otra, intervienen en la implementación de las acciones. Por ejemplo; representantes de: FMC, CUM, gobierno, ANAP, ACTAF, prensa local u otras que deseamos comprometer/invitar a los procesos que se están impulsando.

La convocatoria igualmente debe ser clara en sus objetivos, fecha, hora y lugar del encuentro. Cuidar que se realice con tiempo suficiente para que las personas las puedan incluir en su plan de trabajo mensual. Seleccionar un lugar adecuado y contar con el apoyo logístico imprescindible para que resulte un espacio acogedor, que motive a la implicación en el proceso de cambio. Se recomienda prever dos horas de trabajo como máximo y llevar el control del tiempo para evitar demoras innecesarias.

⁵ Pueden existir otras nomenclaturas según la estructura que se trate.

Además, preparar una agenda u orden del día con los siguientes temas:

- Presentación de las personas participantes, en caso que haya invitados/as.
- Presentación de los resultados del diagnóstico, con referencia particular a las principales brechas identificadas. Se sugiere contar con el apoyo de personas que hayan participado en el proceso y compartir el borrador del Plan de Acción. Se pueden tener copias para entregar a las personas y que sea un apoyo a la presentación. Valorar si es necesario debatir la información referida a recursos y responsables, ya que esto se puede definir en un equipo más estrecho.
- Espacio para preguntas, dudas y sugerencias. En particular promover que se adicionen otras acciones, así como actores que se autopropongan como responsables. Es importante que una persona registre las intervenciones que se realicen; esta información permitirá precisar las actividades, añadir otras, mejorar los indicadores, etc.

El proceso continúa con la integración de ajustes al Plan de Acción según los resultados de la reunión.

¿CÓMO HACER LA IMPLEMENTACIÓN?

El Comité de Género coordina y realiza las acciones previstas según el cronograma consensuado en asambleas sindicales, consejos de dirección u otros espacios de toma de decisiones colectivas que existan en la entidad. Resulta importante la implementación con calidad de este Plan de Acción, y que quede incluido en el Plan de Trabajo general, formando parte de las prioridades de la entidad, ya que responde a un proceso de transformación hacia una mayor justicia social con la EGSA.

¿CÓMO HACER EL SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS/RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA ENTIDAD?

El Comité de Género rinde cuentas en asambleas sindicales u otros espacios colectivos que se consideren o se soliciten por el propio Comité de Género. Es necesario informar al Consejo de Dirección, de los diferentes niveles del Sistema de la Agricultura, sobre el desarrollo de la EGSA, sus resultados y principales desafíos. Por ejemplo, el Comité de Género municipal dará seguimiento a los planes de acción de las entidades y el Comité de Género provincial a los planes de los municipios y al que se desarrolla en este nivel.

Es necesario elaborar o actualizar el informe de rendición de cuentas de forma anual para las instancias superiores y con frecuencia semestral para la dirección y los trabajadores/as de la entidad, que reporta sobre avances y logros de los indicadores. Se presentará específicamente a:

- Mujeres y hombres de la entidad
- Consejo de dirección
- Dirección de Cuadros a nivel provincial y nacional y Comisión de Cuadros a nivel municipal

Y deben incorporar los siguientes tópicos:

- Período que se analiza.
Se refiere al espacio de tiempo en que se han realizado las acciones previstas en el Plan de Acción, por ejemplo: febrero 2020-febrero 2021.
- Brechas de género que fueron priorizadas en el año, ¿por qué se seleccionaron? Argumentar en qué medida se transformó la situación diagnosticada.
- Acciones realizadas según líneas estratégicas y participación de hombres y mujeres. Se describen las actividades realizadas, cuántas mujeres y cuántos hombres participaron.
- Obstáculos enfrentados (de recursos, procesos, gestión, capacidades, otros) y alternativas implementadas para minimizarlos.
- Análisis financiero indicando avances y retos para su implementación (gastos incurridos, o presupuesto ejecutado, porcentaje gastado y no gastado).
- Aprendizajes y sugerencias para una mejor implementación de la EGSA para el año siguiente.
- Anexos:
 - a. Evidencias, documentaciones (del cierre de brechas, de resultados alcanzados y/o de acciones realizadas).
 - b. Adjuntar el Plan de Acción.

Gráfico 3. Etapas del ciclo anual de la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura



4

PRESUPUESTO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: *conexiones con el Plan de Acción*



*Las entidades del Sistema de la Agricultura implementarán la Estrategia de Género a partir del Sistema de Planificación existente. Dentro del capítulo “Trabajo Interno” se creará un apartado que se denominará: “Trabajo por la igualdad de Género”, al que se asignará un **presupuesto**.*

INDICACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA
DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



4. PRESUPUESTO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: *conexiones con el Plan de Acción*

¿POR QUÉ TENER UN PRESUPUESTO PARA EL TRABAJO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La EGSA propone: “Las entidades del Sistema de la Agricultura implementarán la Estrategia de Género a partir del sistema de planificación existente. Dentro del capítulo “Trabajo interno” se creará un apartado que se denominará: “Trabajo por la igualdad de género”, al que se asignará un presupuesto.

La guía retoma las recomendaciones generales ofrecidas por la dirección de Cuadros del Minag en la “Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015 – 2020”, y en el marco de estas recomendaciones se sugiere que un porcentaje —entre 5 % y 10 % del presupuesto asignado centralmente por el Ministerio a las delegaciones de la agricultura— sea utilizado para la implementación de la EGSA. También pueden aportar fondos los proyectos y programas en los que participa el municipio o la entidad, como son: proyectos de colaboración internacional, proyectos institucionales, programas productivos y de servicios del Minag, donativos, entre otros presupuestos. Es importante registrar todas las contribuciones como ejercicio valioso y de responsabilidad que permite documentar la inversión necesaria para avanzar la igualdad de género, así como la incidencia del Comité de Género para que estos presupuestos se constituyan en oportunidades para las mujeres y para una verdadera transformación de las relaciones de poder a favor de dicha igualdad.

Cada entidad determinará el monto total (y el porcentaje de su presupuesto anual) destinado a la implementación del Plan de Acción de la EGSA, considerando el margen acordado a nivel nacional (5 % a 10 %).

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTA HERRAMIENTA?

