

CAJA DE HERRAMIENTAS



MásCafé

GÉNERO

Esta publicación forma parte del proyecto MásCafé, una iniciativa de cooperación internacional del Ministerio de la Agricultura (MINAG), en apoyo al sector agroforestal y cafetalero en el Oriente de Cuba, ejecutada a través del Grupo Empresarial Agroforestal (GAF), el Instituto de Investigaciones Agro-Forestales (INAF), con la contribución técnica y financiera de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS) - sede de La Habana.

Documento Gender Toolkit AICS, Cuba y Colombia

Silvia Fuligni

Gaia Falqui

Jessica Congiotti

Antonella Siliotto

Giulia Pedone

Liudmila Perez Bes

Documento Estrategia de Género en entidades agroforestales y cafetaleras participantes del Proyecto “MásCafé III”. Pautas, avances y lecciones aprendidas durante su implementación.

Yaniela Vega Wanton

Diannis Hernández Sotomayor

Dalyelanis Flores

Dianelis Guerra Guerra

Mindra Arévalo Zurita

Edanicel Gallardo Acosta

Ramón Ramos Navas

Colaboradores: Délima Navarro Ocaña, Magalys Arcia Chávez, Idalmis Acosta Morejón, Sergio Ledezma García

Primera edición mayo 2024. Propiedad artística literaria reservada en todos los países. Queda prohibida cualquier reproducción, incluso parcial y la venta.

Esta publicación fue realizada con la contribución de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo. Los contenidos son de responsabilidad exclusiva de los autores y no representan necesariamente el punto de vista de la Agencia.

Para citar documento: Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS), Proyecto: *“Incremento de la producción y la calidad de Coffea arábica L. en el Oriente de Cuba. MásCafé III”* AID 11395. Cartilla: *Caja de Herramientas: Género, Cuba. 2024.*

CAJA DE HERRAMIENTAS

GÉNERO

PRÓLOGO

Como Sede AICS de La Habana, creemos que la promoción de la igualdad de género es un componente fundamental para el desarrollo de un país y, por lo tanto, nos proponemos reflejar este principio en todas las iniciativas que promovemos en Cuba.

Esta Caja de herramientas se presenta como una contribución a la metodología de la Sede AICS de La Habana, favoreciendo una mayor integración de la perspectiva de género en cada etapa de la vida de los proyectos, mediante la inclusión y adopción de métodos operativos sensibles al género. De igual modo, esta caja de herramientas muestra un ejemplo de cuanto realizado y lecciones aprendidas del programa Más Café. Espero que este documento permita promover y crear oportunidades de diálogo y confrontación recíproca, sobre las temáticas que concierne la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, con la sociedad civil, los socios y otros donantes, avanzando hacia una sociedad basada en el desarrollo sostenible y la justicia social.

Antonio Festa

Director de la Agencia Italiana de Cooperación
para el Desarrollo (AICS) Sede de La Habana

ÍNDICE

Prólogo	3
Acrónimos	8
1. Introducción	10
A. ¿A quién está dirigida?	11
B. ¿Cómo está estructurado?	12
C. ¿Cuáles son los objetivos?	12
D. Glosario sobre la igualdad de género	12
E. El contexto cubano	17
- Educación y empleo	17
- Participación política	18
- Derechos sexuales y reproductivos y violencia de género	18
- Mecanismos de coordinación de género	18
- Leyes y decretos	19
2. Género en el marco reglamentario y político	20
- Compromiso de la AICS	20
- Gender Policy Marker OCSE-DAC	20
- Agenda 2030 y ODS 5	21
- Agenda de paz y seguridad de las mujeres	21
- <i>Gender Action Plan</i>	22

3. Integrando el género en las iniciativas de cooperación AICS en cuba **23**

Transversalización de género en los proyectos de cooperación 23

A. Formulación **25**

- El análisis de género 25

- ¿Cómo influye el análisis de género en el diseño de una iniciativa? 25

- ¿Cómo se desarrolla un análisis de género? 26

- Aspectos claves que debe incluir el análisis de género 27

- Tipos de indicadores con perspectiva de género 28

- La formulación de un plan de seguimiento y evaluación sensible al género 29

- Gender-responsive budgeting (GRB) 30

- Cuestionario FORMULACIÓN 30

B. Ejecución y monitoreo **35**

- ¿Cómo realizar un seguimiento participativo y gender-sensitive? 39

- Consideraciones para la integración de la perspectiva de género en las diversas herramientas utilizadas para el monitoreo de las iniciativas 40

- Cuestionario EJECUCIÓN Y MONITOREO 43



C. Evaluación	45
- Ejemplos de preguntas para la evaluación de resultados e impacto con enfoque de género	46
- Cuestionario Evaluación	47
D. Integrar el enfoque de género en las iniciativas en curso: ¿es posible?	48
E. Estrategia de Género Programa Más Café: Una guía para la implementación en entidades productivas agroforestales y cafetaleras	53
- Estructura del documento	56
- Marco conceptual: la política de género del Sistema de la Agricultura	56
4. Perspectivas	58
5. Estrategia de Género para el sector agroforestal y cafetalero	60
A. Líneas estratégicas para la implementación	63
- Creación y fortalecimiento de capacidades: sensibilización y capacitación para cerrar brechas de género (Línea estratégica 1)	63
- Comunicación, gestión del conocimiento e innovación para potenciar la igualdad de género (Línea estratégica 2)	65
- Condiciones laborales, salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral con mayor igualdad de género (Línea estratégica 4)	67

- Incidencia en políticas de gestión institucional para promover la igualdad de género (Línea estratégica 5)	68
- Mujeres, participación y reconocimiento (social, moral, político y material), liderazgo y empoderamiento económico (Línea estratégica 7)	70
B. Medidas prácticas y herramientas para la implementación	71
- Medidas preparatorias para la implementación de la Estrategia de Género	71
6. Pautas, avances y lecciones aprendidas durante su implementación	74
A. Aspectos fundamentales de la Propuesta para implementar la Estrategia de Género en entidades productivas	77
B. Marco político y pautas teórico-metodológicas trazadas para la implementación de la Estrategia de género en el Proyecto “Más-Café 3”	79
C. Resumen de acciones y participantes según líneas estratégicas	81
7. Bibliografía	95





ACRÓNIMOS

AICS	Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo
ANPP	Asamblea Nacional del Poder Popular de Cuba
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
CENESEX	Centro Nacional de Educación Sexual de Cuba
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
FMC	Federación de Mujeres Cubanas
GAP	Plan de Acción sobre el Género
GBV	Violencia de Género
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GEWE	Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer
GRB	Gender-responsive budgeting
M&E	Monitoreo y Evaluación
OCSE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OSC	Organización de la Sociedad Civil
PND	Plan Nacional de Desarrollo
POG	Plan Operativo General
RUV	Registro Único de las Víctimas
SADD	Datos desagregados por sexo y edad
SDG	Objetivos de Desarrollo Sostenible
STG-GRUC	Subgrupo Temático de Género del Grupo de Cooperantes
SWOT	Fuerzas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas
UE	Unión Europea
UNWOMEN	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
VAWG	Violencia contra las Mujeres y las Niñas
WPS	Mujer, Paz y Seguridad



1. INTRODUCCIÓN

Las diferencias de género se encuentran profundamente marcadas en todas las sociedades, en las que las mujeres y las niñas a menudo no tienen acceso a un trabajo decente, a la educación, a la atención médica-sanitaria, son víctimas de la violencia y tienen poca representación en todos los procesos de toma de decisiones. En las últimas décadas, las Naciones Unidas, la Unión Europea, las Organizaciones de la Sociedad Civil y varios Gobiernos han participado en un esfuerzo mundial en pro de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (GEWE). Es en este contexto que la Cooperación Italiana se ha comprometido, desde la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, a incluir la temática del género en las políticas de cooperación para el desarrollo. Gracias a lo cual, en 1998, se publicó la segunda versión de las “Directrices para la valorización de papel de la mujer y la introducción de una perspectiva de género en las políticas de cooperación al desarrollo” (las primeras directrices de género se remontan a 1988). Este documento permitió consolidar las iniciativas iniciadas, identificar nuevas áreas de intervención y comenzar a desarrollar una estrategia y un mecanismo de transversalización.

La promoción del GEWE representa un elemento característico de la labor de la Sede de la AICS de La Habana en Cuba, en los diferentes sectores de intervención. Con el fin de contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible n. 5 de la Agenda 2030[1], esta Sede de la AICS está formulando y ejecutando intervenciones específicas destinadas a promover la inclusión y la plena participación de las mujeres y las niñas en los procesos de desarrollo económico y productivo. Entre estas acciones se encuentra la elaboración de esta caja de herramientas, destinadas a promover y simplificar la integración de las cuestiones de género en la Programación de esta Sede.

Esta caja de herramientas es el instrumento que proporciona una metodología estándar y coherente para garantizar un enfoque que tenga en cuenta la temática del género en las iniciativas de cooperación para el desarrollo emprendidas por la Sede de la AICS de La Habana. Es un paso importante para asegurar que todo el personal de la AICS y nuestros colaboradores estén familiarizados con los procesos esenciales de la transversalización del enfoque de género y los utilicen eficazmente en su labor cotidiana y en todas las etapas del ciclo del proyecto. De hecho, el GEWE debería ser un objetivo complementario de todas las acciones llevadas a cabo por esta Sede de la AICS, desde la fase de formulación hasta la de ejecución, el monitoreo y la evaluación.

La igualdad entre los géneros es un derecho humano que garantiza importantes beneficios socioeconómicos al contribuir al desarrollo y a la reducción de la pobreza mediante la construcción de una sociedad basada en los derechos y la justicia social. En este sentido, la AICS de La Habana considera que la transversalización del enfoque de género puede contribuir a responder con mayor eficacia a las necesidades socioeconómicas de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Además, se considera que el reconocimiento y la consideración de los diferentes papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en la sociedad cubana pueden contribuir a mejorar la eficacia de las iniciativas que lleva a cabo esta Oficina, ya que es un elemento fundamental para la plena comprensión del contexto en el que trabajamos.

A. ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

Esta caja de herramientas está destinada a las personas interesadas en abordar la temática tanto de la oficina de la AICS Cuba, así como a las respectivas contrapartes, a los colaboradores de las OSC y de las Organizaciones Internacionales que actúan en los territorios y finalmente al público en general, interesado en el accionar de la AICS de La Habana sobre el GEWE.



B. ¿CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADO?

La caja de herramientas está dividida en cinco capítulos: el capítulo 1 abarca el panorama sobre diversos aspectos vinculados al género en el contexto cubano; el capítulo 2 ofrece un breve análisis de las normativas vigentes en materia GEWE; el capítulo 3 propone un kit de herramientas para garantizar la aplicación del enfoque de género transversal en todas las fases del ciclo del proyecto ofreciendo una serie de listas de verificación que ayuden a controlar la correcta incorporación de la transversalización del enfoque de género en las iniciativas promovidas por la AICS de La Habana. El capítulo 4 se concentra en las perspectivas relacionadas con el compromiso de la AICS de La Habana en las temáticas de género. Esta caja de herramientas incluye un glosario que contiene la definición de los términos y conceptos relacionados al género. El capítulo 5, trata la Estrategia de género del Programa Más Café III.

C. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS?

- Proporcionar orientación concreta sobre cómo integrar la temática de género en todas las iniciativas de cooperación de la AICS en Cuba, en todas las etapas del ciclo del proyecto;
- Sistematizar el uso de herramientas prácticas para apoyar la labor de esta Sede de la AICS en la contribución a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;
- Proporcionar al personal de la Sede de la AICS en Cuba directrices sistemáticas aplicables a los procesos de planificación estratégica para responder a la pregunta: “¿Cómo puedo aplicar la transversalización del enfoque de género en mi trabajo diario?”.

D. GLOSARIO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO [2]

Empoderamiento

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es ganar poder


y control sobre sus propias vidas. Supone la sensibilización, el fomento de la confianza en sí mismas, la ampliación de las opciones, el aumento del acceso a los recursos y el control sobre ellos, y las acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad entre los géneros. Esto implica que, para estar empoderadas, no sólo deben tener la misma capacidad (como la educación y la salud) y el mismo acceso a los recursos y oportunidades (como la tierra y el empleo), sino que también deben tener la posibilidad de poder utilizar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para tomar decisiones estratégicas. La participación de los hombres en el proceso de cambio es crucial, ya que el empoderamiento femenino no debe verse como un juego de suma cero en el cual los avances de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres.

Gender-based Violence (GBV) – (Violencia de Género)

La violencia de género es un término general para describir cualquier acto perjudicial que se comete contra la voluntad de una persona y se basa en las diferencias (de género) atribuidas socialmente entre hombres y mujeres. La naturaleza y el alcance de los tipos específicos de violencia de género varían según las culturas, los países y las regiones. Hay diferentes tipos de violencia de género, como la física, verbal, sexual, psicológica y socio-económica.

Brecha de género - (Gender Gap)

El término “brecha de género” se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de las mujeres y los hombres en la sociedad. A menudo se utiliza para describir la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres “Brecha salarial entre los géneros”. Sin embargo, las diferencias entre los géneros están presentes en varias esferas de la sociedad, por ejemplo, el Foro Económico Mundial utiliza cuatro variables para calcular su Índice de disparidad entre los géneros: participación y oportunidades económicas, salud y supervivencia, empoderamiento político y nivel educativo.



Gender-neutral, Gender-sensitive and Gender-transformative - (Neutral hacia los temas de género, sensible a los temas de género y transformativo de los temas de género)

El objetivo principal de la estrategia de transversalización del enfoque de género es influir en la formulación y ejecución de los proyectos, programas y políticas de desarrollo para que:

- No se fortalezcan las desigualdades de género preexistentes, sin centrarse en las cuestiones de género y sin hacer consideraciones de género en ninguna etapa del ciclo de los proyectos (Gender-neutral);
- Se pretenda solucionar las desigualdades de género existentes. Se utilicen intencionadamente las consideraciones de género para influir en el ciclo del proyecto, teniendo en cuenta las necesidades singulares de las mujeres y las niñas y valorando sus perspectivas y experiencias (Gender-sensitive);
- Se consideren las desigualdades de género y se traten de abordar redefiniendo las relaciones y los papeles de género asignados a hombres y mujeres (Gender Positive/Transformative).

Gender-responsive budgeting

La presupuestación con perspectiva de género o GRB no es un presupuesto separado para las mujeres, es sobre todo, una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias desde una perspectiva de género y puede utilizarse posteriormente para apoyar la redistribución de las partidas presupuestarias para responder mejor a las prioridades de las mujeres y los hombres, haciéndolas sensibles al género.

Género

El género se refiere a los papeles, comportamientos, actividades y características que una sociedad considera apropiados para las mujeres y los hombres. Además de los atributos y oportunidades sociales asociados con el hecho de ser mujer y hombre y las

relaciones entre mujeres y hombres, el género también se refiere a las relaciones sociales entre mujeres y hombres. El género determina lo que es apropiado y permitido para un hombre y una mujer en un contexto específico. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en lo que respecta a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso a los recursos y el control de los mismos y las oportunidades de adopción de decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios como la clase social, la etnia, la orientación sexual, la edad, la fe religiosa, etc.

GEWE


“GenderEquality and WomenEmpowerment” que se traduce en español como “Igualdad de género y empoderamiento de la Mujer”[3].

Transversalización del enfoque de género (Gender mainstreaming)

La incorporación de la perspectiva de género es el enfoque elegido por el Sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para promover los derechos de las mujeres y las niñas como derechos humanos. No es un objetivo en sí mismo, sino más bien una estrategia para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños. En este proceso se analizan las repercusiones que una acción planificada -ya sea una política, un programa, una ley, en cualquier sector o nivel- tiene en los hombres y las mujeres. Este enfoque tiene por objeto hacer que las perspectivas y experiencias de las mujeres y los hombres formen parte integrante de la formulación, aplicación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas, de modo que los hombres y las mujeres puedan beneficiarse por igual y no se perpetúen las desigualdades. El objetivo final es lograr la igualdad de género.

Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres, niñas y niños. Esto no significa



que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron varones o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una cuestión femenina, sino que debe preocupar y hacer participar plenamente tanto a hombres como a mujeres, siendo una cuestión de derechos humanos y un requisito previo e indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas. A partir de la Conferencia de las Naciones Unidas en Pekín, el Sistema de las Naciones Unidas prefiere utilizar el término “igualdad de género”, en lugar de “equidad”; puesto que el segundo término denotaría un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, que es a menudo en detrimento de las mujeres. Este uso de la equidad en relación con el progreso de las mujeres se ha considerado inaceptable.

Violence Against Women and Girls (VAWG) – (Violencia contra las mujeres y las niñas)

Todo acto de violencia basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a mujeres y niñas, incluidas las amenazas de cometer actos similares, la coerción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida privada como en la pública. VAWG significa lo siguiente:

- Violencia física, sexual y psicológica que se desarrolla en el entorno familiar y que incluye el abuso sexual a las hijas, la mutilación genital femenina, la violencia relacionada con la dote, las prácticas de explotación, la violencia en la pareja, la violencia conyugal;
- La violencia física, sexual y psicológica que se produce en la comunidad, incluidos los abusos sexuales, el acoso sexual en los espacios públicos, el abuso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo o en las instituciones educativas, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

- Violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra

E. EL CONTEXTO CUBANO


Cuba cuenta con un marco normativo y político en materia de igualdad de género y se encuentra entre los países que han suscrito las principales convenciones y tratados en la materia, como la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) y diversas conferencias sobre mujeres promovidas por Naciones Unidas a nivel global y regional [4], incluyendo la Conferencia de Beijing de 1995 y la Conferencia de Montevideo de 2016 impulsada por la CEPAL.

La isla tiene una población de 11.113.215 habitantes, de los cuales aproximadamente la mitad son mujeres (5.600.104) [5] [33]. Las mujeres están a cargo del 45% de las familias cubanas [6].

- EDUCACIÓN Y EMPLEO

En cuanto a la educación, no existen diferencias sustanciales entre niñas y niños (11,8 años de escolaridad media para las niñas y 11,7 años para los niños) [7]. El 12% de los hombres tiene un nivel educativo superior, frente al 16% de las mujeres [8]. Sin embargo, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo es muy inferior a la de los hombres: el 45,2% de las mujeres contra el 71% de los hombres está empleado en actividades laborales remuneradas [9] [31]. Las mujeres representan el 45% de los empleados del sector estatal y solo el 24% de los empleados del sector no estatal [10] [31]. La mayoría de las mujeres trabaja en el sector de los servicios (82%), en segundo lugar, se encuentra el sector industrial (10%) y finalmente el sector agrícola, en el que solo el 7,5% de las mujeres trabajadoras están ocupadas [11].



Otro ámbito en el que surge una situación de desventaja para las mujeres es el relacionado con la carga de trabajo no remunerado. De hecho, ante una paridad sustancial en las horas dedicadas por mujeres y hombres al trabajo remunerado (50 horas promedio para los hombres y 49 para las mujeres), las mujeres



ocupadas dedican 31 horas semanales al trabajo no remunerado mientras que los hombres 22[12].




- PARTICIPACIÓN POLÍTICA

La presencia de mujeres parlamentarias supera el 50%.




En los últimos años, se ha prestado especial atención a promover la participación de la mujer en los órganos del Poder Popular a nivel municipal, provincial y nacional (poder legislativo) con resultados significativos en los últimos procesos electorales donde la composición de la ANPP (Asamblea Nacional del Poder Popular) ha registrado un aumento en cuanto a la presencia de mujeres parlamentarias hasta en un 55,7% [31] [13].

- DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS Y VIOLENCIA DE GÉNERO



El 26,7% de las mujeres de edades comprendidas entre los 15 y los 74 años han declarado haber sido víctimas de violencia perpetrada por su pareja en los últimos 12 meses, mientras que el 40% de las mujeres ha declarado haber sido víctimas de la violencia en el seno de la pareja a lo largo de su vida [14]. El tema de la violencia de género ha ingresado recientemente a la agenda pública y las instituciones destacan la importancia de la prevención, en cuyo favor se concentran la mayoría de las iniciativas educativas y de sensibilización. Finalmente, según el Anuario Demográfico de Cuba de 2022, la tasa de fecundidad adolescente en el país es de 50,6 nacimientos por cada mil mujeres menores de 20 años, ubicándose por debajo del promedio de los países del área de América Latina y el Caribe (62 nacimientos por mil mujeres menores de 20 años)[15].

- MECANISMOS DE COORDINACIÓN DE GÉNERO



Federación de Mujeres Cubanas (FMC): la principal institución cubana en materia de género, representada en el Consejo de Estado y de Ministros, y que tiene un papel activo en la Comisión de la Mujer y la Familia, en la que recae gran parte de la responsabi-

lidad legislativa del sector [16].

CENESEX (Centro Nacional de Educación Sexual): institución que se ocupa de la educación y la investigación en el campo de la diversidad sexual y de género, así como de los derechos sexuales y reproductivos [16].

Delegación de la Unión Europea: desde 2019, en el marco de los mecanismos de coordinación a nivel internacional, ha creado una mesa de trabajo que se ocupa de la promoción de la igualdad de género, de la organización de iniciativas conjuntas relacionadas con la GEWE y la elaboración de documentos estratégicos comunes, entre ellos el Plan de Acción de Género (GAP).

- LEYES Y DECRETOS

Se puede mencionar entre las Leyes y Decretos últimamente aprobados, la puesta en vigor en Cuba por Decreto Presidencial 198/2021, a partir del 8 de marzo del 2021, del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, programa que resume el sentir y la voluntad política del Estado cubano y constituye la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las féminas, al tiempo que da continuidad al avance y desarrollo de la igualdad de género en el país. Se encuentra alineado con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y estrechamente vinculado con la Constitución de la República de Cuba y el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hacia el 2030 [39].



