



REPÚBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA

ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA 2021-2025



CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



LA HABANA, 2021

ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA
DE LA AGRICULTURA DE CUBA
2021-2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04
CAPÍTULO 1: LA ESTRATEGIA (EGSA)	11
Componentes de la estrategia	11
Misión	11
Visión	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Líneas estratégicas	12
Vínculos programáticos entre las líneas estratégicas	13
Resultados y acciones por líneas estratégicas	16
Línea 1 Creación, fortalecimiento de capacidades	16
Línea 2 Comunicación, gestión del conocimiento, innovación	18
Línea 3 Articulación, incidencia cultural en las comunidades	20
Línea 4 Condiciones laborales, salud y conciliación familia / trabajo	22
Línea 5 Incidencias en políticas de gestión institucional	24
Línea 6 Seguimiento, monitoreo, evaluación y reconocimiento	26
Línea 7 Mujeres, participación, liderazgo y empoderamiento	28
Línea 8 Masculinidades por la igualdad de género	30
CAPÍTULO 2: MEDICIONES PARA CONSTATAR AVANCES Y DESAFÍOS DE LA EGSA	32
Indicadores de seguimiento a la estrategia de género del sistema de la agricultura (EGSA):	33
CAPÍTULO 3: SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EGSA	38
Herramientas para poner en práctica	39
Indicaciones para su implementación	41

INTRODUCCIÓN

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2021–2025 (en lo adelante, EGSA o Estrategia de Género) es una herramienta de gestión para trabajar por una prioridad política e ideológica 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.

Constituye el marco político y un instrumento de trabajo que orienta, incentiva y apoya a las instituciones, organizaciones y entidades (empresariales, estatales, presupuestarias y cooperativas) de nuestro sistema en la gestión por la igualdad de derechos y oportunidades en dicho sector estratégico para el país. Su implementación 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, a la vez que potencia el desarrollo sostenible, facilitando el progreso a través de procesos y comunicaciones inclusivas y no sexista.

La EGSA 2021–2025 da continuidad a la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura 2015–2020 y toma en consideración los resultados y aprendizajes derivados del sistemático seguimiento realizado a dicha política pública, una de las primeras de su tipo en el país.

Como hitos, la EGSA 2021–2025 tuvo en cuenta:

- 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—;
- 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;
- los avances y las lecciones aprendidas derivadas del proceso de construcción, aprobación e inicio de la ejecución de la “Caja de Herramientas para la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura: guía para potenciar sus resultados”. Respecto a este último hito, destaca su aprobación en el Consejo de Dirección del Ministerio de la Agricultura (Minag), espacio donde se consensuaron los indicadores de seguimiento y evaluación de la EGSA y donde se reconoció la potencialidad de la estrategia y sus herramientas 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.

El valor y relevancia que se le ha otorgado a la Estrategia de Género es otra muestra de la voluntad y compromiso institucional por reforzar los resultados alcanzados y avanzar en las metas no logradas.

En correspondencia con el camino recorrido, la EGSA 2021–2025 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.

De tal forma, y, en síntesis, la Estrategia de Género:

- reconoce y potencia a las mujeres y su importante papel en todos los espacios del sector donde se implementarán las acciones acordadas; en particular, destaca a las fincas y a las cooperativas, a las empresas y a la gestión económica que muchas mujeres protagonizan en el seguimiento a los ingresos, gastos, y otros indicadores de productividad;
- refuerza la formación de esas mujeres, apoyando sus estudios y preparación;
- potencia el trabajo con las que ocupan puestos de dirección o se identifiquen con potencialidades para ello, incluyendo a las compañeras que desempeñan responsabilidades en la dirección de cooperativas agropecuarias;
- prioriza el mejoramiento de las condiciones de trabajo de todas las compañeras, creando mejores espacios laborales para las que hoy integran el sector agropecuario, tabacalero y forestal y para las que se incorporen a él;
- reconoce y potencia la existencia de hombres líderes protagonistas de la igualdad y de masculinidades no excluyentes que promueven la no discriminación por sexo y género y la justicia de todas y todos;
- promueve cambios de gestión y procesos innovadores que contribuyen a la igualdad de género.

El documento que se presenta, al igual que la anterior EGSA 2015–2020, está en correspondencia con los acuerdos internacionales y nacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

La Estrategia de Género responde al principio de la igualdad de derechos y de oportunidades para ciudadanas y ciudadanos contemplado en La Constitución y la política y el accionar del gobierno cubano; todo lo cual se reitera en los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. Representa una contribución del Minag a la solución de problemáticas sociales abordadas por la Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba (PCC), referidas a las manifestaciones de violencia de género y a la necesidad de enfrentar los prejuicios y conductas discriminatorias por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial y otros, que limitan el ejercicio de los derechos de las personas. También está 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.