Que cada entidad desarrolle la capacidad de “identificar y seguir” el porcentaje destinado al trabajo por la igualdad de género del presupuesto total es el objetivo de esta herramienta. Asimismo, su propósito es analizar los rubros del presupuesto destinado a capacitación y a programas de la agricultura⁶ e incluir tareas del Plan de Acción con presupuesto de estos rubros, previo acuerdo con las personas responsables de estas áreas.

En resumen, determinar y dar seguimiento al presupuesto es muy relevante. Contar con estos recursos y asegurar su eficiente y efectivo uso facilitará la planificación de acciones y la gestión de nuevos fondos, si fuera necesario.

¿CÓMO IDENTIFICAR Y DAR SEGUIMIENTO AL PRESUPUESTO PARA EL TRABAJO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO?

En la asamblea donde se discute el presupuesto anual de la entidad es importante que participen representantes del Comité de Género, así como mujeres y hombres de la entidad. Es una oportunidad para definir rubros, rendir cuentas sobre los que se han implementado con anterioridad destinados al trabajo por la igualdad de género y evidenciar que se dará seguimiento tanto a lo presupuestado, como a los gastos. Este es un espacio para incidir en el Consejo de Dirección y velar por el porcentaje destinado a este objetivo estratégico.

Las actividades previstas en el Plan de Acción son las que se deben presupuestar de acuerdo con el monto total asignado a la implementación de la EGSA, por eso el modelo de elaboración del plan incluye una columna con el presupuesto para cada actividad.

Es altamente recomendable incluir partidas destinadas a promover acciones afirmativas que favorezcan la participación en cantidad y calidad de mujeres y jóvenes. Por ejemplo: definir un porcentaje de capacitación destinado a apoyar la realización de cursos de interés para las mujeres de la entidad y/o a garantizar la participación de ellas en espacios de formación organizados por otras entidades, incluyendo temáticas para su formación técnica (por ej. agroecología, gestión económica y administrativa, conservación de semillas, etc.).

⁶ Como es el Programa de Dignificación.

En resumen, es importante conocer estas informaciones clave:

- Presupuesto anual de la entidad.
- Presupuesto destinado a las acciones del capítulo Trabajo Interno o similar, y el porcentaje del presupuesto total.
- Presupuesto destinado al apartado que se denominará (o similar) Trabajo por la Igualdad de Género del capítulo Trabajo Interno.
- Porcentaje del presupuesto que se dedicó a la igualdad de género del total del presupuesto destinado al trabajo interno (y/o del presupuesto total de la entidad).

¿QUÉ ASPECTOS SON RELEVANTES PARA LOGRAR UN PRESUPUESTO DIRIGIDO AL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO?

Para garantizar que exista un porcentaje del presupuesto destinado al cierre de brechas de género en la entidad es importante:

- Participar en la construcción del presupuesto anual de la entidad.
- Identificar e implementar un monto de este presupuesto anual para acciones afirmativas de género, las cuales serán incluidas en el capítulo Trabajo Interno o en uno similar; y específicamente en el apartado denominado como “Trabajo por la Igualdad de Género” (o similar).
- Incidir para que este monto sea entre el 5 % y el 10 % del presupuesto total.
- Conocer, comunicar y dar seguimiento al porcentaje del presupuesto que se dedicó a la igualdad de género del total del presupuesto destinado al trabajo interno (y/o del presupuesto total de la entidad).

Por todo lo anterior resulta necesario que el Comité de Género participe (esté representado) cada año en la elaboración del presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.

Tabla 8. Ejemplos de presupuesto de género en entidades

ENTIDAD	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD (A)	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD QUE SE DEDICÓ PARA REALIZAR ACCIONES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO (B)	PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO QUE SE DEDICÓ A LA IGUALDAD DE GÉNERO (B/A*100)
Menéndez Herrera	15 000 CUP	2 000 CUP	13 %
Díaz Fernández	15 000 CUP	500 CUP	3 %

ENTIDAD	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD (A)	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD QUE SE DEDICÓ PARA REALIZAR ACCIONES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO (B)	PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO QUE SE DEDICÓ A LA IGUALDAD DE GÉNERO (B/A*100)
Jardines del Monte	1 700 CUC	120 CUC	7 %
Las Marianas	20 000 CUC	10 000 CUC	50 %

ENTIDAD	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD (A)	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD QUE SE DEDICÓ PARA REALIZAR ACCIONES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO (B)	PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO QUE SE DEDICÓ A LA IGUALDAD DE GÉNERO (B/A*100)
Delegación Municipal	320 000 CUP	50 000 CUP	15 %
	10 000 CUC	2 000 CUC	20 %
Delegación Provincial	500 000 CUP	5 000 CUP	1 %
	1 000 CUC	1 000 CUC	100 %
Grupo Empresarial	1 000 000 CUP	200 000 CUP	20 %
	30 000 CUC	3 000 CUC	10 %

Como se observa en los ejemplos, cada entidad evidenciará en su Plan de Acción qué presupuesto necesita para la realización de sus actividades y el alcance de los resultados previstos. En correspondencia, el porcentaje dedicado a la igualdad de género puede ser superior al establecido (entre el 5 % y el 10 %), a la vez que, si es inferior al 5 % no se considerará una buena práctica.

5

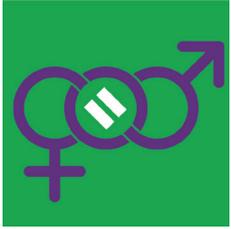
ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA AVANZAR EN LOS COMPROMISOS DE IGUALDAD DE GÉNERO:

*liderazgo colectivo de actores clave
del Sistema de la Agricultura*



*Dentro de los mecanismos de trabajo que impulsan los avances de las mujeres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero se reconocen **alianzas estratégicas** y metodológicas con la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) desde el nivel nacional hasta el municipio. También se implementan Planes y Programas Conjuntos del Ministerio de la Agricultura y la ANAP con la organización femenina, así como acciones impulsadas por la Red de Organismos e Instituciones de Apoyo a la Mujer Rural Cubana.*

LOGROS Y POTENCIALIDADES PARA LA IGUALDAD DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



5. ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA AVANZAR EN LOS COMPROMISOS DE IGUALDAD DE GÉNERO:

liderazgo colectivo de actores clave del Sistema de la Agricultura

¿POR QUÉ LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS? ¿ENTRE QUIÉNES CREARLAS O FORTALECERLAS?