2. GÉNERO EN EL MARCO REGLAMENTARIO Y POLÍTICO

- COMPROMISO DE LA AICS

El compromiso de la AICS a favor de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades está ratificado en la Ley 125/2014[22] que contiene la nueva “Disciplina de Cooperación Internacional para el Desarrollo” y se analiza en mayor profundidad en el contexto de las Directrices de la AICS sobre Género.

La Cooperación Italiana ha adoptado un enfoque de doble vía (twin track approach), con el fin de:

- Asegurar la transversalidad de género a nivel de documentos de planificación y en iniciativas individuales.
 - o Apoyar acciones específicas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

- GENDER POLICY MARKER OCSE-DAC

La AICS hace uso del Gender Policy Marker [23] elaborado por la OCSE DAC, una herramienta estadística indispensable para clasificar cada proyecto / programa en función de su contribución a la igualdad de género:

NOT TARGETED (Puntuación 0): El proyecto / programa se examinó a la luz del Marker, pero no se encontró ninguna contribución a la igualdad de género.

SIGNIFICANT (Puntuación 1): La igualdad de género es un objetivo importante y deliberado, pero no es la razón principal para emprender el proyecto / programa.

PRINCIPAL (Puntuación 2): La igualdad de género es el objetivo principal del proyecto / programa y es fundamental en su estruc-

tura y en los resultados esperados. El proyecto / programa no se habría ejecutado sin el objetivo de igualdad de género.

-AGENDA 2030 Y ODS 5

La igualdad de género está en el corazón de la arquitectura de la Agenda 2030[29] enmarcada en el enfoque *Leave no one behind*. En el marco de la Agenda la GEWE se integra de acuerdo con un enfoque de doble vía:

- ODS 5[25]: también llamado stand-alone goal dedicado a la promoción de la igualdad de género, articulado en 9 metas que orientan la acción sobre las diferentes dimensiones de la discriminación de género: violencia, participación, derechos sociales y económicos, sexuales y reproductivos.
- Inclusión de la GEWE en la Agenda 2030 a través de una serie de metas transversales específicas integradas en los otros objetivos en una perspectiva multidimensional e interseccional.

- AGENDA DE PAZ Y SEGURIDAD DE LAS MUJERES

La Agenda de Paz y Seguridad de las Mujeres (WPS) se inició formalmente mediante la Resolución 1325 (2000)[26] del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, adoptada el 31 de octubre de 2000. La UNSCR 1325 afirmó la importancia del papel de la mujer en la prevención y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz[27].

La Agenda MPS se basa en cuatro pilares:

- Prevención
- Participación
- Protección
- Rescate y recuperación



- GENDERACTION PLAN

El 26 de octubre de 2015 el Consejo Europeo adoptó el «Plan de acción sobre igualdad de género 2016-2020», que representa el nuevo marco de referencia de la política de la Unión Europea en relación con la GEWE.

El GAP II constituye el marco de acción para las actividades de la UE y de los Estados Miembros en terceros países, en particular en los países en desarrollo, incluidas las situaciones de fragilidad, conflicto y emergencia.

La UE ha adoptado un enfoque de doble vía, con la identificación de:

3 Prioridades temáticas:

1. Garantizar la integridad física de mujeres y niñas;
2. Promover los derechos sociales y económicos y el empoderamiento de la mujer;
3. Fortalecer la participación de las mujeres;

1 Prioridad transversal:

- Transformar la cultura institucional para un mayor respeto de los compromisos de la UE.

A la luz de la aprobación del GAP “global”, las Delegaciones de la UE en los países socios han promovido la elaboración de documentos de implementación del GAP a nivel nacional.

GAP II CUBA

El ejercicio se lanzó en 2019 bajo el liderazgo de la Sección de Cooperación de la Delegación y con el aporte fundamental de la AICS- La Habana, gracias a lo cual se finalizó un documento compartido entre la UE y los Estados miembros.

3. INTEGRANDO EL GÉNERO EN LAS INICIATIVAS DE COOPERACIÓN AICS EN CUBA

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN

La transversalización de género puede definirse como un enfoque, proceso y estrategia integral para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Implica la integración de la perspectiva de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de iniciativas para promover la igualdad de género y combatir la discriminación.

Además del Capítulo 4 y para cada fase del ciclo del proyecto, se proporcionan tres listas de verificación destinadas a ser una herramienta para verificar la correcta integración de la transversalidad de género en la formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de las iniciativas AICS La Habana. Se recomienda que se utilicen a través de un doble enfoque. En primer lugar, es aconsejable utilizar las listas de verificación como guía para abordar cada fase del ciclo del proyecto, con el fin de asegurar la consideración e integración de las cuestiones de género. En segundo lugar, se sugiere utilizarlos al finalizar cada fase del ciclo del proyecto, para verificar si estos temas se han abordado de manera correcta y suficiente, reforzando los aspectos considerados faltantes.

FORMULACIÓN

Recopilación de datos desglosados por sexo y edad

Análisis del contexto, políticas y leyes que inciden en el GEWE

Identificación de barreras y oportunidades para mujeres y niñas.

Planificación de un proyecto que integre de manera transversal consideraciones de género en cada componente

EJECUCIÓN Y MONITOREO

Implementación de las acciones previstas para promover la igualdad de género

Participación de todas las partes interesadas, incluidos los miembros de la comunidad beneficiaria

Monitoreo sensible al género, utilizando datos desglosados por sexo y edad, a través de un enfoque inclusivo y culturalmente apropiado.

EVALUACIÓN

Evaluación de resultados a través de datos desglosados por sexo y edad e indicadores sensibles al género

Compartir las lecciones aprendidas con todas las partes interesadas y en las redes de gestión del conocimiento.

Ilustración 1: Incorporación de la perspectiva de género a lo largo del ciclo del proyecto

A. FORMULACIÓN

La formulación puede definirse como el proceso mediante el cual se determinan los objetivos, se desarrollan las estrategias, se describen los métodos de implementación y la asignación de recursos para lograr estos objetivos [28]. Para impulsar el desarrollo de la fase de formulación de proyectos de cooperación de la AICS a través de una perspectiva de género, garantizando el desarrollo de acciones dirigidas al GEWE, es necesario seguir las indicaciones que se detallan a continuación.


- EL ANÁLISIS DE GÉNERO

El primer paso de la fase de formulación, o sea la base del proceso de transversalización, es la realización de un análisis de género vinculado al contexto específico del proyecto, orientada a determinar áreas y estrategias de intervención. El análisis de género es un método sistemático para examinar las necesidades, limitaciones y oportunidades de mujeres y hombres analizando el impacto que estos factores tienen en sus vidas. Es una herramienta útil para revelar la naturaleza y extensión de las desigualdades y la discriminación por género y las oportunidades que se presentan para promover su proceso de emancipación social y económica. Al realizar un análisis de género es necesario considerar cinco áreas fundamentales vinculadas al contexto específico del proyecto a formular: los diferentes roles y responsabilidades entre géneros, las diferencias de género en el acceso a los recursos productivos, la influencia de creencias y percepciones de género, diferentes necesidades y prioridades, y finalmente el diferente impacto de las políticas, leyes e instituciones en la vida de mujeres y hombres.

- ¿CÓMO INFLUYE EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DISEÑO DE UNA INICIATIVA?

EJEMPLO 1: PARTICIPACIÓN

Los roles y responsabilidades de género pueden dar lugar a desigualdades en el acceso a los recursos y las posibilidades de mo-



alidad de mujeres y hombres. Por ejemplo, un análisis de género podría revelar que, en una comunidad de la Sierra Maestra en Cuba, las mujeres asumen gran parte de la carga de trabajo no remunerado encargándose, además de las horas dedicadas al trabajo remunerado, al trabajo doméstico y a las actividades de cuidado. Durante la fase de implementación de la iniciativa, para asegurar la participación real y activa de todos los miembros de la comunidad - mujeres, hombres, niñas / y personas con discapacidad - es importante tener en cuenta las diferencias de movilidad encontradas durante el análisis de género. Por tanto, las actividades organizadas deben ser flexibles en cuanto a tiempo y lugar, para asegurar la participación efectiva de mujeres y niñas que asumen responsabilidades y una mayor carga de trabajo que los hombres.

Para realizar un análisis de género es fundamental:

- Definir quiénes son los beneficiarios, identificar las prioridades y características (geográficas, sociales, políticas, económicas, productivas) de la comunidad de destino;
- Recopilar datos desagregados por sexo y edad (SADD), con el fin de obtener una imagen precisa de la situación de la comunidad de destino y de las relaciones sociales que la distinguen;
- Analizar los SADD recopilados para identificar los principales problemas y oportunidades en el contexto específico de interés del proyecto. Para ello, es útil implementar el análisis SWOT, una herramienta de planificación que se utiliza para identificar las Fortalezas (Strenghts), Debilidades (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) y Amenazas (Threats) de una iniciativa.


- ¿CÓMO SE DESARROLLA UN ANÁLISIS DE GÉNERO?

Para realizar un análisis de género a través de un enfoque inclusivo, sensible al género y culturalmente apropiado, se sugiere:

- Promover, durante la recopilación de los SADD, la participación de mujeres, hombres y personas con discapacidad de la comunidad beneficiaria. Para ello, es fundamental utilizar estrategias que fomenten la comparación y permitan a los entrevistados compartir libremente su testimonio. Por lo tanto, al realizar una entrevista o encuesta, se sugiere que todos los miembros de la comunidad sean entrevistados primero en una sola sesión plenaria y luego en reuniones separadas dedicadas a mujeres y hombres. Otra estrategia eficaz durante los ejercicios de recopilación de datos consiste en formular preguntas abiertas. Esto permite que los participantes respondan libremente y que los entrevistadores registren diferentes puntos de vista;
- Asegurar la formación de un grupo de trabajo AICS integrado por mujeres y hombres, que incluya la participación de un experto en género;
- Involucrar a los actores clave (OSC, agencias gubernamentales locales y nacionales, Organizaciones Internacionales) que trabajan en temas de género en el área de intervención y que pueden compartir información y habilidades útiles para la implementación del análisis de género.

- ASPECTOS CLAVES QUE DEBE INCLUIR EL ANÁLISIS DE GÉNERO

- La encuesta de políticas de género a nivel de país y en el sector de intervención;
- La identificación de los principales actores que inciden en la gestión y ejecución de las políticas de género a nivel de país y en el sector de intervención
- El estudio del contexto / sector de intervención mediante el uso de los SADD;
- La identificación de las principales barreras y oportunidades existentes para el empoderamiento económico, social y productivo de mujeres, hombres, niñas y personas con discapacidad.



- TIPOS DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A continuación, se proporciona una lista no exhaustiva de tipos de indicadores de resultados sensibles al género. El valor indicado en los ejemplos como correspondiente a la igualdad de género constituye un objetivo ideal; sin embargo, la definición del objetivo está sujeta a las especificidades del contexto de intervención y al tipo de objetivo específico que el proyecto quiere perseguir.

El porcentaje de mujeres (u hombres) sobre el total (el total incluye el porcentaje de mujeres y hombres): 50% indica igualdad de género.