Si bien la EGSA 2015–2020 constituyó un aporte 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, la Estrategia para el presente quinquenio está alineada con el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM); agenda del Estado cubano para impulsar el progreso de las mujeres en la Isla y que desde marzo del 2021 da continuidad al Plan de Acción Nacional de Seguimiento a Beijing.

La Estrategia de Género 2021–2025 y sus ocho (8) líneas, tienen relevantes puntos de contacto con la gran mayoría de las acciones del PAM. Sin embargo, destacamos a continuación aquellas donde el Ministerio de la Agricultura y sus asociaciones son uno de los responsables en su implementación, seguimiento y evaluación sistemáticos; y seleccionamos otras donde participan activamente, en las diferentes áreas estratégicas.

ÁREA 1. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

1. Realizar evaluaciones periódicas sobre las necesidades y posibilidades de empleo en cada territorio y en los diferentes sectores de la economía, con el fin de trabajar con el potencial de mujeres sin vínculo laboral, con énfasis en las jóvenes; orientando esa fuerza hacia los sectores estratégicos del país. Exigir de las personas naturales y jurídicas empleadoras la creación de condiciones adecuadas de trabajo, que permitan el desarrollo de su actividad laboral sin discriminación, tanto en la contratación como en el ejercicio de sus funciones; y que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y la atención diferenciada a las gestantes.

5. Propiciar la participación de las mujeres campesinas, sobre todo jóvenes, en fuentes de empleo diversas, dada la necesidad de incrementar su presencia en este sector; y valorar la entrega a estas de tierras en usufructo. Promover su participación en otros programas priorizados, así como en labores creativas donde muestren sus tradiciones y conocimientos.

6. Profundizar los análisis con enfoque de género y su aplicación práctica, tanto en el sector estatal como no estatal, en los temas referidos a la importancia o papel de la ciencia, la tecnología y la innovación, el acceso a la información, la protección del medio ambiente, la adaptación al cambio climático, las condiciones de trabajo de las mujeres y las expresiones de violencia en el espacio laboral, entre ellas, el acoso.

8. Apoyar e impulsar el empoderamiento de las mujeres en la gerencia industrial y en la explotación de equipos automatizados vinculados a los procesos productivos del sector azucarero cubano.

ÁREA 2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

3. Garantizar una gestión de comunicación institucional con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en todas las instituciones y organismos, dirigida a perfeccionar y ampliar la divulgación y educación a la población en general, en particular a las mujeres, sobre la legislación nacional y la internacional aplicable al país y sus efectos; de manera que contribuya a garantizar el pleno ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes, así como a fomentar la cultura jurídica con enfoque interactivo, participativo y multidisciplinario.

ÁREA 3. EDUCACIÓN, PREVENCIÓN Y TRABAJO SOCIAL

1. Consolidar y profundizar el trabajo de promoción y educación que realizan los profesionales de la salud con líderes y lideresas de la comunidad, para lograr en la población, en las familias y especialmente en las mujeres, hábitos y estilos de vida más saludables y la percepción de riesgo ante las enfermedades.

3. Lograr una mayor divulgación, promoción y oferta de carreras en aquellas especialidades y oficios de la enseñanza técnica y profesional, donde la presencia femenina ha sido baja, de acuerdo con las necesidades del desarrollo económico social del territorio; y brindar un mayor reconocimiento a las mujeres que en ellas se desempeñan.

9. Desplegar acciones educativas de sensibilización y capacitación a dirigentes comunitarias y familias en general, relacionadas con la participación de los hombres en la lucha por la igualdad, su rol en las actividades de cuidado, la responsabilidad compartida, la prevención de las diversas formas de violencia de género e intrafamiliar, el respeto a la diversidad, entre otras.

ÁREA 4. ACCESO A LA TOMA DE DECISIONES

6. Impulsar la presencia de la mujer en el Sistema del Poder Popular a todos los niveles, especialmente como delegadas de base.

