



REPÚBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE LA AGRICULTURA

# ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA DE CUBA 2015-2020



LA HABANA, 2016

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>03</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>04</b>
<b>SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO</b>	<b>07</b>
<b>METODOLOGÍA PARA CONSTRUIR LA ESTRATEGIA DE GÉNERO</b>	<b>11</b>
<b>COMPONENTES DE LA ESTRATEGIA</b>	<b>13</b>
▪ Misión	13
▪ Visión	13
▪ Objetivo general	13
▪ Objetivos específicos	13
▪ Líneas estratégicas	14
<b>RESULTADOS Y ACCIONES</b>	<b>18</b>
<b>INDICACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>33</b>

## INTRODUCCIÓN

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura (en lo adelante, 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.

El documento que se presenta está en correspondencia con los acuerdos internacionales y nacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Responde al principio de la igualdad de derechos y de oportunidades para ciudadanas y ciudadanos contemplado en la política y accionar del gobierno cubano y que se reitera en los Lineamientos de la política económica y social del país.

Representa una contribución del Ministerio de la Agricultura (MINAG) a la solución de problemáticas sociales abordadas por la Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba (PCC)<sup>1</sup>, 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.

A la vez, la Estrategia de Género potenciará el desarrollo sostenible del sector agropecuario, forestal y tabacalero facilitando el progreso a través de procesos y comunicaciones inclusivas, no sexistas. El valor y relevancia que se le ha otorgado a la estrategia son otras muestras de la voluntad y compromiso institucional por reforzar los logros alcanzados y avanzar en las metas no logradas.

<sup>1</sup> Estas problemáticas se refuerzan como prioridad del PCC en los objetivos 55 y 57 citados en el documento "Objetivos de Trabajo del Partido Comunista de Cuba", aprobados en la Primera Conferencia Nacional. La Habana, 29 de enero de 2012.

## ANTECEDENTES

El proceso de concepción y elaboración de esta estrategia toma en consideración el Sistema para el Trabajo de Género del Ministerio de la Agricultura, donde se enuncia la política ministerial en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Incluye los resultados de los diagnósticos participativos de género, realizados en el sector hasta 2012 y su actualización en el 2014.

Otras fuentes importantes son los aprendizajes del seguimiento a acciones de incidencia dentro del sistema, impulsadas por iniciativas como IGECSA, PIAL, Basal, PALMA y emprendimientos económicos gestionados por mujeres en cooperativas de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP)<sup>2</sup>, con el apoyo de la agencia de colaboración OXFAM.

La Estrategia de Género reconoce como antecedente a propuestas con similares propósitos, que han demostrado al más alto nivel político y estatal, la relevancia de una construcción como esta. Al mismo tiempo, en su concepción potencia la integración de todas las estrategias de género del sistema, que poseen una experiencia de trabajo consolidada.

Además tiene en cuenta los cambios dirigidos hacia el perfeccionamiento de estructuras y funciones que garantizan un nuevo modelo de gestión en las distintas actividades, sistemas, programas y grupos empresariales. Así, la Estrategia de Género constituye un instrumento de trabajo de las instituciones, organizaciones y entidades empresariales, estatales, presupuestarias y cooperativas del Sistema de la Agricultura para el período 2015-2020.

<sup>2</sup> Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA), Proyecto de Innovación Agropecuaria Local (PIAL), Bases Ambientales para la Sostenibilidad Alimentaria Local (Basal), Proyecto de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria (PALMA) y el proyecto "Agricultura suburbana y fortalecimiento cooperativo en 10 municipios de las provincias de Camagüey, Las Tunas y Holguín".

En síntesis, la estrategia:

- 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.

En la construcción colectiva de la Estrategia de Género se ha destacado la necesidad de:

- integrarla, de forma orgánica, en el actual sistema de funcionamiento y control establecido en el MINAG;
- explicitar responsables por áreas, resultados y tareas;
- abarcar los distintos programas agropecuarios, forestales y tabacaleros; y
- definir la sistematicidad de los análisis e informes sobre el avance de su desarrollo, identificando siempre nuevas acciones para corregir las dificultades que puedan presentarse durante su implementación.

**MARCO NORMATIVO:**

Cuba fue el primer país en firmar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el segundo en ratificar este acuerdo. Desde entonces trabaja y rinde informes sistemáticos en respuesta a los artículos de la Convención; dando también seguimiento a los avances y desafíos de los temas de género y mujeres rurales que la CEDAW valoriza.