No es posible, o al menos resulta muy difícil, avanzar en la seguridad y soberanía alimentarias y en la igualdad de género sin tener alianzas fundamentales. Esta herramienta tiene el propósito de contribuir al trabajo, las sinergias y los resultados conjuntos entre quienes persiguen los mismos objetivos, compromisos de desarrollo y justicia de mujeres y hombres.

A lo largo de la descripción de la guía se han reconocido diversos actores locales imprescindibles para la implementación de la EGSA, ellos son: las asociaciones del Sistema de la Agricultura, organizaciones como la FMC, Cátedras de Género de las universidades, otras instituciones académicas, los gobiernos locales, los programas de desarrollo territoriales, las organizaciones de las juventudes y de masas, entre otros.

Es recomendable que los Comités de Género de cada entidad (del Órgano Central, las entidades adscriptas, las delegaciones provinciales y municipales y los grupos empresariales de la agricultura) realicen el mapeo de actores con quienes cuentan en sus respectivos territorios y áreas de acción. Para ello se pueden hacer las siguientes preguntas:

- ¿Qué actores son nuestros aliados en el trabajo hacia la igualdad de género?
- ¿Qué nos aportan esos actores?
- ¿A qué nuevos actores nos debemos aliar y por qué?
- ¿Qué debemos hacer para convertir a nuevos actores en aliados?

La herramienta reconoce dos niveles de alianzas que deben ser fortalecidas, estas son:

1. Alianza entre las cinco asociaciones del Sistema de la Agricultura (ANAP, ACTAF, ACPA, ATAC, ACMV).
2. Alianza con las instituciones que colaboran y con los programas de desarrollo territoriales y/o del sector.

¿CÓMO TRABAJAR EN ALIANZAS?

Se establecen alianzas entre el sector estatal, el empresarial y las asociaciones del sistema que integran el Comité de Género. En este sentido, las alianzas se pueden crear con diferentes estrategias:

- Construyendo de forma conjunta una visión del trabajo por la igualdad de género.
- Definiendo las personas beneficiarias de las acciones.
- Determinando la manera en que estas organizaciones/entidades aliadas inciden en estas personas.
- Participando en el diseño y realización de acciones conjuntas y/o complementarias.
- Compartiendo capacidades (personal, locales, recursos).
- Delimitando tareas y compartiendo responsabilidades.
- Compartiendo información de los diagnósticos.
- Complementando el diagnóstico y planes de acciones de la EGSA con la información de las Estrategias de Género de las asociaciones del Sistema de la Agricultura y entidades.

¿CÓMO FORTALECER LAS ALIANZAS?

Las alianzas con las asociaciones del Sistema de la Agricultura se logran fortalecer con el esfuerzo y accionar en ambas direcciones: de las asociaciones hacia el órgano central y las delegaciones, y del órgano central y las delegaciones hacia las asociaciones; de las entidades adscriptas y grupos empresariales hacia las asociaciones, y viceversa. También de modo horizontal. Por ejemplo, se alcanzan:

- Acompañando el órgano central y las delegaciones la implementación de las estrategias de género de las asociaciones con la utilización de esta guía; e implementando las estrategias de género de las asociaciones bajo la guía de la EGSA.
- Formando parte las asociaciones de los Comités de Género provinciales y municipales.
- Reconociendo la validez de las acciones y de los resultados alcanzados por las estrategias de las asociaciones.
- Contribuyendo las estrategias de género de las asociaciones y de los proyectos de colaboración a los objetivos, resultados y acciones de la EGSA.
- Aportando las asociaciones a la rendición de cuentas y al sistema de monitoreo de la EGSA, a partir de las experiencias compiladas durante la implementación de sus estrategias de género.

Además, las alianzas con otros actores locales identificados se pueden fortalecer:

- Utilizando los aportes de los programas de desarrollo sectoriales⁷ y territoriales, y de los proyectos de cooperación para la implementación de la EGSA.
- Articulando esfuerzos para no duplicar funciones sobre las mismas personas.
- Contribuyendo a la creación de capacidades, recursos materiales y financieros, metodologías novedosas.

Resulta pertinente elaborar convenios y acuerdos de trabajo conjunto entre asociaciones, instituciones y organizaciones aliadas, que generen compromisos de cumplimiento entre las partes.

¿CÓMO REPORTAR SOBRE LAS ALIANZAS?

Se recomienda:

- Tener en cuenta que el Plan de Acción (según se orientó su diseño en el apartado dedicado a esta herramienta) contenga las acciones hacia la igualdad de género que las instituciones, asociaciones y otras organizaciones estén desarrollando en una entidad.
- Incorporar los aportes al cierre de brechas de género que realizan los programas sectoriales que se implementan en la entidad (Tarea Vida, Programa de Dignificación, por ejemplo).
- Elaborar indicadores que den cuenta de los resultados alcanzados y de los desafíos para lograr las alianzas.

⁷ En los territorios pueden estar implementándose proyectos y programas sectoriales, locales o de cooperación en entidades del sector, por ejemplo, proyectos vinculados al plan del Estado para el enfrentamiento al cambio climático (Tarea Vida) o el programa de fortalecimiento y mejora de la infraestructura de las entidades de la DMA y DPA (Programa de Dignificación).

A continuación, ejemplos de los convenios de colaboración MINED, MES y Minag, para la gestión de la fuerza técnica calificada entre los ministerios.

Firman convenio de colaboración Ministerio de la Agricultura y Ministerio de Educación

Ver Track

Compartir / Redes Sociales

Por: Departamento Independiente de Comunicación Institucional

Me gusta 0

Recomendar 0

Follow

SUBSCRIBE ON YouTube



Este 5 de diciembre fueron suscritos convenios de colaboración entre los Ministerios de Educación y de Agricultura, con la presencia de sus respectivos titulares, Ena Elsa Velázquez Cobiella y Gustavo Rodríguez Rollero en el área de la agricultura del Palacio Central de Pioneros "Ernesto Che Guevara".

Cada dos años los Ministerios de la Agricultura y Educación actualizan sus compromisos conjuntos a favor de la formación de las nuevas generaciones.