ÁREA 5. LEGISLACIÓN Y DERECHO. MARCO NORMATIVO Y SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

2. Formar y capacitar a estudiantes, a operadoras y operadores del derecho y a quienes deben asegurar la protección eficaz de los derechos de todas las personas; desde una perspectiva de género y multidisciplinaria, incluyendo información sobre los instrumentos y las normas nacionales, internacionales y regionales; así como proporcionarles herramientas que les permitan identificar expresiones de discriminación directa e indirecta.

ÁREA 6. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA (OJO)

4. Contribuir a crear las condiciones objetivas y subjetivas que propicien el estímulo de la fecundidad. Asegurar el derecho de las mujeres a decidir el número de hijos y el momento en que desee tenerlos, así como garantizar las condiciones necesarias para un parto seguro y amigable, a partir de la preparación para una sexualidad plena, enriquecedora y responsable; como parte de la estrategia integral de atención al envejecimiento poblacional y la baja natalidad.

ÁREA 7. ESTADÍSTICAS E INVESTIGACIONES

5. Estimular el desarrollo de las investigaciones científicas en diferentes áreas con un enfoque de género, en función de los intereses del país, con el propósito de profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres, identificar desigualdades aún existentes y servir como base necesaria para el perfeccionamiento de su atención en las nuevas condiciones económicas y sociales.

Además, la Estrategia de Género, 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.

CAPÍTULO 1

LA ESTRATEGIA (EGSA)

COMPONENTES DE LA ESTRATEGIA

MISIÓN

Orientar, incentivar y apoyar una gestión por la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres a todos los niveles del Sistema de la Agricultura; que se centre en: reconocer las desventajas y capacidades de las mujeres, así como las necesidades, problemáticas y potencialidades de cada territorio; cerrar brechas de género; y promover la incorporación, participación y liderazgo de las mujeres en los sectores agropecuario, forestal y tabacalero.

VISIÓN

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.

OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de género a todos los niveles del Sistema de la Agricultura en Cuba.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar una cultura de gestión por la igualdad de género en todo el Sistema de la Agricultura.
- Articular el trabajo por la igualdad de género de las organizaciones que forman el Sistema de la Agricultura.
- Potenciar el liderazgo y empoderamiento económico de las mujeres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

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

VÍNCULOS PROGRAMÁTICOS ENTRE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Si bien estas líneas se han presentado de manera independiente una de otra, sólo su articulación en el trabajo diario hará posible que se avance hacia la igualdad de género en el Sistema de la Agricultura, como se evidencia en el siguiente gráfico:



La creación y el fortalecimiento de capacidades, la generación y divulgación de nuevos saberes y productos comunicativos que contribuyan a cerrar brechas de género y a eliminar estereotipos de género que los reproducen, son la esencia de las dos primeras **líneas (1 y 2)** de la Estrategia de Género. Estos procesos son imprescindibles para promover cambios culturales como el que es necesario para alcanzar mayores niveles de igualdad de género, lo que implica generar nuevas formas de actuar y relacionarse entre mujeres y hombres en un sector marcado por el dominio masculino.

Para alcanzar la igualdad de género, no basta la generación de nuevas capacidades, la gestión del conocimiento y la comunicación. El mensaje que transmiten estas acciones debe complementarse con cambios en la gestión de las entidades, organismos e instituciones del Sistema de la Agricultura. Esta gestión ha de convertirse en un proceso más justo para mujeres y hombres, que debe tener en cuenta las desventajas de las mujeres en su condición (empleo, ingreso, desarrollo socioeconómico) y posición (jerarquía respecto a los hombres), mejorar condiciones de trabajo y la salud laboral, así como transformar las dinámicas machistas de funcionamiento organizacional que afectan hoy la vida de mujeres y hombres. En ese sentido, se proponen las **líneas 4 y 5** de esta estrategia.

En el Sistema de la Agricultura confluyen diferentes formas de gestión, tipos de instituciones y organizaciones, cada una con sus peculiaridades y visiones respecto a la igualdad de género. Todas ellas inciden en el mismo sector humano, a veces focalizando acciones en unos territorios y dejando a otros sin la posibilidad de un trabajo organizado al respecto. Esta actuación no coordinada, genera gasto de recursos y tiempo, así como limita el alcance de las transformaciones que se desean promover.

A la vez, no puede perderse de vista el rol protagónico que tienen las entidades, instituciones y organizaciones del Sistema de la Agricultura en el desarrollo local, no sólo por el aporte económico que realizan, sino también por su contribución social, política y cultural. Por esas razones esta Estrategia de Género se propone la **línea 3**, de articulación entre organizaciones e incidencia comunitaria, que permite coordinar visiones, iniciativas, usar recursos con eficiencia y planificar el trabajo conjunto por la igualdad de género tanto en el Sistema de la Agricultura, como en las comunidades y municipios donde viven sus mujeres y hombres.