A la vez, Cuba dispone de un marco normativo que pauta el trabajo de gobierno e instituciones por la igualdad de género. De una forma u otra, esos documentos hacen referencia a medidas y propuestas para el sector agropecuario, forestal y tabacalero:

- Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (mayo, 1997).
- Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución (abril, 2011).
- VI Conferencia del PCC (enero, 2012).

En correspondencia con lo pautado en ese marco regulatorio, el Ministerio de la Agricultura cuenta con un **“Sistema para el Trabajo de género”**, que enuncia la política de este ministerio en materia de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, fijando objetivos para transversalizar el enfoque de género en las acciones y prácticas en todas sus áreas funcionales. Esta política está encaminada a:

- Erradicar manifestaciones discriminatorias hacia las mujeres del sector agropecuario, forestal y tabacalero, y a garantizar que ellas sean reconocidas y valoradas como una fortaleza.
- Lograr una mayor presencia de las mujeres en las diferentes labores productivas, creativas y en cargos de dirección.

## SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

---

La Legislación Agraria es explícita respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo el sector agropecuario, tabacalero y forestal es mayoritariamente masculino, tanto por el predominio de hombres como por la cultura machista que le caracteriza. En ese sentido, los datos indican que al cierre del 2010 en la agricultura trabajaban 223 mil 592 mujeres, mientras que al finalizar el 2013, se identificaban 168 380; es decir, en los últimos tres años, perdieron su vinculación laboral dentro del sistema agrícola 55 mil 212 mujeres. Lo anterior se reflejó en el sector empresarial con 22 169 mujeres menos; en el sector no estatal se descontaron 32 mil 285 compañeras, mientras que el sector presupuestado perdió a 758.

### LOGROS Y POTENCIALIDADES PARA LA IGUALDAD

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.

Se ha avanzado en la creación y fortalecimiento de los comités de género en todos los niveles estructurales (a nivel de entidad, municipal, provincial), incluido el sector cooperativo.

Se ha afianzado el trabajo de las organizaciones no gubernamentales que acompañan al Ministerio de la Agricultura, tales como la ANAP, la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF), la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA) y el Consejo Científico Veterinario (CCVC), que realizan acciones para transversalizar el enfoque de género en los proyectos nacionales y de colaboración internacional. Estas organizaciones y la Dirección Forestal del MINAG, cuentan con Estrategias de Género.

La superación de las mujeres en el sector es un pilar para impulsar políticas inclusivas dentro del mismo. Se estima que son mujeres más del 42% del personal dedicado a la investigación, del 35% de las personas con Doctorados en Ciencias, del 46,7% de las graduadas de Maestrías y del 70% del personal especializado.

Se han creado y consolidado herramientas y buenas prácticas en el sector agropecuario, forestal y tabacalero que son potenciadoras de la igualdad de género. Se cuenta con personal sensibilizado y/o formado en género a diferentes niveles del Sistema de la Agricultura.

### OBSTÁCULOS PARA LA IGUALDAD Y BRECHAS DE GÉNERO

La mayoría de las personas directivas tienen limitada conciencia de la necesidad de emplear a las mujeres y las vías para ofrecerles trabajo a ellas (crear nuevos puestos laborales y también condiciones en los ya existentes).

Es bajo el porcentaje de mujeres dirigentes del total de personas en puestos directivos. La mayoría de ellas están en responsabilidades relacionadas más con controles administrativos que con cargos de mayor nivel jerárquico, asociados a la toma de decisiones.

Muchas mujeres rurales trabajan jornadas completas, pero a diferencia de los hombres su labor no es reconocida ni remunerada, ni aparecen en las nóminas de socios y socias de las cooperativas, por lo que realizan un trabajo “invisible” y su remuneración depende del familiar que las representa.

La sobrecarga de responsabilidades domésticas y de atención a los hijos e hijas, unido a la insuficiente preparación técnica, disminuye las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos de liderazgo, de mayor complejidad y remuneración salarial.

Se constata que las mujeres son las responsables del cuidado de la casa, de los hijos e hijas, de personas adultas mayores y de su compañero. Los hombres “ayudan” en esas labores. Como consecuencia, ellas dedican pocas horas del día a su descanso, auto-cuidado y distracción.