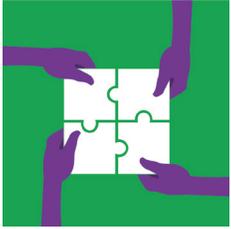
En la necesidad de **acelerar la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido** y la Revolución aprobados en el VII Congreso del Partido, así como la proyección de desarrollo; **lograr mayor integración** que sustente el desarrollo de la agricultura con el fin de incrementar la producción de alimentos a la

población; sustituir importaciones e incrementar las exportaciones; así como, **formar un profesional más preparado** integralmente para participar en la ejecución de la proyección de la agricultura cubana, constituyen compromisos refrendados en el acuerdo de colaboración para el próximo período.



*"Creación en las comunidades de **servicios de apoyo a la vida familiar** (alimentos preelaborados, cuidado de niñas, niños y personas ancianas). Esta acción puede desarrollarse con el apoyo de diferentes actores locales y/o de proyectos de desarrollo, que se implementen en los territorios con fondos locales y/o con fondos de la cooperación internacional".*

ACCIÓN DE LA LÍNEA 4 DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO
DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



6. PROYECTOS INSTITUCIONALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO:

*pistas para su formulación y el seguimiento
en correspondencia con los programas
de producción y de servicios*

Para los programas productivos y de servicios del Minag (nacionales, locales, territoriales) resulta imprescindible la integración de la perspectiva de género. Una forma esencial de su implementación es la realización de proyectos institucionales, en particular para la promoción de la igualdad de género, que concretarán los programas. La herramienta se focaliza en la elaboración de estos proyectos.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA?

Contribuir a elaborar proyectos con perspectiva de género que favorezcan que los programas productivos y de servicios se implementen de forma sensible a género es el objetivo de esta herramienta.

La herramienta pretende propiciar que quienes la utilicen aprendan y/o fortalezcan sus capacidades para elaborar proyectos con perspectiva de género. A la vez, que se generen aprendizajes y prácticas concretas a nivel grupal que les permita ser capaces de diseñar y desarrollar las diferentes fases del ciclo de proyecto: diagnóstico, intervención, elaboración del presupuesto, comunicación, monitoreo y evaluación; y en cada una se integren indicadores sensibles a género y se vele por la paridad entre mujeres y hombres.

¿CÓMO LOGRAR QUE LOS PROYECTOS SEAN SENSIBLES A GÉNERO?

La formulación de proyectos que promuevan la igualdad de género resulta una herramienta útil para implementar la EGSA. Por lo general existen diferentes formatos para presentar proyectos según la fuente de financiamiento, donante o solicitante; pero desde su diseño deben integrar elementos que favorezcan la igualdad de género, e incluir un presupuesto específico para esta prioridad del desarrollo sostenible.

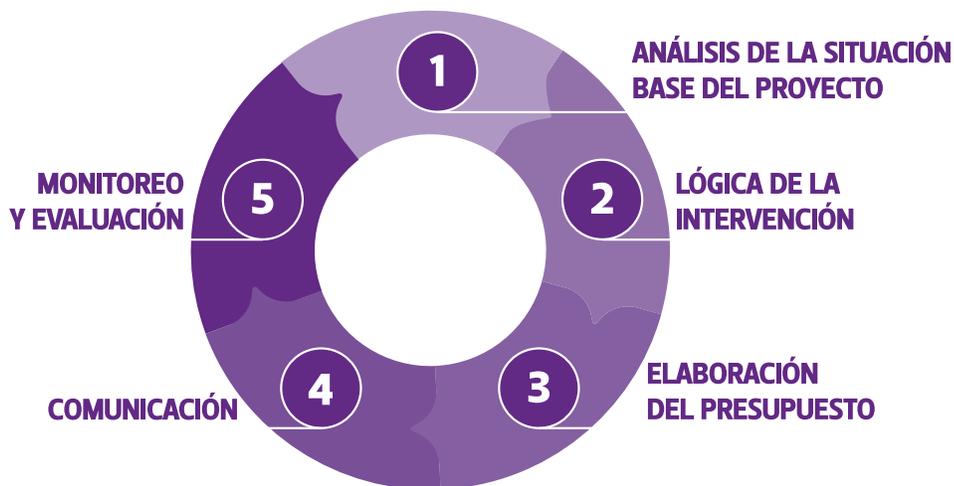
De forma general, los proyectos incluyen en sus formatos una parte donde debe argumentarse la problemática que atenderá. Puede llamarse **análisis de situación**, contexto, situación de base o puede tener otros nombres. En esta parte se deben identificar de manera diferenciada las problemáticas de mujeres y hombres, así como otras poblaciones que puedan estar en condiciones de vulnerabilidad. Es en este apartado que conviene especificar cuáles son las brechas de género, es decir, colocar evidencias de cómo se expresan y documentar los avances en su cierre.

En los diferentes formularios de proyecto, por lo general, se hace necesario explicitar la “lógica de intervención”, ya sea usando un marco lógico u otras metodologías. En definitiva, se trata del sistema: **objetivo general y objetivos específicos, resultados esperados y actividades**. Deberá mostrarse la coherencia entre la propuesta y los medios para lograr lo que se plantea en los objetivos. Para ello resulta aconsejable dejar claro cómo los resultados esperados y las actividades propuestas benefician de manera diferenciada, con equidad, a mujeres y hombres, y responden a las brechas de género identificadas.

Una parte clave de todo proyecto resulta el diseño del **presupuesto**, que deberá explicar partidas que respalden las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

La **comunicación** género sensible es muy pertinente y para lograr una mayor eficacia de las acciones propuestas es imprescindible desarrollar un acápite de **monitoreo y evaluación**. En esta parte se incluyen indicadores que muestren el efecto de las acciones previstas en el cierre de las brechas de género y/o en la solución de problemáticas identificadas.

Gráfico 4. Partes del proyecto donde se incorpora la perspectiva de género



¿QUÉ ASPECTOS SON RELEVANTES INCORPORAR?

El gráfico anterior muestra las partes fundamentales en la que esta herramienta se centra, en correspondencia con el ciclo de vida de los proyectos institucionales.

Proponemos a continuación una lista de chequeo para verificar la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos.