¿Cómo evaluar los cambios? ¿Cómo saber que vamos por buen camino y si no, cómo mejorar el trabajo? Toda estrategia requiere un seguimiento, con herramientas propias para el registro de los cambios, ajustadas a las realidades que desea transformar. Este es el propósito de la **línea 6** definida como seguimiento, monitoreo, evaluación y reconocimiento a las entidades que trabajan por la igualdad de género. Aquí se incluye, además, el reconocimiento a través del modelo IGECSA a aquellas entidades que decidan transformar a fondo su gestión, cerrar brechas de género de manera sistemática y encauzar todos sus esfuerzos por la igualdad de mujeres y hombres.

El cierre de brechas de igualdad requiere trabajo focalizado con los grupos más vulnerables. Este es el caso de las mujeres, que están poco representadas en el sector, ubicadas en puestos de menor remuneración o sus aportes económicos son invisibilizados y de manera minoritaria desempeña roles de toma de decisiones. Para ir cerrando esas brechas entre ellas y los hombres, camino a la igualdad, la Estrategia de Género define la **línea 7**, dedicada a realizar acciones afirmativas que creen condiciones y promuevan el liderazgo económico, social, político, de las mujeres dentro del sector.

La **línea 8**, por su parte, dedicada a promover masculinidades (formas de ver lo masculino y de actuar a partir de ellas) no excluyentes, no dominadoras, representa un desafío dentro de la estrategia. Esta línea pretende promover el debate acerca de cuánto daño genera en mujeres y hombres creer en el concepto de hombre que todo lo puede, que no se enferma, que no llora, que no perdona, que es “de la calle”... o no reconocer el potencial transformador existente en muchos varones portadores de masculinidades no machistas. A la vez, se prevé que este debate sea promovido por hombres líderes, que se formen y demuestren una militancia por la igualdad de género.

RESULTADOS Y ACCIONES POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS

A continuación aparece cada una de las líneas estratégicas aportadas por el trabajo colectivo, se detallan los resultados previstos en cada una; así como las acciones para alcanzarlos.

LÍNEA 1 | CREACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA CERRAR BRECHAS DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Promover una cultura de igualdad de género en el Sistema de la Agricultura con creación y fortalecimiento de capacidades para generar saberes, desarrollar habilidades, actitudes y comportamientos no sexistas.

RESULTADOS:

1. Sistema integral de capacitación de la agricultura incluye y se implementa con la perspectiva de género y promueve mediante sus programas los derechos de las mujeres y su liderazgo.
2. Implementado sistema nacional de capacitación para la igualdad de género.
3. Disminuidas brechas de género en la preparación técnica de mujeres y hombres del sector agropecuario, forestal y tabacalero.
4. Creado y fortalecido un equipo técnico-asesor para la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.
5. Sensibilizado personal del Sistema de la Agricultura, con énfasis en cuadros y personal directivo, para promover la igualdad de género.

ACCIONES:

1. Realización de diagnósticos locales de capacidades, conocimientos, competencias y necesidades de aprendizaje que existen respecto a la igualdad de género.
2. Elaboración del sistema nacional de capacitación para la igualdad de género, con sus programas a todos los niveles (desde el nacional hasta las entidades), de acuerdo con los resultados de los diagnósticos locales.
3. Coordinación y ejecución a todos los niveles de las acciones propuestas en los programas de capacitación por la igualdad de género.
4. Articulación con organizaciones líderes y especialistas, universidades y actores locales claves en la formación por la igualdad de género.
5. Integración de las asociaciones del Sistema de la Agricultura para que contribuyan en la elaboración e implementación del sistema nacional de capacitación por la igualdad de género y sus programas a todos los niveles.
6. Realización de acciones de sensibilización en género dirigida a personas tomadoras de decisiones y a personas del Sistema de la Agricultura en todos los territorios.
7. Preparación técnica de mujeres y hombres según sus necesidades, con prioridad a las mujeres y creando condiciones en tiempos y horarios para que ellas puedan participar.
8. Formación de personas que multipliquen capacitaciones y acciones de sensibilización en igualdad de género.
9. Desarrollo de alianzas con el Ministerio de Educación (MINED), el Ministerio de Educación Superior (MES), la FMC y la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC) para la formación/sensibilización de las nuevas generaciones en la igualdad de género, focalizando las carreras politécnicas.
10. Diseño e implementación de un sistema de control y evaluación del impacto de la formación, que recoja evidencia documental de las acciones realizadas y los cambios producidos.
11. Promoción de la formación en oficios tradicionales del sector agropecuario con una perspectiva inclusiva, promoviendo la integración de mujeres jóvenes.