Ej.: el porcentaje de mujeres que ocupan puestos ejecutivos en cooperativas agrícolas productoras de café en el Oriente de Cuba. Línea de base: porcentaje de mujeres 30%. Objetivo: porcentaje de mujeres 50%

La relación entre el número de mujeres y el número de hombres en un contexto o actividad determinada: el valor 1 indica igualdad de género. Ej.: la relación entre trabajadores y trabajadoras de una cooperativa agrícola productora de café en el Oriente de Cuba. Línea de base: 3,75 hombres por cada mujer. Objetivo: 1 hombre por cada mujer.

Una cifra asociada a las mujeres expresada como porcentaje de la asociada a los hombres (o viceversa): 100% indica igualdad de género. Ej.: el ingreso semanal promedio de los campesinos como porcentaje del ingreso semanal promedio de los campesinos de la misma cooperativa cafetera en el Oriente de Cuba. Línea de base: ingreso semanal promedio de las agricultoras en comparación con los agricultores 75%. Objetivo: ingreso semanal promedio de las agricultoras en comparación con los agricultores 100%.

La diferencia entre los datos asociados a mujeres y los asociados a hombres en el mismo indicador (o viceversa): 0 indica igualdad de género. Ej.: el promedio de horas que los campesinos de una cooperativa cafetalera del Oriente cubano dedican al trabajo doméstico, menos el promedio de horas que los hombres, em-

pleados de la misma cooperativa, dedican al trabajo doméstico.
Línea de base: 3 horas Objetivo: 0 horas

- LA FORMULACIÓN DE UN PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO

La fase de formulación debe incluir el desarrollo de un plan de monitoreo y evaluación (M&E) que incluya medir el impacto de la iniciativa en la igualdad de género.

Para hacer esto es necesario:

Incluir costos específicos de recolección, análisis y evaluación de datos y de estudios sectoriales sobre cuestiones de género en el presupuesto del proyecto

Indicar claramente entre los objetivos del plan de M&E la medición del impacto de las actividades en la GEWE y en la calidad de vida de hombres y mujeres;

Planificar el uso obligatorio de los SADD. Estos deben recopilarse durante el análisis de género y usarse como línea de base para compararlos con los datos recopilados durante la fase de monitoreo;

Establecer un grupo de trabajo de M&E compuesto por mujeres y hombres, competentes e informados sobre cuestiones de género;

Planificar estrategias en el plan de M&E; de recopilación de datos que tengan en cuenta cualquier tema sensible relacionado con las diferencias de género y la cultura local.

Incluir indicadores sensibles al género en el plan de M&E;



- GENDER-RESPONSIVE BUDGETING (GRB)

Un paso más en la fase de formulación hacia la transversalización del género se refiere a la distribución de recursos económicos a través de una perspectiva de género, también denominada “gender-responsive budgeting”. Es una evaluación de los recursos disponibles que incorpora una perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y reestructura ingresos y gastos para promover la GEWE. El elemento de equidad que caracteriza a los presupuestos de género radica en la asignación de recursos en función de las necesidades e intereses de género, lo que no siempre implica una distribución equitativa de recursos entre mujeres y hombres. El GRB puede ser un paso siguiente eficaz a la pregunta: “¿Cuáles son los diferentes impactos de los gastos financieros del proyecto en las vidas de mujeres, hombres, niñas y niños?”.

- CUESTIONARIO FORMULACIÓN

PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIONES
RECOPIACIÓN DE DATOS			
1.1 ¿Los datos disponibles sobre el grupo destinatario del proyecto están desglosados por sexo y edad (SADD)?			
1.2 ¿Se consideran las diferencias de género dentro de las actividades y áreas de interés del proyecto?			
1.3 ¿Se identifican los roles y responsabilidades respectivos de mujeres y hombres, niñas y niños en el sector específico en el que opera el proyecto?			

<p>1.4 ¿Se toman en consideración las limitaciones, barreras y / u oportunidades específicas para mujeres, hombres, especialmente de oportunidades específicas para mujeres, hombres, especialmente de diferentes grupos sociales, étnicos, económicos o de edad?</p>			
<p>1.5 ¿El proyecto incluye un análisis de políticas de género a nivel de país y sector de intervención? ¿El análisis tiene como objetivo identificar los actores clave en la gestión y ejecución de las políticas de género?</p>			
<p>TEMAS Y ÁREAS PRIORITARIAS</p>			
<p>1.6 ¿El proyecto incluye una estrategia clara para el desarrollo de componentes y actividades de género y cómo implementarlos? ¿La estrategia contempla la participación de actores clave a diferentes niveles y la creación de partenariados?</p>			
<p>1.7 ¿La estrategia del proyecto abordó las diferentes necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños y grupos vulnerables sobre la base de un análisis de género? Por ejemplo, ¿la estrategia se limita a brindar beneficios a mujeres y niñas, o también prevé su mayor participación y empoderamiento, para que puedan superar las limitaciones y barreras impuestas por la sociedad?</p>			





<p>1.8 ¿El proyecto promueve estrategias dirigidas a incrementar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en diferentes ámbitos (económico, productivo, toma de decisiones)?</p>			
<p>1.9 ¿Tiene el proyecto el potencial de contribuir a la igualdad de género y los objetivos del Documento Indicativo de País de la AICS, las prioridades del GAP, los ODS y las políticas nacionales sobre género?</p>			
<p>OBJETIVO GENERAL</p>			
<p>1.10 ¿El objetivo responde a preocupaciones prioritarias, tanto prácticas como estratégicas, y a las necesidades de mujeres y hombres, niñas y niños resaltadas a través de los resultados del análisis de género?</p>			
<p>1.11 ¿El objetivo incluye un compromiso a largo plazo para fomentar la erradicación de creencias, actitudes, barreras institucionales y / u otros factores que obstaculizan la igualdad de género?</p>			
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>			
<p>1.12 ¿Se ha considerado la necesidad de un resultado específico dirigido al empoderamiento y los derechos de las mujeres y las niñas?</p>			

RESULTADOS			
1.13 ¿Se han considerado los beneficios para las mujeres y los jóvenes dentro de cada resultado?			
ACTIVIDADES			
1.14 ¿Las actividades están diseñadas para promover la igualdad de género? ¿Aumentarán las actividades, la participación y el poder de decisión de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad?			
1.15 ¿Existen actividades específicas para abordar las desigualdades de género existentes o la violencia contra las mujeres y las niñas (VAWG)?			
1.16 ¿Existen actividades que fomenten el compromiso y la acción de hombres y jóvenes hacia la igualdad de género?			
1.17 ¿Existen actividades para dar a conocer los beneficios que genera la igualdad de género para hombres, mujeres, niños y niñas?			
MONITOREO Y EVALUACIÓN			
1.18 ¿El plan de monitoreo y evaluación cumple con la obligación de utilizar datos desagregados por sexo y edad (SADD)?			



<p>1.19 ¿El plan de monitoreo y evaluación está destinado en parte a evaluar si los resultados del proyecto han promovido el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes y de qué manera?</p>			
<p>INDICADORES</p>			
<p>1.20 ¿Están todos los indicadores relacionados con las personas desglosados por sexo y edad?</p>			
<p>1.21 ¿Los indicadores miden los aspectos de género incluidos en cada resultado y el impacto de la igualdad de género en las relaciones entre mujeres y hombres?</p>			
<p>1.22 ¿Se han establecido objetivos para garantizar un nivel suficiente de igualdad de género en las actividades (por ejemplo, cuotas de participación de hombres y mujeres)?</p>			
<p>RECURSOS</p>			
<p>1.23 Si se han incluido componentes y actividades de género en el proyecto, ¿se les han asignado recursos específicos - humanos, técnicos, tecnológicos, financieros - enumerados en el presupuesto del proyecto?</p>			
<p>1.24 ¿Existe una asignación de recursos que tenga en cuenta las diferencias de género para promover la GEWE?</p>			

B. EJECUCIÓN Y MONITOREO

La fase de ejecución del proyecto representa la etapa en la que se ponen en práctica todos los análisis, planificación de acciones y definición de prioridades realizadas en la fase de formulación. Desde la perspectiva de la transversalización del género, durante esta fase, por lo tanto, es necesario asegurar la implementación de actividades que promuevan la igualdad de género y que tanto mujeres como hombres puedan acceder de manera efectiva a los beneficios que brinda el proyecto. La ejecución gender-responsive también implica una participación significativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones y actividades del proyecto y contribuye a identificar y orientar acciones hacia las prioridades, intereses, habilidades y conocimientos de mujeres y hombres. El monitoreo puede definirse como el proceso mediante el cual las partes interesadas obtienen retroalimentación periódica sobre el progreso realizado hacia el logro de los objetivos de su proyecto. Desde la perspectiva de la Gestión basada en resultados (ResultsBased Management), el monitoreo proporciona elementos útiles para tomar decisiones informadas, mejorar el desempeño y lograr los resultados planificados [36].

Para asegurar una ejecución de proyecto con perspectiva de género, es necesario realizar acciones que tengan en cuenta 5 elementos principales:





Participación

Involucrar y mantener una coordinación activa con las organizaciones de mujeres, actores, organizaciones y/o instituciones públicas de Cuba que promuevan la igualdad de género (anteriormente mencionadas) durante toda la

fase de ejecución del proyecto, las cuales podrán brindar apoyo y orientación práctica sobre cualquier problema que pueda surgir durante la implementación de las actividades.

Promover la contratación de personal femenino y masculino por igual en todos los puestos relacionados con el proyecto, evitando perpetuar estereotipos, y asegurando que no existan diferencias de trato o salario entre mujeres y hombres. Por ejemplo, se podría considerar la posibilidad de contratar mujeres en puestos gerenciales o técnicos y hombres como trabajadores sociales. Sin embargo, es importante considerar siempre las peculiaridades del contexto y respetar las culturas de las comunidades en las que se opera.

Asegurar la representación de las mujeres dentro de los procesos de toma de decisiones relacionados con el proyecto, estableciendo un porcentaje, siempre teniendo en cuenta las características específicas del contexto. Por ejemplo, es necesario tener en cuenta que al trabajar con comunidades indígenas o grupos étnicos minoritarios se deben tener debidamente en cuenta las características socioculturales del grupo o comunidad en cuestión, alimentando discusiones en grupos mixtos cuando sea posible, pero reservando espacios de diálogo separados entre mujeres y hombres para fomentar la discusión de temas específicos cuando sea apropiado.

Durante la ejecución de las actividades, **adoptar un enfoque participativo con la comunidad de referencia,** asegurando la consulta con todos los miembros de la comunidad: la participación debe ser real, activa e involucrar a todas las mujeres, hombres, niñas y personas con discapacidad. Además, la participación tie-

ne que ser orientada a fomentar el diálogo y el intercambio de sugerencias de toda la comunidad sobre cómo abordar los problemas que surjan.

Incluir un análisis del Gender-Responsive Budget (GRB), desarrollado durante la fase de formulación, en los informes técnico- financieros producidos dentro del proyecto, con el fin de medir el impacto del presupuesto de la iniciativa en la vida de mujeres, hombres, niñas y niños involucrados.