LISTA DE CHEQUEO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS		
PARTE I: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN BASE DEL PROYECTO		SÍ NO
En la descripción de la entidad se identifican de manera diferenciada las problemáticas/necesidades y potencialidades de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la descripción de la entidad se identifican grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad (personas con capacidades especiales, con bajos ingresos, madres solteras, jóvenes, personas de la tercera edad, etc.) y están desglosados por sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la descripción de la propuesta se identifican desigualdades entre mujeres y hombres (en empleo, salarios, acceso a medios de producción, recursos, bienes) que viven relaciones de violencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la síntesis del proceso realizado para la elaboración de la propuesta se detalla la participación de las personas según sexo, edad y las diversas funciones o puestos de trabajo. Se comentan, además, los aportes de mujeres y jóvenes a las propuestas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PARTE II: LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN		
En los objetivos–resultados–actividades–presupuesto del proyecto se hace referencia a la promoción de la igualdad de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se enuncian de forma explícita los beneficios y resultados que trae la propuesta para mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los beneficios y resultados se relacionan con las necesidades y problemáticas diferenciadas de mujeres y hombres. Se potencia un mejor acceso de las mujeres a recursos y bienes que empoderan (tierra, medios de transporte, tecnología, información, mejores salarios, entre otros).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se concibe la participación de mujeres y jóvenes en la distribución de funciones/tareas, en los espacios de toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se conciben y explicitan funciones, actividades, empleos no tradicionales para hombres/mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el plan de capacitación se incluyen actividades de sensibilización y/o capacitación sobre género y formación técnica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el diseño de las actividades se toman en cuenta las diferentes situaciones, necesidades, posibilidades de mujeres y hombres para garantizar su participación (distancias, medios de transporte, horarios, días de la semana, responsabilidades familiares y de cuidado, etc.) y se prevén los recursos necesarios (sobre todo de tipo financiero) para atender estas diferencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LISTA DE CHEQUEO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN PROYECTOS		
	SÍ	NO
PARTE III: ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO		
Se conciben inversiones y gastos en actividades/recursos según necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el proyecto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de recursos para garantizar la participación equitativa de beneficiarios/as en las acciones que se promueven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existen partidas del presupuesto destinadas a promover acciones afirmativas para favorecer la participación, en cantidad y calidad, de mujeres y jóvenes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se asigna presupuesto para la estrategia de comunicación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se asigna presupuesto para el monitoreo y la evaluación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PARTE IV: COMUNICACIÓN		
Usa un lenguaje inclusivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No reproduce estereotipos de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visibiliza a las mujeres, son predominantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incluye el diseño participativo de una estrategia de comunicación de la entidad que visibilice las contribuciones de las mujeres y también sus desafíos, así como la implementación del Plan de Acción en su integralidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PARTE V: MONITOREO Y EVALUACIÓN		
Se incluyen indicadores de progreso en equidad de género en el sistema de monitoreo y evaluación del proyecto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se prevén acciones de evaluación y/o aprendizaje (balances del proyecto, intercambio de buenas prácticas) relacionadas con la equidad de género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se establecen los registros de beneficiarios/as diferenciados por sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

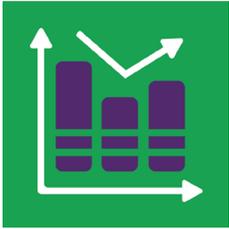
7

INDICADORES DE SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA: *mediciones para constatar avances y desafíos*



*"Identificar, aprobar, comunicar y capacitar sobre el conjunto de **indicadores** que hará parte del Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Estrategia de Género".*

ACCIÓN DE LA LÍNEA 5 DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015-2020



7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA:

mediciones para constatar avances y desafíos

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA?

Asegurar el seguimiento y evaluación de la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura identificando con claridad y de manera comparable, para todo el país, cuáles son los resultados alcanzados.

¿CUÁLES INDICADORES PRIORIZAR?

Para conocer si la entidad está logrando las metas y resultados propuestos en la implementación de la EGSA se requiere elaborar indicadores que den cuenta de ello.

Para una primera fase, se identifican 6 indicadores de gestión (que a continuación se detallan) y otros 32 indicadores que muestran los resultados que se van alcanzando, así como los desafíos pendientes (que son expresados en la tabla 9, que resume los indicadores respecto a las líneas estratégicas y donde se adicionan metas acordadas a alcanzar en cada año de implementación de la EGSA).

Indicadores de gestión de la Estrategia:

1. Número de planes de acción elaborados y en implementación, según niveles del Sistema de la Agricultura.
2. Número de Comités de Género creados y en funcionamiento, según niveles del Sistema de la Agricultura.
3. Número de mujeres y de hombres que integran el Comité de Género.
4. Número de entidades que anualmente realizan el diagnóstico de género.
5. Porcentaje del presupuesto destinado a género, según niveles del Sistema de la Agricultura.
6. Número y representación institucional de las alianzas creadas para implementar la estrategia.

Tabla 9. Indicadores para medir avances respecto a las líneas estratégicas

LÍNEA DE LA EGSA	INDICADOR DE PROCESO	INDICADOR DE RESULTADO
1. CREACIÓN, FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES METAS: <ul style="list-style-type: none"> Al menos el 50 % del personal directivo gestiona acciones relacionadas con la igualdad de género, en el año. Al menos el 50 % de los planes de capacitación incluyen la perspectiva de género, en el año. 	Número de actividades de sensibilización y capacitación en género, realizadas en la entidad en el año.	Número de personal directivo capacitado (desagregado por sexo) que gestiona acciones de formación, sensibilización, reconocimiento... relacionadas con la igualdad de género.
	Número de personas que participan (desagregado según sexo, edad y nivel ocupacional) en las actividades de formación: <ul style="list-style-type: none"> a. técnicas b. de género. 	Número de planes de capacitación de la agricultura (según nivel) que incluyen la perspectiva de género.
2. COMUNICACIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, INNOVACIÓN METAS: <ul style="list-style-type: none"> Al menos 50 mujeres y 50 hombres de cada municipio se benefician de prácticas a favor de la igualdad desarrolladas por la entidad en materia de comunicación, innovación y/o gestión del conocimiento, en el año. Al menos el 50 % de los planes, programas de desarrollo, planes de gestión, estrategias de comunicación de las provincias y municipios incorporan lenguaje no sexista, en el año. 	Número de acciones comunicativas desarrolladas por la entidad en el año para promover la igualdad de género.	Número de personas (desagregadas por sexo y edad) que se benefician de prácticas a favor de la igualdad desarrolladas por la entidad en materia de: <ul style="list-style-type: none"> a. comunicación (productos, comunicaciones, acciones) b. innovación (buenas prácticas) c. gestión del conocimiento.
	Número de acciones comunicativas desarrolladas por la entidad dirigidas al reconocimiento de las contribuciones de las mujeres.	Número de planes o programas de desarrollo, planes de gestión, estrategia de comunicación de la entidad que incorpora lenguaje no sexista.
3. ARTICULACIÓN, INCIDENCIA CULTURAL EN LAS COMUNIDADES METAS: <ul style="list-style-type: none"> Al menos 100 personas de cada municipio participan en las acciones realizadas en la comunidad para cerrar brechas de género, en el año. Al menos 100 jóvenes y 100 mujeres de cada municipio participan en las acciones por la igualdad de género realizadas a nivel comunitario, en el año. 	Número de acciones (de capacitación, recreación y reconocimientos) realizadas por la entidad en la comunidad que contribuyen a la igualdad de género (de apoyo al cuidado y su redistribución, de apoyo a la vida familiar).	Número de personas de la comunidad que participan en las acciones para cerrar brechas de género realizadas por las entidades y sus asociaciones en dicha comunidad.
	Número de nuevos actores de la entidad que se incorporan al trabajo por la igualdad de género en la comunidad.	Número de población joven y de mujeres de la comunidad que participan en las acciones por la igualdad de género realizadas a nivel comunitario.