LÍNEA 2 | COMUNICACIÓN, GESTIÓN DE CONOCIMIENTO, E INNOVACIÓN PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Asegurar la incorporación del enfoque de género en la estrategia de comunicación, y en la gestión del conocimiento e innovación para contribuir a transformar los estereotipos de género y erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.

RESULTADOS:

1. Divulgadas y sistematizadas buenas prácticas de gestión de la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.
2. Aumentada la divulgación, difusión y propaganda, para promover la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero, a lo externo e interno del Sistema de la Agricultura.
3. Reconocidas y estimuladas las mujeres y los hombres del sector a través de acciones comunicativas, por sus contribuciones al desarrollo de sus entidades y de sus comunidades.
4. Generadas experiencias innovadoras de gestión del conocimiento para fomentar la igualdad de género.

ACCIONES:

1. Implementación de un sistema de gestión del conocimiento que permita la divulgación, difusión, intercambio de saberes e innovación para promover la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.
2. Incorporación del enfoque de género en la estrategia comunicativa del MINAG (promover lenguaje inclusivo y con mensajes sensibles a género).
3. Diseñar una estrategia de comunicación propia de la estrategia de género (imagen visual, logo, eslogan, propaganda) que promueva la apropiación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura.

4. Creación de espacios fijos y/o incorporación a los existentes en los medios de comunicación nacionales, locales, comunitarios y en la Red, que divulguen materiales temáticos del sector agropecuario, forestal y tabacalero con perspectiva de género.
5. Capacitación en género a las personas que inciden directamente en la elaboración de las acciones comunicativas.
6. Fortalecimiento de capacidades para promover la igualdad de género en el equipo de comunicación del MINAG.
7. Elaboración de productos comunicativos con perspectiva de igualdad, comprensibles a todos los niveles del Sistema de la Agricultura, y que incluya la creación y divulgación de productos audiovisuales sobre vida y obra de mujeres destacadas en el sector agropecuario, que divulguen sus avances científicos, tecnológicos, y buenas prácticas en el sector.
8. Integración con las estrategias de comunicación existentes en el sector agropecuario, forestal y tabacalero para extender la incidencia de las acciones comunicativas a favor de la igualdad de género.
9. Evaluación del impacto de la propuesta comunicativa a todos los niveles, con el apoyo de las Cátedras de la Mujer, los Centros Universitarios Municipales (CUM) u otras instituciones líderes en la promoción de la igualdad de género hasta nivel local.
10. Identificación de buenas prácticas, generación de procesos de identificación de aprendizajes y comunicación sobre ellas, realización de intercambios de experiencias entre entidades para compartir buenas prácticas en función de la igualdad de género.
11. Promoción de iniciativas innovadoras que favorecen la igualdad de género en el sistema agropecuario y la disminución de las desventajas de las mujeres incluyendo las que limitan su adaptación al cambio climático.
12. Diseño y desarrollo de actividades de gestión de conocimientos en todos los niveles del Sistema de la Agricultura, incluyendo la participación en espacios internacionales y de cooperación Sur-Sur.
13. Diseño de reconocimiento, selección de mujeres y hombres acreedores, y entrega de los reconocimientos.

LÍNEA 3 | ARTICULACIÓN DE ORGANIZACIONES, TRABAJO EN RED E INCIDENCIA SOCIO-CULTURAL EN LAS COMUNIDADES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR AGROPECUARIO, FORESTAL Y TABACALERO.

OBJETIVO:

Promover la articulación entre las diferentes organizaciones que conforman el Sistema de la Agricultura, y con otras externas al sector agropecuario, forestal y tabacalero para potenciar el trabajo por la igualdad de género dentro del sistema y en las comunidades (Red Nacional de Organismos e Instituciones de apoyo a la Mujer Rural, comités de género, FMC, gobiernos locales, Centros Universitarios y sindicatos del sector agroalimentario, forestal y tabacalero).

RESULTADOS:

1. Fortalecida la articulación de actores y organizaciones potenciando la implementación de un plan de acción conjunto entre asociaciones que integran el Sistema de la Agricultura.
2. Incorporadas acciones por la igualdad de género en los programas de desarrollo territorial, e impulsadas por las delegaciones del MINAG.