Recursos

Asegurar la colaboración de un/a experto/a en género dentro del proyecto, incluyéndolo/a como figura en el equipo de trabajo de la iniciativa y en el plan financiero relacionado. El/la experto/a podrá brindar apoyo en temas de género durante la ejecución del proyecto.


Implementar un sistema **contable** que garantice los beneficios de las actividades del proyecto a mujeres, hombres, niñas y niños, y no perpetúe estereotipos y/o desigualdades y elimine la discriminación de género.

Llevar a cabo actividades de formación sobre cuestiones de género como parte de las iniciativas para el fortalecimiento de capacidades para todo el personal involucrado en el proyecto (mujeres y hombres), asegurando un equilibrio de género para el personal encargado de llevar a cabo la formación y asegurando que existan líneas presupuestarias destinadas a este fin.



Capacitación

Asegurar que las actividades de formación propuestas respondan a las prioridades y necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños.



Asegurar la participación de hombres y jóvenes en los seminarios, talleres o acciones formativas que se organicen en temas relacionados con la igualdad de género.

Asegurar la participación de mujeres y niñas en los seminarios o talleres organizados dentro del proyecto sobre temas como el emprendimiento, la gestión de cooperativas, el acceso al crédito, el inicio de actividades productivas, etc.

Elaborar un **plan de monitoreo que incluya** el uso de gender-sensitive indicators, que permitan identificar deficiencias y soluciones viables para reajustar cualquier acción que pueda fortalecer las normas sociales discriminatorias o exponer a los beneficiarios a la violencia, en cumplimiento del principio de “do no harm”.



Monitoreo

Prever la recopilación de datos desglosados por sexo y edad (SADD) para todas las actividades y sus resultados.

Monitorear los recursos asignados (gender-responsive budget) para la fase de recolección de datos, asegurándose de que sean adecuados en términos de líneas presupuestarias, tiempo y personal (hombres y mujeres).

Monitorear los indicadores para medir adecuadamente los cambios y el impacto de la intervención en el logro de los objetivos y resultados relacionados con la igualdad de género. (En la sección “Formulación” encontrará ejemplos de indicadores de género).

Identificar formas de monitorear la participación de hombres y mujeres en las actividades de la iniciativa y el acceso a los beneficios generados por el proyecto; identificar las causas de la marginación o exclusión de los grupos vulnerables. Se debe prestar especial atención a la identificación e integración de datos sobre grupos que enfrentan múltiples vulnerabilidades, como las mujeres proveedoras de la familia.

Incluir una revisión de los gender-sensitive indicators en el informe técnico-financiero elaborado durante la ejecución del proyecto.

Considerar y analizar los diferentes impactos en mujeres, hombres, niñas y niños en la implementación de las actividades del proyecto y, de ser necesario, proceder con la adopción de ajustes que eviten la perpetuación de estereotipos y desigualdades de género.

Difundir información sobre la ejecución del proyecto y asegurar que los materiales de visibilidad producidos como parte de la iniciativa (fotos, videos, artículos, etc.) muestren una representación equitativa de mujeres y hombres y no perpetúen los estereotipos de género. También es importante realizar actividades de comunicación que den a conocer los resultados alcanzados en materia de igualdad de género a través de las acciones implementadas a través del proyecto.



Difusión

vérs del proyecto.

- ¿CÓMO REALIZAR UN SEGUIMIENTO PARTICIPATIVO Y GENDER-SENSITIVE?

Durante la recopilación de datos y la retroalimentación de los beneficiarios, es necesario adoptar un enfoque que sea lo más gender-sensitive y culturalmente apropiado posible. La recolección de datos debe realizarse teniendo en cuenta los diferentes contextos y de una manera culturalmente apropiada, para facilitar la participación de mujeres, hombres, niñas, niños y personas con discapacidad. Es necesario crear un contexto adecuado para fomentar la discusión en el que los entrevistados se sientan cómodos al momento de dar su testimonio. Las consultas con la comunidad deben tener lugar tanto a través de sesiones separadas con mujeres, hombres, niñas, niños y personas con discapacidad, como en sesiones de grupos mixtos, por favor el intercambio

bio de opiniones de todos los miembros de la comunidad. Para facilitar el intercambio de comentarios e inquietudes, puede ser útil identificar un canal que respete la privacidad y el anonimato para mejorar la comunicación. Al mismo tiempo, todos los encuestados, y especialmente las mujeres, deben estar informados sobre el uso de los datos y por qué se recopilaron.

- CONSIDERACIONES PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIVERSAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA EL MONITOREO DE LAS INICIATIVAS

TIPOS DE HERRAMIENTAS DE M&E	BREVE DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA.	EJEMPLOS DE CONSIDERACIONES SOBRE EL USO DE LA HERRAMIENTA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Encuestas/ Cuestionarios	Herramientas escritas: para completar individualmente o a través de un entrevistador (en persona, por teléfono, por Internet).	El cuestionario debe estar formulado de tal manera que las preguntas permitan resaltar aspectos específicos y posibles problemas diferentes para mujeres y hombres. Si el análisis de género no informa el procesamiento de las preguntas, las preguntas pueden no ser relevantes y no ser efectivas para obtener la información necesaria.

Entrevista	Herramientas estandarizadas, realizadas en persona o por teléfono, para obtener información más detallada que la encuesta.	Las mujeres y las niñas pueden sentirse incómodas con un entrevistador masculino (y viceversa). Es menos probable que los niños y los hombres expresen pensamientos y emociones en contextos donde tradicionalmente no es la norma. Las niñas y las mujeres pueden sentirse incómodas al expresar su opinión cuando esta no es la norma
Grupos Focales	Discusiones grupales: muestra de participantes reunidos para expresar sus puntos de vista sobre temas específicos	Si se lleva a cabo en un grupo mixto de niñas y niños, o mujeres y hombres, es posible que los participantes no se sientan cómodos expresando sus pensamientos y opiniones. Si el facilitador no es del mismo género que el grupo de participantes (por ejemplo, un facilitador masculino con un grupo de niñas), es posible que no se sientan cómodos. Las muchachas y los muchachos participan de diferentes maneras y, por lo tanto, pueden ser necesarios diferentes enfoques para fomentar el debate y obtener la información necesaria.

Observaciones	Proceso sistemático de registro de patrones de comportamiento de personas y sucesos.	Si se lleva a cabo solo en espacios públicos, puede pasar por alto las experiencias clave de mujeres y niñas que ocurren en / alrededor de la esfera doméstica. Sin el aporte de muchachas, muchachos, mujeres y hombres, existe el riesgo de sacar conclusiones inexactas.
Análisis de documentos	Análisis de documentos (internos y externos al programa).	Sin la aplicación de la perspectiva de género, los resultados del análisis pueden no destacar ningún problema. Las fuentes pueden proporcionar una imagen distorsionada de la realidad, uno debe considerar quién tiene el control de las fuentes y recordar que algunas experiencias pueden no haber sido registradas. Dado que las muchachas y mujeres tradicionalmente han operado menos en la esfera pública, los registros públicos pueden no incluir sus experiencias

- CUESTIONARIO EJECUCIÓN Y MONITOREO

PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIONES
2.1 ¿Las actividades de desarrollo institucional, como los talleres sobre igualdad de género, avanzan según lo previsto?			
2.2 Si se han previsto medidas de mitigación de riesgos relacionados con el género durante la fase de formulación del proyecto, ¿se ponen en práctica estas medidas?			
2.3 En caso de que el marco lógico tenga resultados relacionados con el género, ¿hay un seguimiento en los informes del proyecto?			
2.4 ¿Los gender-sensitive indicators relacionados con la iniciativa muestran problemas en su implementación?			
2.5 ¿Existen efectos desiguales entre hombres y mujeres en la consecución de los objetivos? Si es así, ¿por qué?			
2.6 ¿Las mujeres y los hombres tienen acceso a los beneficios del proyecto?			
2.7 ¿Existen efectos de género adversos no deseados que no hayan sido identificados durante la fase de investigación inicial?			

<p>2.8 ¿Las mujeres y los hombres participan en igual manera en las actividades de comunicación, difusión y consultas con las partes interesadas y los beneficiarios del proyecto?</p>			
<p>2.9 ¿El sistema de monitoreo de la iniciativa mide explícitamente el impacto en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?</p>			
<p>2.10 ¿Los informes de monitoreo analizan e interpretan los datos desde una perspectiva de género?</p>			
<p>2.11 ¿Son las herramientas y los métodos utilizados para la recopilación de datos inclusivos y compatibles con el género (por ejemplo, uso de preguntas y lenguaje apropiados, calendario de reuniones, reuniones reservadas para mujeres, etc.)?</p>			
<p>2.12 ¿Los indicadores relacionados con el género miden el progreso de manera adecuada?</p>			
<p>2.13 ¿Todos los datos de monitoreo relacionados con las personas están regularmente desglosados por sexo y edad (SADD)?</p>			
<p>2.14 ¿Se devuelven los resultados a los beneficiarios (mujeres y hombres) y las partes interesadas (equipos de proyecto y operadores de campo, agencias asociadas) en un formato comprensible y de manera oportuna para permitir eventuales ajustes al proyecto?</p>			

C. EVALUACIÓN

La evaluación es un análisis riguroso e independiente de las actividades completadas o en curso para determinar en qué medida se corresponden a los objetivos preestablecidos y contribuyen a la toma de decisiones [30].

Para asegurar la integración de la dimensión de género en la fase de evaluación, será necesario seguir los siguientes criterios:

En las evaluaciones, todas las cuestiones específicas de género deben analizarse desde el inicio del proyecto, no en sus etapas finales.

El equipo evaluador debe tener un nivel adecuado de experiencia en el tema de género y debe estar debidamente informado sobre las características de los proyectos AICS en Cuba en materia de género y contar con la documentación pertinente.

Los informes de evaluación deben basarse en datos desglosados por sexo y edad. Además, es preferible incluir el género de manera transversal en todas las secciones de los informes de evaluación en lugar de crear una sección específica separada.