Se siguen considerando que algunos oficios son “mixtos” (masculinos y femeninos) como guataquear, cuidar ganado mayor o menor, cocinar, cultivar hortalizas... Sin embargo otros son “solo para hombres” por ejemplo los que implican responsabilidades como ser el jefe pecuario o el administrador.

## OBSTÁCULOS PARA LA IGUALDAD Y BRECHAS DE GÉNERO (CONT.)

En el acceso y control de los recursos, las mujeres tienen menor afiliación a las cooperativas y a los espacios de toma de decisiones que los hombres. En cuanto a los servicios, los hombres acceden más a la tecnología y a oportunidades de formación, mientras las mujeres tienen mayor acceso a prestaciones sociales, todo lo cual deriva en desventajas para ellas. Sobre el control, fundamentalmente en la familia, las mujeres toman las decisiones acerca del consumo familiar y personal cotidiano y se reserva a los hombres las decisiones sobre las inversiones mayores.

Los documentos institucionales, los materiales divulgativos y la información que circula dentro del sistema de la agricultura y hacia las comunidades, contienen palabras en masculino, para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres. Predomina la divulgación y el reconocimiento a los logros de los hombres.

Los sistemas de registro de datos productivos no están desagregados por sexo, de manera que no se conoce el aporte de las mujeres y se invisibiliza su contribución al sector.

## METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura responde a las brechas y limitaciones que existen en el sector agropecuario, forestal y tabacalero para la realización de los derechos de las mujeres.

El 6 de febrero de 2015 se inició la fase final de elaboración de la estrategia con el desarrollo de un taller nacional que propició espacios de debate grupal y en plenaria sobre el porqué de la propuesta y su concepción teórico-metodológica. También permitió la actualización y puesta en común de resultados de diagnósticos aplicados en todo el país. De ese espacio surgió una propuesta de líneas estratégicas, resultados y actividades que se fue enriqueciendo y validando en dos talleres regionales. El primero integró personas, centros y organizaciones del occidente del país, mientras que el segundo agrupó a las regiones central y oriental. En los talleres participaron representantes del MINAG a todos los niveles, integrantes de las organizaciones que forman el Sistema de la Agricultura y la Federación de Mujeres Cubanas. Todo el proceso contó con el acompañamiento técnico y metodológico de OXFAM y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Se utilizó una metodología participativa, basada en los principios de la Educación Popular, que facilitó construir consensos y generar compromisos. En el siguiente cuadro se detallan aspectos clave de la metodología y los momentos que marcaron hitos en la construcción de la estrategia.

### METODOLOGÍA PARTICIPATIVA, BASADA EN PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN POPULAR. ASESORÍA METODOLÓGICA DE PNUD Y OXFAM.

- Promovió la participación a todos los niveles. Contrastó información de diversas fuentes. Se basó en la política de género esbozada en diferentes documentos programáticos.

### DIAGNÓSTICO INTEGRADO HASTA 2012 Y SU ACTUALIZACIÓN HASTA 2014.

- Identificó/constató brechas de género, potencialidades y obstáculos para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Intercambió sobre buenas prácticas de género en el sistema de la agricultura, acompañadas por la cooperación internacional.

### TALLER NACIONAL

- Realizó propuesta de líneas estratégicas.
- Identificó las principales acciones y actividades.

### TALLERES TERRITORIALES

- Lograron la validación de las propuestas nacionales.
- Favorecieron la reformulación de algunos resultados.
- Generaron propuestas de nuevas acciones y actividades.
- Se acordaron recomendaciones para la implementación.

### CONSULTA A PERSONAS CLAVE EN LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS.

- Aportó una nueva validación con precisiones a las propuestas de los territorios.
- Se consensuaron acuerdos para la implementación de la estrategia.
- El Consejo de Dirección del MINAG aprobó la Estrategia.

## 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 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 dentro del sector 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 propone 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, 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.

### ACCIONES:

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.

### RESULTADOS:

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 al 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 de 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 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.
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.

**RESULTADOS:**

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 pueda 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).
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 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 esté desagregada 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 estrategia<sup>3</sup>.
7. Evaluación por las entidades de los resultados alcanzados en materia de igualdad de género y entrega de los reconocimientos.

<sup>3</sup> Se 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. 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.

## 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, ATAC <sup>4</sup>, 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.

<sup>4</sup> 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, etc.).



CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE:



50  
AÑOS

*Al servicio de las personas y las naciones.*