ACCIONES:

1. Realización de diagnósticos comunitarios participativos para identificar las principales necesidades básicas y estratégicas de las mujeres que pueden ser atendidas mediante acciones integradas entre el MINAG, el gobierno y demás organizaciones e instituciones que allí inciden.
2. Identificación y presentación de un plan de recomendaciones concretas a los gobiernos locales sobre cómo atender las necesidades identificadas en el diagnóstico y elaboración sistemática de informes de sus resultados.
3. Diseño de una agenda conjunta entre organizaciones del Sistema de la Agricultura y de la comunidad (grupos de trabajo comunitario por ejemplo) para la implementación y seguimiento de acciones socioculturales por la igualdad de género en el sistema y en las comunidades, con énfasis en la población juvenil.
4. 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.
5. Promover espacios mixtos de capacitación, recreación y reconocimiento con las familias, donde se aborden temas relacionados con la perspectiva de género como las diferentes masculinidades, la equidad e identidades de género.
6. Desarrollo de iniciativas en las comunidades y entidades que estimulen el desarrollo de los servicios de apoyo a la vida familiar del personal del sistema agropecuario.
7. Análisis de los proyectos de desarrollo que están en implementación, así como participar en nuevas formulaciones para que se puedan incorporar acciones por la igualdad de género a nivel local.

LÍNEA 4 | CONDICIONES LABORALES, SALUD LABORAL, CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL CON MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Garantizar las condiciones laborales necesarias para contribuir a la salud de trabajadoras y trabajadores del Sistema de la Agricultura, prestando atención a la conciliación de la vida familiar y laboral.

RESULTADOS:

1. Mejoradas las condiciones de trabajo y salario de trabajadoras y trabajadores del Sistema de la Agricultura, teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
2. Divulgadas e implementadas las legislaciones vigentes en materia de seguridad y salud del trabajo y acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Lograda mayor estabilidad y satisfacción laboral de trabajadoras y trabajadores.
4. Creados o fortalecidos servicios de apoyo a la vida familiar, servicios para el cuidado de niñas, niños y personas ancianas que favorezcan la integración de las mujeres al sector agropecuario, forestal y tabacalero.

ACCIONES:

1. Capacitación y divulgación sistemática a trabajadoras y trabajadores de las legislaciones vigentes, en materia de seguridad y salud del trabajo, con énfasis en el papel activo que deben jugar las personas y sus sindicatos en el cumplimiento de esas legislaciones y el respeto a los derechos de trabajadoras y trabajadores.
2. Incorporación del enfoque de género a los procedimientos que se establecen para garantizar la salud laboral, la seguridad y la conciliación de vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores en las entidades del Sistema de la Agricultura.
3. Realización de rendiciones de cuenta sistemáticas de los órganos de dirección a todos los niveles, para analizar cómo marcha la implementación de los procedimientos que garantizan la salud laboral, seguridad y conciliación de vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores en las entidades del Sistema de la Agricultura.
4. Creación y/o fortalecimiento de espacios y mecanismos para la denuncia de hechos de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.
5. Promoción del análisis socioeconómico de los sistemas de pago y de las condiciones de trabajo de las mujeres en la agricultura, para realizar recomendaciones que incidan en el incremento de su representación en el sector.
6. Realización de acciones que faciliten el acceso de mujeres y hombres a los servicios de salud (coordinaciones para chequeos periódicos, autorizar un fondo de tiempo para consultas médicas, realización de campañas de sensibilización para la atención a determinados problemas de salud etc.) incluyendo la atención a los efectos del cambio climático.
7. Aprovechamiento de proyectos, iniciativas y otras modalidades para el mejoramiento de las condiciones de trabajadoras y trabajadores.
8. Creación en las comunidades de servicios de apoyo a la vida familiar (alimentos pre-elaborados, 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 de la cooperación internacional.
9. Identificación, consenso e implementación en todos los proyectos –incluidos los que se realizan con el acompañamiento de la cooperación internacional– de un porcentaje del presupuesto destinado a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y hombres con atención a sus necesidades diferenciadas.

LÍNEA 5 | INCIDENCIA EN POLÍTICAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Realizar una gestión institucional con igualdad de género en el Sistema de la Agricultura.

RESULTADOS:

1. Favorecida la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero, a través del desarrollo de procesos de selección, contratación y promoción del personal.
2. Incorporada la perspectiva de género en las políticas de gestión del Sistema de la Agricultura.