Las lecciones aprendidas, incluido el género, deben compartirse con los socios y las redes de gestión del conocimiento

- EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO	EJEMPLOS DE PREGUNTAS
Incremento de ingresos	<p>Si los hombres / mujeres tienen mayores ingresos, ¿hasta qué punto pueden controlar cómo se gastan los ingresos dentro de la familia?</p> <p>¿El aumento de los ingresos de hombres / mujeres provocó una reducción en la contribución de los cónyuges /parejas</p>
Incremento de empleo	<p>¿Los hombres / mujeres en formación se han integrado de forma eficaz en puestos de trabajo/ sectores de las cadenas de suministro tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto?</p>
Aumento de actividades comerciales/cooperativas	<p>¿En qué medida han aumentado las empresas beneficiarias y / cooperativas lideradas por hombres en comparación con las lideradas por mujeres?</p>
Mejora del acceso al crédito	<p>¿En qué medida los hombres han ejercido control sobre los préstamos otorgados en comparación con las mujeres?</p> <p>¿Los productos crediticios se adaptan a las necesidades de hombres y mujeres?</p>
Mejora el acceso a las cadenas de suministro	<p>Se han beneficiado las PYMES y / o las cooperativas dirigidas por mujeres que se han integrado con éxito en las cadenas de suministro con beneficios adicionales, como el acceso a la financiación, en comparación con las PYMES/ cooperativas dirigidas por hombres?</p>

<p>Mejor del acceso a los servicios básicos</p>	<p>¿Cómo ha mejorado la calidad de vida de hombres y mujeres gracias al producto o servicio ofrecido?</p> <p>¿Cuáles fueron, si las hubo, las consecuencias no deseadas relacionadas con la activación del servicio que experimentaron hombres o mujeres?</p>
<p>Mejora de habilidades y conciencia</p>	<p>¿La formación ha resultado en una división de tareas más equilibrada entre hombres y mujeres en la familia?</p> <p>¿La formación ha resultado en una distribución más equilibrada de las tareas productivas entre hombres y mujeres?</p>
<p>Mejora del acceso a las redes</p>	<p>¿Qué ventajas tienen las PYMES/ cooperativas lideradas por mujeres de participar en redes (consorcios) comerciales/cooperativas en comparación a las lideradas por hombres?</p> <p>¿La diversidad (de género) de las redes empresariales / cooperativas permitió mayores beneficios?</p>

- CUESTIONARIO EVALUACIÓN

PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIONES
<p>3.1 Si se incluyeron resultados relacionados con el género en el diseño del proyecto, ¿se lograron estos objetivos?</p>			

3.2 ¿La iniciativa ha tenido efectos inesperados o no deseados en las relaciones de género?			
3.3 ¿La iniciativa ha cambiado la situación de las mujeres en comparación con los hombres?			
3.3 a. Si respondió afirmativamente a la pregunta 3.3, ¿la iniciativa ha mejorado la situación de las mujeres en comparación con los hombres?			
3.3 b. Si respondió afirmativamente a la pregunta 3.3, ¿la iniciativa empeoró la situación de las mujeres en comparación a los hombres?			
3.4 ¿La evaluación del proyecto analiza los resultados obtenidos mediante el uso de datos desagregados para hombres y mujeres?			
3.5 ¿La evaluación incluye las lecciones aprendidas y / o los resultados y cualquier problema de género esperado / inesperado?			
3.6 ¿Se difunden los resultados del proyecto a todas las partes interesadas (mujeres, hombres, muchachas y muchachos)?			

D. INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS INICIATIVAS EN CURSO: ¿ES POSIBLE?

En el caso de que la perspectiva de género no se haya integrado a la iniciativa desde el momento de su formulación, aún es posible proceder con una reorientación en la perspectiva GEWE.

A continuación, se muestra un ejemplo de integración del enfoque de género en una iniciativa en curso que inicialmente no incluía acciones dirigidas a promover la igualdad de género. El ejemplo se refiere a un proyecto dirigido a mejorar la seguridad alimentaria, mediante procesos de reactivación económica, gestión ambiental e integración comunitaria, de la población de un municipio colombiano particularmente afectado por el conflicto armado, cuyos beneficiarios son víctimas del conflicto, población desplazada y grupos étnicos minoritarios.

Para integrar una perspectiva de género a la propuesta en cuestión, se puede operar de las siguientes formas:

1. Modificación del objetivo específico o de uno o más resultados e identificación de indicadores que promueven la GEWE:
2. Agregar líneas presupuestarias destinadas únicamente a actividades destinadas a empoderar a las mujeres:
3. Integrar actividades no previstas en la fase de formulación en el POG:
4. Establecer un plan de monitoreo sensible al género:

1. Modificación del objetivo específico o de uno o más resultados e identificación de indicadores que promueven la GEWE:

Objetivo	Incremento de la producción y el consumo responsable, a través de métodos de producción y uso de bienes y recursos sostenibles que incidan en las políticas públicas de desarrollo rural e integración comunitaria.
Objetivo reorientado con perspectiva de género	Incrementar la producción y el consumo responsable, a través de métodos de producción y uso de bienes y recursos sostenibles que impacten las políticas públicas para el desarrollo rural y la integración comunitaria y promuevan el empoderamiento de las mujeres.

<p>Indicadores para medir el empoderamiento de las mujeres</p>	<p>Aumento del 60% en el volumen de productos diversificados colocados en el mercado local / regional provenientes de empresas agrícolas dirigidas por mujeres.</p> <p>Al menos 2 empresas dirigidas por mujeres acceden a los mercados locales o regionales como resultado de las acciones del proyecto.</p> <p>Formulados 3 planes de gestión de la SAN por parte de las entidades públicas del municipio que contienen un enfoque integrado de género.</p>
<p>Resultado</p>	<p>Estableció una red territorial de actores para el desarrollo de prácticas agrícolas tradicionales y trabajo colectivo en espacios de integración comunitaria (población a la que ha sido devuelta su tierra, reclamantes, reintegrados, víctimas, indígenas)</p>
<p>Resultado reorientado en perspectiva de género</p>	<p>Establecida una red territorial de actores para el desarrollo de prácticas agrícolas tradicionales y trabajo colectivo en espacios de integración comunitaria (población a la que ha sido devuelta su tierra, reclamantes, reintegrados, víctimas, indígenas), promoviendo la participación de mujeres y organizaciones de mujeres en los espacios de coordinación</p>
<p>Indicadores para medir el empoderamiento de las mujeres</p>	<p>% de mujeres que participan activamente en espacios de coordinación e influyen en los procesos de toma de decisiones (línea de base: 0% meta: al menos 35%).</p> <p>Al menos 50 mujeres víctimas de violencia en el conflicto (población a la que ha sido devuelta su tierra, reclamantes, reintegradas, víctimas, indígenas) reciben apoyo psicológico dentro de los espacios comunitarios.</p>


	Al menos 50 hombres participan en seminarios organizados para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra la mujer.
--	---

2. Agregar líneas presupuestarias destinadas únicamente a actividades destinadas a empoderar a las mujeres

- Asignar una línea presupuestaria para contratación de personal para brindar apoyo psicológico a mujeres víctimas de violencia de género.
- Establecer recursos para la organización de seminarios en espacios de integración comunitaria que promuevan la igualdad de género y sensibilicen a los beneficiarios sobre la violencia contra las mujeres.
- Asignar recursos específicos para la realización de talleres sobre transversalización del enfoque de género para la formulación de políticas públicas y sobre emprendimiento femenino.
- Asignar recursos económicos para producir una publicación sobre buenas prácticas de fortalecimiento del emprendimiento femenino para el desarrollo de sistemas productivos diversificados y sostenibles.
- Asignar recursos para un/a experto/a de género durante la duración del proyecto para asegurar que las acciones de la iniciativa se lleven a cabo con perspectiva de género.

3. Integrar actividades no previstas en la fase de formulación en el POG:

- Revisar el análisis del contexto de la intervención utilizando datos desglosados por sexo a fin de establecer una línea de base para monitorear los indicadores sensibles al género.
- Establecer 1 espacio de acompañamiento psicológico para mujeres víctimas de violencia en el contexto del conflicto armado.

- 
- Organizar actividades de formación específicas para el desarrollo de habilidades empresariales para mujeres que dirigen empresas agrícolas.
 - Realizar talleres sobre transversalización del enfoque de género para la formulación de políticas públicas dirigidas a las instituciones públicas locales.
 - Analizar el estado de la tierra de los beneficiarios, desagregar los datos por sexo y seleccionar a los beneficiarios privilegiando a la población en estado de vulnerabilidad e inseguridad alimentaria y prestando especial atención a las familias con mujeres solteras responsables de la unidad familiar.

4. Establecer un plan de monitoreo sensible al género:

- Crear un sistema de monitoreo que mida el impacto a largo plazo de las acciones realizadas en el marco del proyecto utilizando datos desagregados por sexo: por ejemplo, observar el desempeño de los sistemas productivos gestionados por mujeres y los gestionados por hombres un año después del inicio del proyecto y, si existen diferencias, identificar las causas y tomar decisiones orientadas a la GEWE.
- Asegurar que todos los datos recopilados para monitorear la productividad de los sistemas agrícolas, el acceso de los productos a los mercados locales y nacionales, los ingresos de mujeres y hombres que administran los sistemas de producción, la seguridad alimentaria de las mujeres y hombres beneficiarios y la participación en espacios de formación y coordinación, estén desagregados por sexo.
- Administrar cuestionarios y realizar entrevistas para verificar que las actividades de formación para el desarrollo de habilidades empresariales satisfagan las necesidades de las mujeres beneficiarias y, en caso contrario, reajustar las acciones.


- Administrar cuestionarios y realizar entrevistas con el fin de medir si los seminarios sobre promoción de la igualdad de género aumentan la conciencia de los hombres beneficiarios y, en caso contrario, repensar la acción para lograr el objetivo.

E. ESTRATEGIA DE GÉNERO PROGRAMA MÁS CAFÉ: UNA GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN ENTIDADES PRODUCTIVAS AGROFORESTALES Y CAFETALERAS

El “Programa MásCafé” es una iniciativa de cooperación internacional ejecutada por el Ministerio de la Agricultura (MINAG) a través del Grupo Empresarial Agroforestal (GAF) y del Instituto de Investigaciones Agroforestales (INAF), gracias al financiamiento y soporte técnico de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS)-

El Programa tiene como objetivo general mejorar el nivel de vida de asociados y asociadas de las cooperativas agroforestales beneficiarias, a partir de la producción de café de alta calidad y producciones asociadas. En este marco, el Proyecto MásCafé III también integra, en su documento de diseño, un enfoque de equidad de género e intergeneracional, seguridad alimentaria y resiliencia al cambio climático. Se reconoce como fundamental la adopción de un enfoque integral de género en las acciones del Programa, con el objetivo de promover la justicia de género y la disminución de brechas de equidad en el sector agroforestal y cafetalero, además de impulsar acciones concretas que generen empleos y mejores ingresos y condiciones de trabajo para las mujeres.

En mayo y junio de 2019, AICS realizó un diagnóstico participativo en cooperativas agroforestales y cafetaleras en el área de intervención del Programa MásCafé, con el objetivo de: (a) analizar, de forma participativa, los diferentes roles y actividades productivas que mujeres y hombres desempeñan en las entidades agroforestales y en la cadena de producción del café y ; (b) identificar bre-



chas de género y factores limitantes para la plena participación y el liderazgo de las mujeres en los diferentes ámbitos productivos.

A raíz de los resultados del diagnóstico participativo se ha diseñado una la Estrategia de Género para el Programa MásCafé, que cuenta con medidas específicas para transversalizar el enfoque de género en sus diferentes componentes,¹ y para potenciar la participación y el liderazgo de las mujeres y su empoderamiento económico en el sector agroforestal y cafetalero, cuales: (i) capacitaciones y sensibilización en tema de género, dirigidas al personal de las entidades agroforestales a todos los niveles; (ii) acciones afirmativas para promover la participación e inserción de hombres y mujeres en condiciones de igualdad y equidad en las actividades del Programa; (iii) formación técnica para las mujeres, y entre ellas, para las mujeres jóvenes específicamente; (iv) creación de nuevas oportunidades económicas y de empleo para las mujeres; (v) creación de iniciativas de apoyo a la familia, con énfasis en el cuidado; (vi) sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación del Programa con indicadores sensible al género; (vii) elaboración de productos comunicativos con enfoque de género.