Tabla 9. Indicadores para medir avances respecto a las líneas estratégicas. *Continuación*

LÍNEA DE LA EGSA	INDICADOR DE PROCESO	INDICADOR DE RESULTADO
4. CONDICIONES LABORALES, SALUD Y CONCILIACIÓN FAMILIA / TRABAJO METAS: <ul style="list-style-type: none"> Al menos el 50 % del personal de cada entidad acceden a los servicios de salud coordinados por su entidad, en el año. Al menos 5 personas de cada entidad se benefician de iniciativas de apoyo a la vida familiar, en el año. 	Número de acciones de mejoramiento de las condiciones de trabajo con atención a necesidades diferenciadas de mujeres y hombres de la entidad.	Cantidad de hombres y mujeres que acceden a servicios de salud coordinados por su entidad laboral.
	Número de iniciativas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal del sector agropecuario, realizadas en la entidad.	Número de mujeres y hombres de la entidad que se benefician de las iniciativas de apoyo a la vida familiar.
5. INCIDENCIAS EN POLÍTICAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL METAS: <ul style="list-style-type: none"> Incremento de al menos un 5 % de mujeres contratadas en cada municipio, en el año. Al menos 40 mujeres y 10 hombres de cada municipio ocuparon puestos de trabajo considerados tradicionalmente como masculinos o femeninos, respectivamente, en el año. 	Número de departamentos o áreas de la entidad que desagregan por sexo las informaciones.	Número de mujeres contratadas por las entidades en el año.
	Número de entidades subordinadas que entregan información desagregada por sexo.	Cantidad de personas de la entidad que ocupan puestos tradicionalmente considerados como “masculinos” o “femeninos” <ul style="list-style-type: none"> a. número de mujeres en puestos tradicionalmente considerados como masculinos b. número de hombres en puestos tradicionalmente considerados como femeninos.
6. SEGUIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO METAS: <ul style="list-style-type: none"> Al menos 20 mujeres líderes son reconocidas en el país por su impulso al cierre de brechas de género, en el año. Al menos 20 personas (mujeres y hombres) de cada municipio reciben reconocimiento por su accionar a favor de la igualdad de género, en el año. 	Existencia de una herramienta en la entidad destinada a monitorear, dar seguimiento y evaluar la implementación de la EGSA.	Número de mujeres líderes que impulsan acciones por el cierre de brechas de género, en su entidad y/o en diferentes niveles del Sistema de la Agricultura.
	Existencia de una herramienta para reconocer a personas y áreas de la entidad destacadas por promover los resultados por la igualdad de género.	Número de mujeres y hombres de la entidad que reciben reconocimientos institucionales (sellos, medallas, etc.) por su accionar a favor de la igualdad de género en el período que se evalúa.

Tabla 9. Indicadores para medir avances respecto a las líneas estratégicas. *Continuación*

LÍNEA DE LA EGSA	INDICADOR DE PROCESO	INDICADOR DE RESULTADO
<p>7. MUJERES, PARTICIPACIÓN, LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO</p> <p>METAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al menos 20 mujeres de cada municipio mejoran su acceso a puestos de mejor remuneración, mayor calificación técnica o de mayor liderazgo, en el año. Al menos el 0,5 % del presupuesto del municipio es destinado a impulsar iniciativas económicas gestionadas por mujeres, en el año. 	<p>Número de mujeres participantes en movimientos, redes e intercambio de experiencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. municipales b. provinciales c. nacionales d. internacionales. 	<p>Número de mujeres de la entidad que acceden a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. puestos de mejor remuneración a. puestos de mayor calificación técnica a. puestos de mayor liderazgo.
	<p>Número de iniciativas económicas de la entidad lideradas por mujeres que comienzan a implementarse durante el año.</p>	<p>Porcentaje del presupuesto anual de la entidad que se dedica a impulsar iniciativas económicas gestionadas por mujeres.</p>
<p>8. MASCULINIDADES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>METAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al menos 50 hombres de cada municipio son capacitados e impulsan acciones por la igualdad de género, en el año. Al menos 30 hombres en cada provincia lideran comités de género a cualquier nivel. 	<p>Número de actividades de capacitación sobre masculinidades promotoras de la igualdad de género realizadas en la entidad.</p>	<p>Número de hombres promotores capacitados que impulsan acciones por la igualdad de género en sus entidades y/o a diferentes niveles del Sistema de la Agricultura.</p>
	<p>Número de capacitaciones en género realizadas en la entidad para los hombres (incluyendo a los directivos).</p>	<p>Número de hombres que integran o lideran los Comités de Género en la entidad.</p>

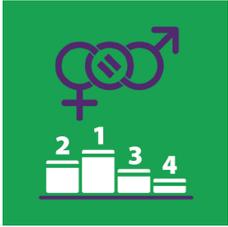
8

ENTIDADES LÍDERES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA: *reconocimiento a sus resultados*



*"Reconocido el trabajo por la igualdad de género de **entidades** que mejoran sus procesos y resultados en materia de género".*

RESULTADO DE LA LÍNEA 6 DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO
DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2015–2020



8. ENTIDADES LÍDERES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA: *reconocimiento a sus resultados*

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA HERRAMIENTA?