ACCIONES:

1. Incorporación del enfoque de género a la política de selección, promoción y contratación del Sistema de la Agricultura intencionando el protagonismo de las mujeres dentro del sector.
2. Identificar, aprobar, comunicar y capacitar sobre el conjunto de indicadores que hará parte del Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Estrategia de Género.
3. Realización de convocatorias con lenguaje inclusivo, que no excluyan la posibilidad de que un puesto sea ocupado por una mujer o un hombre, con independencia de sus funciones.
4. Desarrollo de procesos de contratación del personal con enfoque de género.
5. Capacitación en gestión con igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección dentro del Sistema de la Agricultura.
6. Certificación de la gestión por la igualdad de género en entidades del MINAG a partir del sistema de Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA).
7. Promoción de un diálogo con la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) y otras autoridades para que se exija que la gestión de la información y las estadísticas del Sistema de la Agricultura estén desagregadas por sexo.
8. Realización de un análisis de género a las propuestas de las legislaciones agrarias y a las políticas del desarrollo agropecuario, forestal y tabacalero del país, identificando recomendaciones para su implementación y/o próximas actualizaciones.

LÍNEA 6 | SEGUIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO A LAS ENTIDADES QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Comprobar y documentar cambios, avances y desafíos en la gestión para la igualdad de género y el cierre de desigualdades entre mujeres y hombres.

RESULTADOS:

1. Establecido un sistema de monitoreo y evaluación que incluya el reconocimiento a quienes se destacan por su contribución a la igualdad de género.
2. Creadas capacidades a diferentes niveles del Sistema de la Agricultura para la implementación del monitoreo.
3. Reconocido el trabajo por la igualdad de género de entidades que mejoran sus procesos y resultados en materia de género.
4. Constatados resultados y desafíos de la Estrategia de Género a través de procesos de evaluación externa.

ACCIONES:

1. Creación de instrumentos, herramientas y mecanismos que permitan evaluar la transformación en el sector agropecuario, forestal y tabacalero hacia la igualdad de género.
2. Capacitación para las personas que implementarán el sistema de monitoreo y documentarán los resultados.
3. Implementación del sistema de monitoreo.
4. Rendición de la información a diferentes niveles del Sistema de la Agricultura para la mejora continua.
5. Evaluación piloto en 2017 a entidades del Sistema de la Agricultura para validar la efectividad de la Estrategia de Género implementada.
6. Evaluación anual externa del proceso de implementación de la estrategia¹.
7. Evaluación por las entidades de los resultados alcanzados en materia de igualdad de género y entrega de los reconocimientos.

¹Se propone priorizar la evaluación de alguna de sus líneas cada año hasta avanzar hacia una evaluación integral.

LÍNEA 7 | MUJERES, PARTICIPACIÓN Y RECONOCIMIENTO (SOCIAL, MORAL, POLÍTICO Y MATERIAL), LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO.

OBJETIVO:

Alcanzar mayor representación, empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.

RESULTADOS:

1. Incrementada la representación de las mujeres en los cargos de dirección en todos los niveles del Sistema de la Agricultura.
2. Acordado plan de identificación, formación y acompañamiento a mujeres líderes del sector agropecuario, forestal y tabacalero.
3. Implementadas iniciativas económicas gestionadas por mujeres y visibilizados sus aportes económicos.
4. Creados mecanismos para el reconocimiento moral, social y material a las contribuciones económicas, sociales, culturales y políticas de las mujeres dentro del sector agropecuario, forestal y tabacalero.
5. Promovidos los derechos de las mujeres rurales y del sector para asegurar su acceso a beneficios de las acciones afirmativas.

ACCIONES:

1. 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.
2. Generación de movimientos, redes e intercambios de experiencias entre mujeres líderes a nivel nacional e internacional (fundamentalmente de América Latina).
3. Actualización y divulgación de materiales con bases legales que promuevan los derechos de las mujeres rurales y del sector agropecuario, forestal y tabacalero.
4. Creación e implementación financiera de un fondo en el presupuesto anual del MINAG para iniciativas económicas gestionadas por mujeres, con énfasis en las jóvenes.
5. Implementación de acciones afirmativas dirigidas a las mujeres (incluyendo la implementación de iniciativas económicas) y seguimiento a sus beneficios personales, familiares y laborales, y en particular en cuanto a reconocimiento, liderazgo y empoderamiento.
6. Institucionalización de los cambios que se realicen a favor de la igualdad de género en el sector agropecuario, forestal y tabacalero en documentos normativos del Sistema de la Agricultura.
7. Análisis de propuestas legislativas ya existentes o nuevas sobre derechos de mujeres rurales y del sector agropecuario, forestal y tabacalero para garantizar queden reflejadas sus necesidades y problemáticas desde una perspectiva de igualdad de género.
8. Transversalización del enfoque de igualdad de género en los convenios entre organizaciones y asociaciones, que firman las entidades del sector agropecuario, forestal y tabacalero a lo interno y con otras organizaciones e instituciones.
9. Elaboración de procedimientos o regulaciones que mejoren la condición y posición de las mujeres del sector agropecuario, forestal y tabacalero.