Productora líder Lourdes Espinosa Martínez junto a su familia perteneciente a la CCS Luís Ramírez López en la Empresa Agroforestal Batalla de Guisa.



- ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El presente documento sugiere medidas para la implementación de la Estrategia de Género, con el objetivo de guiar y facilitar la ejecución de las acciones propuestas en las entidades productivas agroforestales y cafetaleras apoyadas por el Programa. Se compone de tres secciones:

1. Marco conceptual sobre la política de género del Sistema de la Agricultura del MINAG y propuesta para su aplicación al sector agroforestal y cafetalero;
2. Principales líneas estratégicas, que orientan la ejecución de la Estrategia de Género en las bases productivas agroforestales y cafetaleras. Tributan a las líneas estratégicas de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura del MINAG y responden a las necesidades identificadas en las bases productivas por medio del diagnóstico participativo;
3. Medidas prácticas y herramientas para la implementación, reúne un conjunto de instrumentos para acompañar la implementación de las acciones propuestas en las entidades agroforestales y cafetaleras beneficiarias del Programa MásCafé

- MARCO CONCEPTUAL: LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL SISTEMA DE LA AGRICULTURA

En Cuba, el documento rector de la política de género en el sector agropecuario es la Estrategia de Género (2015-2020) del Ministerio de la Agricultura (MINAG), que debe ser implementada en todas las instituciones, organizaciones y entidades empresariales, estatales y en las cooperativas. La Estrategia de Género responde al principio de la igualdad de derechos y de oportunidades para ciudadanas y ciudadanos contemplado en la política del gobierno cubano y que se reitera en los Lineamientos de la política económica y social del país.

La Estrategia de Género del MINAG: (a) reconoce y potencia la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos del sistema de la agricultura, con especial énfasis en fincas y cooperativas, y en el proceso empresarial y de gestión económico-productiva en las que ellas están representadas; (b) promueve cambios en la gestión y procesos innovadores que contribuyan a la igualdad de género; (c) refuerza el fortalecimiento de capacidades de las mujeres, apoyando su formación técnica; (d) potencia sus capacidades para ocupar o estar en posición de ocupar cargos de dirección; (e) prioriza la mejora de las condiciones materiales de trabajo y; (f) reconoce la existencia de hombres líderes protagonistas de la igualdad y de masculinidades no excluyentes¹.

¹ MINAG, Estrategia de Género para el Sector de la Agricultura de Cuba 2015-2020.



4. PERSPECTIVAS

La Cooperación Italiana considera la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como condiciones fundamentales para el desarrollo sostenible. Por ello, la sede de la AICS en La Habana ha reconocido la GEWE como una prioridad transversal, comprometiéndose a integrar el enfoque de género tanto a nivel estratégico como operativo, en el contexto de las acciones impulsadas en Cuba.

AICS La Habana tiene como objetivo aplicar los lineamientos que brinda esta caja de herramientas a todas las iniciativas financiadas en los países de competencia, siguiendo los pasos fundamentales para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en todas las distintas fases del ciclo del proyecto, según las modalidades explicadas en el Capítulo 3.

A través de una creciente atención a las cuestiones de género ya en la fase de formulación, se espera que un mayor número de iniciativas puedan alcanzar los criterios mínimos necesarios para realizar los compromisos de AICS también a través de la atribución del Gender Policy Marker 1 - significativo (instrumento OCDE-CAD descrito en el Capítulo 2).

También se promoverá la formación específica dirigida a consolidar el conocimiento del personal de la oficina de La Habana en materia de género. Las capacitaciones deberán favorecer la profundización de los temas tratados en esta caja de herramienta y estarán enfocadas en las instrucciones operativas para la integración de género en los proyectos.

También se alentará al personal a utilizar otras herramientas, incluidas las telemáticas, para continuar con la actualización de forma individual.

Como parte de la estrategia de comunicación de AICS Habana,

se les dará una importancia progresiva a los temas del GEWE. Las actividades de comunicación tendrán el objetivo, por un lado, de afirmar y potenciar el compromiso constante de la Sede en la promoción de la igualdad de género; por otro, tendrán como objetivo informar al público sobre las iniciativas, proyectos y acciones concretas que lleva a cabo la Agencia en relación con estos temas. Se prestará especial atención a las redes sociales y al sitio web de la sede, así como a la organización de eventos destinados a la reflexión sobre los temas de la GEWE con la participación de expertos italianos, internacionales y / o locales. El alcance y efectividad de las actividades realizadas se evaluará anualmente a través de indicadores y metas que los Oficiales de Comunicación de la Sede establecerán con el plan de comunicación (ej: número de eventos organizados y número de participantes, número de artículos publicados, etc.).



5. ESTRATEGIA DE GÉNERO PARA EL SECTOR AGROFORESTAL Y CAFETALERO

En concordancia con las componentes de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura del MINAG², la Estrategia de Género³ para el sector agroforestal y cafetalero tiene la siguiente misión, visión y objetivos:

Misión: sensibilizar, orientar, incentivar y apoyar una gestión por la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en todos los niveles del sector agroforestal y cafetalero; reconocer las brechas de género, así como las necesidades, problemáticas y potencialidades de cada territorio para su transformación y; promover la participación y liderazgo de las mujeres en el sector.

Visión: un sistema de trabajo en sector agroforestal y cafetalero 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 en las entidades del sector agroforestal y cafetalero en todos sus niveles.

² MINAG, Estrategia de Género para el Sector de la Agricultura de Cuba 2015-2020.

³ La Estrategia de Género para el sector agroforestal y cafetalero es una adaptación de la Estrategia de Género del MINAG para el Sector de la Agricultura. Es una propuesta elaborada conjuntamente por AICS y OXFAM, en colaboración con INAF, para su aplicación en el marco de Programas de cooperación al desarrollo implementados por INAF en entidades agroforestales y cafetaleras del país.

Objetivos específicos:

- Generar una gestión por la igualdad de género en las entidades del sector agroforestal y cafetalero;
- Articular el trabajo por la igualdad de género de las organizaciones del sector agroforestal y cafetalero, para un mayor alcance de sus acciones e impactos;
- Promover la participación y el liderazgo de las mujeres, fomentando su incorporación a las bases productivas, su acceso a recursos y oportunidades, así como su representación en espacios de la toma de decisiones;
- Promover e implementar acciones afirmativas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, que aseguren la autonomía de las mujeres y sus posibilidades de acceso al empleo;
- Potenciar el empoderamiento económico de las mujeres en el sector agroforestal, a partir del fortalecimiento de capacidades y de la promoción de iniciativas económicas.



Olenma Fonseca Quintana en el vivero de la UCTB Estación Experimental Agroforestal Guisa, ella en aquel momento era estudiante en formación ya hoy es ingeniera agrónoma. Su experimento para la tesis de graduación fue montado en ese vivero.



Vivian Espinosa Mogena trabajadora de la Empresa Agroforestal Batalla de Guisa en el laboratorio de calidad analizando muestras de café.

A. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura identifica 8 líneas estratégicas de acción⁴; a partir de este marco político, se priorizan 5 líneas⁵ para aplicar la Estrategia el sector agroforestal y cafetalero y abordar el tema de género en las iniciativas de desarrollo del sector. Las acciones propuestas responden a las necesidades identificadas en las bases productivas por medio del diagnóstico participativo. Para cada línea estratégica se proponen objetivos y resultados esperados, un conjunto de acciones. Además, se proponen indicadores (cuantitativos) de resultados para el sistema de monitoreo y evaluación del Programa.

- CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES: SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA CERRAR BRECHAS DE GÉNERO (LÍNEA ESTRATÉGICA 1)

Se promueve el fortalecimiento de capacidades de actores locales a diferentes niveles en tema de género y derechos de las mujeres, con el objetivo de impulsar una cultura de igualdad de

⁴ Las 8 líneas estratégicas son: (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.

⁵ Respecto a la responsabilidad por la implementación, el seguimiento y el control de los procesos previstos en la Estrategia de Género, el MINAG indica que las entidades del Sistema de la Agricultura realicen acciones que tributen a las líneas de la Estrategia de Género, seleccionando y/o priorizando resultados de cada una, según las problemáticas específicas identificadas en el territorio. A continuación, por cada línea estratégica se reporta el número que corresponde a la línea estratégica de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura (MINAG).

género en las entidades agroforestales y cafetaleras atendidas por el Programa. La capacitación sobre el tema de género estará dirigida al personal de las entidades agroforestales y cafetaleras - UCTB, empresas agroforestales, bases productivas- y, dentro de ellas, a personas con diferentes roles/ responsabilidades relevantes para el desarrollo de sus actividades (directores de cuadros, especialistas técnicos y extensionistas, especialista en comunicaciones, directivos de cooperativas, etc.). También, se podrán incluir en las capacitaciones a representantes de organizaciones/ asociaciones que tengan vinculación con las bases productivas (entre las cuales, la Federación de Mujeres Cubana, la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, de la Asociación de Técnicos Agrícolas y Forestales, entre otras), con el propósito de articular el trabajo por la igualdad de género de las organizaciones que conforman el sector agroforestal y fortalecer los lazos de colaboración entre las entidades del sector presentes en el territorio.

OBJETIVO/S	RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none"> • Promover una cultura de igualdad de género en las entidades agroforestales y cafetaleras atendidas por el Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre el tema de género integra el plan de capacitaciones del Programa. • Creada y/o fortalecidas capacidades para generar saberes, desarrollar habilidades, actitudes en torno a la igualdad de género y los derechos de las mujeres. • Sistema de monitoreo y evaluación del Programa con indicadores sensibles al género.

ACCIONES PROPUESTAS:

- Incluir cursos de capacitación y talleres de sensibilización sobre la temática de género en el plan de capacitación para el personal de las entidades agroforestales y cafetaleras (empresas agroforestales, bases productivas, UCTB).
- Diseñar e implementar herramientas metodológicas (ejemplo, diagnósticos participativos), eventos de capacitación (cursos, formaciones, talleres) sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
- Evaluar sistemáticamente los avances y resultados sobre el tema de género

INDICADORES DE RESULTADO:

- Número de eventos de capacitación/ sensibilización en tema de género realizados.
- Número de personas (H/M) capacitadas (desglosar por tipología de usuario, por ejemplo, directivos de empresas, personal de bases productivas, personal técnico, etc.).
- El sistema de monitoreo y evaluación del Programa integra indicadores sensibles al género.

- COMUNICACIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO (LÍNEA ESTRATÉGICA 2)

La incorporación del enfoque de género a la estrategia de comunicación y gestión del conocimiento es una herramienta fundamental para transmitir una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y de hombres, visibilizar y valorizar el trabajo y el protagonismo de las mujeres en el sector agroforestal y cafetalero, así como propiciar el intercambio de buenas prácticas y aprendizajes en función de la igualdad de género.