Estimular a las entidades a realizar avances en las buenas prácticas a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres, reconocerles por la implementación de la política de género del Sistema de la Agricultura, y animarles a proponerse innovadoras acciones que superen los logros obtenidos y se planteen nuevos retos, desde la mejora continua.

Valorar los resultados en la implementación de la EGSA supone destacar los avances y reconocer las buenas prácticas sobre la igualdad de género. A partir de la experiencia de IGECSA,⁸ la EGSA incentiva el reconocimiento de las entidades en el trabajo por la igualdad de género. Para ello se sugieren los siguientes estímulos:

- Diploma de bronce
- Diploma de plata
- Diploma de oro
- Diploma de oro+

¿CUÁLES INDICADORES PRIORIZAR?

En cada etapa se deben priorizar los indicadores correspondientes al nivel de reconocimiento a alcanzar en un determinado período de tiempo (año) y que permitan evidenciar el alcance de los requisitos previstos en cada nivel. A continuación se expresan tales requisitos en la entidad, según cada reconocimiento.

⁸ Referido a la iniciativa Igualdad de Género en la Gestión de Calidad de la Seguridad Alimentaria, la cual —conciliando intereses comunes de la FMC, el Minag y la ANAP— tiene como objetivo contribuir a la seguridad alimentaria disminuyendo las brechas de género, mediante la implementación de un sistema de gestión que promueve y reconoce nuevas prácticas laborales potenciadoras de relaciones más justas y equitativas entre hombres y mujeres en entidades agropecuarias.

REQUISITOS

Bronce

- Tener elaborado el Plan de Acción en la entidad
- Comité de género funcionando en la entidad
- Destinado el 5 % del presupuesto de la entidad a las acciones por la igualdad de género
- Cerrar al menos 1 brecha de género en la entidad

Plata

- Tener elaborado el Plan de Acción en la entidad
- Comité de género funcionando en la entidad
- Destinado el 8 % del presupuesto de la entidad a las acciones por la igualdad de género
- Cerrar al menos 1 brecha de género en al menos 3 líneas de la EGSA (o cerrar al menos 3 brechas de género de la entidad)

Oro

- Tener elaborado el Plan de Acción en la entidad
- Comité de género funcionando en la entidad
- Destinado el 10 % del presupuesto de la entidad a las acciones por la igualdad de género
- Cerrar al menos 5 brechas de género y mostrar logros vinculados con todas las líneas de la EGSA

Oro+

- Tener elaborado el Plan de Acción en la entidad
- Comité de Género funcionando en la entidad
- Destinado el 10 % del presupuesto de la entidad a las acciones por la igualdad de género
- Cerrar al menos 5 brechas de género y mostrar logros vinculados con todas las líneas de la EGSA
- Mostrar sostenibilidad y mejora continua en al menos 4 líneas de la EGSA

¿QUIÉN ENTREGA LOS RECONOCIMIENTOS Y CUÁNDO?

La entrega se realiza anualmente y desde la **Dirección de Cuadros del Minag**. Es importante destacar que todas las entidades que alcancen y documenten los requisitos podrán alcanzar el reconocimiento correspondiente.

El **informe anual** que se realice en cada entidad sobre la implementación del Plan de Acción constituye el documento clave y primario para optar por el reconocimiento. Una vez entregado al nivel inmediato superior (por ejemplo, la Delegación Municipal a la Delegación Provincial) esta entidad valorará y propondrá a la Dirección de Cuadros la candidatura para el reconocimiento. De hecho, también está previsto que cada entidad, de acuerdo con su autoevaluación, en el mismo informe anual del Plan de Acción se autoproponga para obtener uno de los cuatro reconocimientos, si así lo considera. La Dirección de Cuadros creará una comisión que analizará las entidades candidatas a obtener el reconocimiento; solicitará evidencias para documentar los requisitos a entregar en un período aproximado de 15 días; recibirá las evidencias de las candidaturas correspondientes; las evaluará y decidirá cuáles son las entidades merecedoras del reconocimiento de Oro+, Oro, Plata, Bronce.

ANEXO 1. INDICACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN*

Respecto a la responsabilidad por la implementación, el seguimiento y el control de los procesos previstos en la Estrategia de Género se acuerda que:

- a.** El Ministro, viceministros, viceministras, el Consejo de Dirección del Minag y presidentes de OSDE asumirán la máxima responsabilidad en la organización, estructuración, funcionamiento y seguimiento a la estrategia, dando cuenta y ejemplos de su compromiso, protagonismo y liderazgo por la igualdad de género.
- b.** La Dirección de Cuadros del Minag coordinará y acompañará la implementación de la estrategia, asumiendo el mandato y los acuerdos del Consejo de Dirección del Minag y siendo responsable de informar y alertar sobre su desarrollo, avances y desafíos.
- c.** En cada entidad del Sistema de la Agricultura y a todos los niveles existirá una persona responsable de la Estrategia de Género, acompañada por la máxima dirección, con un equipo responsable del cumplimiento de cada uno de los resultados planificados. Los Comités de Género que existen a todos los niveles son estructuras de apoyo para llevar a cabo este trabajo. También se crearán equipos técnicos-asesores que orienten el proceso de implementación.
- d.** Las entidades del Sistema de la Agricultura implementarán la Estrategia de Género a partir del sistema de planificación existente. Dentro del capítulo Trabajo Interno se creará un apartado que se denominará: Trabajo por la Igualdad de Género, al que se asignará un presupuesto. 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.
- e.** Las entidades del Sistema de la Agricultura realizarán acciones que tributarán a todas las líneas de la Estrategia de Género, seleccionando y/o priorizando resultados de cada una, según las problemáticas identificadas en sus respectivos diagnósticos de género.
- f.** Las entidades (de todas las formas productivas) y las asociaciones (ACTAF, ACPA, ANAP, ATAC, CCVC) informarán al Minag sobre los avances y desafíos que tienen en la implementación de las Estrategias de Género a las que tributan. Las informaciones sobre la actividad de género que se soliciten al Ministerio por diferentes organizaciones nacionales recogerán los aportes de las asociaciones.