LÍNEA 8 | MASCULINIDADES EN EL SECTOR AGROPECUARIO, FORESTAL Y TABACALERO, Y SU INCIDENCIA EN LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Promover masculinidades no excluyentes que favorezcan relaciones justas y satisfactorias entre mujeres y hombres.

RESULTADOS:

1. Promovido el debate sobre las masculinidades en el sector agropecuario, forestal y tabacalero.
2. Creadas y fortalecidas las capacidades de grupos de hombres promotores de la igualdad de género en el Sistema de la Agricultura y facilitadores de la implementación de la Estrategia de Género.

ACCIONES:

1. Capacitación, sensibilización y movilización de cambios en grupos de hombres para la promoción de la igualdad de género.
2. Promoción de acciones para que hombres en puestos de toma de decisiones a todos los niveles realicen iniciativas para transformar estilos masculinos/patriarcales de dirección.
3. Sensibilización y capacitación sobre las masculinidades, su expresión en el sector agropecuario y sobre cómo contribuir a la igualdad de género.
4. Capacitación y entrenamiento para que favorezcan y promuevan medidas afirmativas para cerrar brechas de género.
5. Creación y fortalecimiento de alianzas con la Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades (RIAM).
6. Generación de un movimiento de hombres promotores de la igualdad de género.

CAPÍTULO 2

MEDICIONES PARA CONSTATAR AVANCES Y DESAFÍOS DE LA EGSA

INDICADORES DE SEGUIMIENTO A LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA (EGSA):

Los indicadores que se presentan a continuación constituyen la Herramienta 7 de la publicación “Caja de Herramientas para la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura: guía para potenciar sus resultados”, realizada por la Dirección de Cuadros del Minag, en el 2020. Fueron aprobados por el Consejo de Dirección del Ministerio

¿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.

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.

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
7. MUJERES, PARTICIPACIÓN, LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO METAS: <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. 	Número de mujeres participantes en movimientos, redes e intercambio de experiencias: <ul style="list-style-type: none"> a. municipales b. provinciales c. nacionales d. internacionales. 	Número de mujeres de la entidad que acceden a: <ul style="list-style-type: none"> a. puestos de mejor remuneración b. puestos de mayor calificación técnica c. puestos de mayor liderazgo.
	Número de iniciativas económicas de la entidad lideradas por mujeres que comienzan a implementarse durante el año.	Porcentaje del presupuesto anual de la entidad que se dedica a impulsar iniciativas económicas gestionadas por mujeres.
8. MASCULINIDADES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO METAS: <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. 	Número de actividades de capacitación sobre masculinidades promotoras de la igualdad de género realizadas en la entidad.	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.
	Número de capacitaciones en género realizadas en la entidad para los hombres (incluyendo a los directivos).	Número de hombres que integran o lideran los Comités de Género en la entidad.

CAPÍTULO 3

SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EGSA

HERRAMIENTAS A PONER EN PRÁCTICA

Durante los cinco años de implementada la EGSA 2015–2020 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. En correspondencia, se consideró 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*.



Es importante analizar y poner en práctica la Caja de Herramientas pues 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.

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).

INDICACIONES PARA SU 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 y el Consejo de Dirección del MINAG, 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 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, ATAC¹, 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.

¹ Asociación de Técnicos Azucareros de Cuba (ATAC).

- 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:

- a.** Como parte de la política de cuadros, tener en cuenta la promoción de mujeres dentro del sistema entre sus distintas actividades (empresariales, cooperativas, etc.) que incluya desde la promoción a jefas de finca y presidentas de cooperativas, hasta puestos de dirección al más alto nivel.
- b.** 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.
- c.** 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.
- d.** 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.
- e.** 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, entre otros).

ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA
DE LA AGRICULTURA DE CUBA
2021-2025