*Tomado de *Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura de Cuba 2015- 2020*, Minag, 2016. La Habana, p. 33-34.

- g. Se prevé la rendición de cuentas acerca del trabajo por la igualdad de género con una frecuencia anual.

Además de las propuestas generales para la implementación de la estrategia expuestas en este acápite, se realizaron aportes específicos:

- Como parte de la política de cuadros, tener en cuenta la promoción de mujeres dentro del sistema entre sus distintas actividades (empresariales, cooperativas, estatal, etc.) que incluya desde la promoción a jefas de finca y presidentas de cooperativas, hasta puestos de dirección al más alto nivel.
- La existencia de un grupo técnico asesor de género para impulsar la implementación de la estrategia y asesorarla metodológicamente. La adecuada selección de especialistas que integrarán dicho grupo, así como el fortalecimiento de capacidades de sus integrantes será una potencialidad para acompañar todo el proceso, en especial el diseño e implementación de las acciones de formación.
- La incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico y la Estrategia de Comunicación del Ministerio de la Agricultura. Ello se complementaría con la realización de productos audiovisuales sobre la vida y obra de mujeres destacadas, la publicación de materiales que divulguen avances científicos, tecnológicos, así como otros aportes de las mujeres del sector.
- La promoción de una gestión del conocimiento con acciones que lleguen hasta las comunidades más intrincadas para potenciar el valor de la igualdad de género, la justicia social y la equidad que permitan divulgar los logros de las mujeres del sector agropecuario, forestal y tabacalero en esos espacios locales. Debe incluir intercambios de experiencias entre entidades para compartir buenas prácticas en función de la igualdad de género.
- La creación de espacios fijos y/o la incorporación a los existentes en los medios de comunicación de las problemáticas y logros de las mujeres en el sector. En ese sentido, se sugiere la realización y divulgación de audiovisuales que muestren la experiencia de hombres promotores de la igualdad de género, así como la divulgación de productos comunicativos sobre igualdad de género realizados por jóvenes y/o personas jubiladas del sector, con el apoyo de profesionales de la comunicación (medios locales, Instituto Superior de Diseño Industrial, etc.).

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

Acciones afirmativas o positivas: estrategia que busca garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato resultante de prácticas sociales injustas. Instrumento válido y aceptado para reducir las brechas entre hombres y mujeres o entre grupos sociales como forma explícita de remoción de obstáculos para la igualdad y libertad de individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa. Son las medidas dirigidas a remover las discriminaciones existentes y a impedir la realización de nuevas discriminaciones.

Análisis de género: herramienta sistemática para examinar las diferencias sociales y económicas entre mujeres y hombres. Examina sus actividades específicas, su situación, sus necesidades, el acceso a los recursos y el control que se tiene de ellos, así como su acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de adopción de decisiones. Estudia la relación entre estos factores con otros factores del contexto social, económico, político y ambiental más amplio.

Brechas de género: diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, su nivel de participación, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias; así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo.

División sexual del trabajo: división social de tareas a partir de las construcciones culturales adjudicadas a hombres y mujeres. A partir de esta adjudicación diferencial, los hombres han tenido, primordialmente, el rol de proveedor de la familia y la mujer el rol de reproductora, responsable del hogar y de la crianza de los/as hijos/as.

Diagnóstico con perspectiva de género: proceso analítico estratégico y preventivo, que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas. Herramienta clave de identificación de desigualdades, procedimiento que las

** Registrados en la Norma Ramal del Minag "NRAG 300:2014 Género. Términos y Definiciones".

genera y brechas de género. El diagnóstico organizacional no es concebido como un fin en sí mismo, sino como el primer paso, esencial para transversalizar la perspectiva de género en la organización y para el establecimiento de un sistema de gestión con igualdad de género.

Equidad de género: capacidad de ser equitativos y justos en relación con el trato de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

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

Género: conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, social y culturalmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables. Es esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas la que “naturaliza” los roles de hombres y mujeres, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida.

Perspectiva de género: instrumento para acercarse a mirar la realidad y poner en evidencia que los roles de género son asignaciones culturales, comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, poniendo así, en cuestión, las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres, y las relaciones sociales en general. Es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y encarar luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.

Roles de género: roles socialmente aprendidos a partir de patrones culturales dominantes en un momento histórico. De esta forma, hombres y mujeres están condicionados a

percibir ciertos comportamientos, conductas y actividades como femeninas o masculinas, siendo las masculinas las más apropiadas casi exclusivamente para hombres y las femeninas casi exclusivamente para mujeres. Los roles de género están atravesados por otros orígenes o categorías como la raza y la clase social.

Igualdad: La igualdad es de derechos en la vida. La igualdad jurídica de derechos no es sinónimo de semejanza, identidad o similitud entre los sexos. Se entiende la igualdad no como un principio descriptivo de la realidad, sino como un principio normativo, expresado no en términos de “ser” sino de “deber ser”, tal y como queda plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; justamente la innovación de la declaración consiste en haber hecho del principio de la igualdad una norma jurídica.

Acerca de la igualdad por Pilar Sordo: “...igualdad no es lo mismo que equidad. Tenemos derechos que nos igualan y, por lo mismo, debiéramos acceder a las mismas oportunidades; pero esto, reitero, no quiere decir que seamos iguales ni psicológica ni socialmente hablando. Cada uno aporta a la sociedad y al mundo afectivo que lo rodea cosas distintas y cosas igualmente importantes y necesarias para la construcción de una familia, una identidad y una sociedad armónica”.

Inequidades de género: Situaciones injustas por razones de género. Desigualdades entre hombres y mujeres que se pueden cambiar en razón del sistema sociocultural, que se traducen en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población.

Necesidades básicas/prácticas de género: situación que experimentan las mujeres y los hombres a causa del rol de género que la sociedad les asigna. Suelen guardar relación con la mujer como madre, ama de casa y proveedora de las necesidades básicas de la familia; y tienen que ver con deficiencias básicas de la familia, con deficiencias en las condiciones básicas de la familia, y con deficiencias con las condiciones de vida y de trabajo. En el caso de mujeres y hombres de niveles socioeconómicos más bajos, esas necesidades suelen estar ligadas a las estrategias de supervivencia. Atender solo estas necesidades no hace sino perpetuar los factores que mantiene a las mujeres en una situación de desventaja en la sociedad.