OBJETIVO/S	RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la incorporación del enfoque de género en la estrategia de gestión del conocimiento y en los productos comunicativos del Programa. • Propiciar el intercambio de aprendizajes y de buenas prácticas en función a la igualdad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborados productos didácticos y comunicativos con enfoque de género que valoricen el trabajo y liderazgo de las mujeres y sus contribuciones al desarrollo del sector agroforestal y cafetalero. • Identificadas, sistematizadas y divulgadas buenas prácticas de gestión de gestión y experiencias de cambio hacia la igualdad de género en el sector agroforestal y cafetalero

ACCIONES PROPUESTAS:

- Incluir en las capacitaciones de género las personas que inciden directamente en la elaboración de las acciones comunicativas del Programa (ver, línea estratégica 1).
- Diseño y/o actualización de la estrategia de gestión del conocimiento y comunicación del Programa, integrando el enfoque de género en su programación.
- Producción de material didáctico y de comunicación del Programa con perspectiva de equidad de género (incluyendo la creación y difusión de productos impresos y audiovisuales sobre vida y obra de mujeres destacadas en el sector agroforestal y cafetalero, que divulguen sus avances y buenas prácticas en el sector).
- Intercambios de experiencias entre entidades de sector agroforestal, para compartir buenas prácticas y aprendizajes en función de la igualdad de género, incluyendo intercambios entre mujeres líderes sobre sus iniciativas.

INDICADORES DE RESULTADO:

- La estrategia de gestión del conocimiento y comunicación del Programa integra el enfoque de género.
- Número de productos comunicativos (impresos y audiovisuales) con enfoque de género elaborados, que visibilizan el papel y el liderazgo de las mujeres.
- Número de personas (H/M) que participan de intercambios de experiencias sobre buenas prácticas en función de la igualdad de género.

- CONDICIONES LABORALES, SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL CON MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO (LÍNEA ESTRATÉGICA 4)

La conciliación entre la vida familiar y laboral en el medio rural ha sido identificada como uno de los principales desafíos para el empoderamiento económico de las mujeres, tanto a nivel nacional⁶, como en el área del Programa. En muchos casos, la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado disminuye la posibilidad que las mujeres aprovechen plenamente de oportunidades económicas y de empleo, participen de cursos de formación técnica y transiten a puestos de mayor responsabilidad dentro de las bases productivas. En las áreas de montaña más intrincadas, la falta de servicios de apoyo a la vida familiar (por ejemplo, servicios de guardería) es uno de los factores que más afecta la plena participación de las mujeres rurales a la vida de las cooperativas agroforestales. En este marco, se propone implementar acciones afirmativas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral (entre ellos, servicios para el cuidado de menores e instalación de pequeñas infraestructuras que puedan aliviar la carga de trabajo doméstico).

⁶ MINAG, Estrategia de Género para el Sector de la Agricultura 2015-2020.

OBJETIVO/S	RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none"> Lograr una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral con mayor igualdad de género en las bases productivas agroforestales y cafetaleras. 	<ul style="list-style-type: none"> Creados o fortalecidos servicios de apoyo a la vida familiar (servicios para el cuidado de niñas/os y/o personas ancianas) que favorezcan la integración de las mujeres al sector agroforestal y cafetalero.
ACCIONES PROPUESTAS:	
<ul style="list-style-type: none"> Creación de servicios de apoyo a la familia (ej., guarderías para el cuidado de niñas/os y personas ancianas, instalación de pequeñas infraestructuras comunitarias), en el área de intervención del Programa. 	
INDICADORES DE RESULTADO:	
<ul style="list-style-type: none"> Número de servicios de apoyo a la vida familiar creados. Número de familias a nivel local beneficiadas por los servicios de apoyo creados. 	

- INCIDENCIA EN POLÍTICAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO (LÍNEA ESTRATÉGICA 5)

Esta línea estratégica aspira a generar una gestión por la igualdad de género en las entidades del sector agroforestal y cafetalero, lo que implica: (a) capacitar en gestión con igualdad de género a las personas que ocupan cargos de dirección en las empresas y cooperativas apoyadas por el Programa; (b) facilitar la integración de una perspectiva de género en los principales instrumentos y planes organizacionales de las entidades. En el marco de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura, el MINAG

adopta una herramienta denominada “Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria” (IGECSA) para promover la gestión con equidad de género en pequeñas y medianas entidades locales del sector.

OBJETIVO/S	RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none"> Realizar una gestión institucional con igualdad de género en el área de intervención del Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporada la perspectiva de género en las políticas de gestión de las entidades agroforestales
ACCIONES PROPUESTAS:	
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en gestión con igualdad de género a las personas que ocupan cargos de dirección en las empresas y cooperativas apoyadas por el Programa. 	
<ul style="list-style-type: none"> Talleres y capacitaciones para lograr la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo de las empresas y cooperativas. Certificación de la gestión por la igualdad de género en una empresa y una cooperativa del sector agroforestal a partir del sistema de Igualdad de Género para la Gestión de la Seguridad Alimentaria (IGECSA) en el marco del proyecto MásCafé III. 	
INDICADORES DE RESULTADO:	
<ul style="list-style-type: none"> Número de directivas/os de empresas y cooperativas capacitados en gestión con igualdad de género. Número de PDC que incorporan a la perspectiva de género. La empresa y la cooperativa son certificadas por haber completado el primer nivel de IGECSA 	

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

Se propicia una mayor representación de las mujeres en los cargos de dirección en todos los niveles del sector agroforestal y cafetalero, con el objetivo de potenciar su empoderamiento social, político y material. En el marco del Programa, se traduce en la creación de empleos y de nuevas oportunidades económica generadoras de ingresos para las mujeres a través de la diversificación de las iniciativas productivas.

OBJETIVO/S	RESULTADOS ESPERADOS
<ul style="list-style-type: none">• Alcanzar mayor representación, empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres en las bases productivas agroforestales y cafetaleras en el área de intervención del Programa.	<ul style="list-style-type: none">• Incrementada la representación de las mujeres en los cargos de dirección en las bases productivas apoyadas por el Programa.• Implementadas iniciativas económicas gestionadas por mujeres.
ACCIONES PROPUESTAS:	
<ul style="list-style-type: none">• Creación e implementación de iniciativas económicas en las cooperativas que garanticen empleos para las mujeres.• Cursos de formación técnica (y otros cursos de formación, por ejemplo, administración, contabilidad) que respondan a las necesidades de aprendizaje/capacitación específica de las mujeres.	

INDICADORES DE RESULTADO:

- Incremento de por lo menos 10% en el número de mujeres a empresas y cooperativas al finalizar el Programa.
- Por lo menos 20% de técnicos agroforestales capacitados son mujeres.
- Incremento de por lo menos 20% de los cargos de dirección de las empresas y cooperativas beneficiadas son ocupados por mujeres al finalizar el Programa.
- Número de mujeres empleadas en la cadena de producción del café.
- Número de mujeres empleadas en las mini-industrias de fruta.


B. MEDIDAS PRÁCTICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Esta sección reúne propuestas, medidas y herramientas para acompañar la implementación de la Estrategia de Género del Programa en las entidades agroforestales y cafetaleras atendidas, a partir de las líneas estratégicas detalladas previamente.

- MEDIDAS PREPARATORIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO

Las medidas preparatorias para implementar la Estrategia de Género del Programa incluyen:

- a) Identificar a los Puntos Focales de Género para el Programa. Los Puntos Focales trabajarán junto a los respectivos directores de proyecto y serán responsable para acompañar de cerca las actividades inherentes al tema de género en las diferentes componentes del Programa, asegurando su



cumplimiento en los plazos previstos. Los Puntos Focales de Género actuarán como referentes para las cuestiones del género frente a otras organizaciones/ instituciones que colaboren con el Programa. Se recomienda que los Puntos Focales mantengan constante dialogo y colaboración, con el objetivo de armonizar la implementación de la Estrategia de Género en el marco del Programa.

- b) Crear un Grupo de Trabajo sobre Género: los Puntos Focales podrán valerse de la colaboración de otras especialistas del Programa para conformar un Grupo de Trabajo sobre Género, compartiendo con ellas funciones y tareas para la implementación de las acciones previstas, a partir del área de especialización de cada una y de las respectivas funciones en el Programa.

Entre las acciones a ser implementadas por los Puntos Focales y el Grupo de Trabajo sobre Género, se propone para la fase inicial de ejecución:

- a) Planificar las actividades a ser implementadas durante año, con cronograma y presupuesto destinado.
- b) Organizar un calendario de encuentros periódicos para discutir los avances/obstáculos y programar los pasos a seguir.
- c) Mapear una lista de actores relevantes en el territorio (FMC, ACTAF, ANAP, universidades, centros de estudio, y otras organizaciones) que trabajan el tema de género y con los cuales el Programa podrá colaborar para la organización y/o implementación de algunas de las actividades previstas. La identificación de actores es importante para articular el trabajo por la igualdad de género junto a las organizaciones que conforman el sector agroforestal y cafetalero. En este marco, se sugiere: (a) reunirse con las entidades presentes en el área de incidencia del Programa para presentar la Estrategia de Género y sus líneas de acción; (b) convidar sus representantes para cursos/talleres

sobre el tema de género que se realicen; (c) buscar áreas de convergencia de interés/sinergias para la organización e implementación de actividades de sensibilización en las bases productivas, elaboración de productos de comunicación, entre otras acciones.

- d) Verificar que el sistema de monitoreo y evaluación del Programa integre los indicadores de resultados sensibles al género; revisar los indicadores a partir de los resultados de la línea de base de los proyectos y aplicar cambios a los indicadores, si necesario; revisar periódicamente el alcance de los objetivos esperados frente los indicadores de resultado propuestos y tomar medidas de ajuste, si y cuando necesario.





6. PAUTAS, AVANCES Y LECCIONES APRENDIDAS DURANTE SU IMPLEMENTACIÓN

“MásCafé 3” es un proyecto incluido en el Programa MásCafé, iniciativa de cooperación internacional del Ministerio de la Agricultura (MINAG), en apoyo al sector agroforestal y cafetalero en el Oriente de Cuba, ejecutada a través del Grupo Empresarial Agroforestal y el Instituto de Investigaciones Agro-Forestales (INAF), con la contribución de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS). Tiene como objetivo central mejorar el nivel de vida de asociadas y asociados de cooperativas cafetaleras, a partir del aumento de la producción de café arábico de alta calidad y producciones asociadas; para lo cual cuenta con un enfoque de seguridad alimentaria, resiliencia al cambio climático, enfoque de género e intergeneracional.

Transversalizar el género en cada aspecto y etapa del proyecto ha sido la premisa con que se ha aplicado este enfoque, y como herramienta conducente a ello: la Propuesta para implementar la Estrategia de Género para entidades productivas agroforestales y cafetaleras, propuesta en 2020 por el INAF, la AICS y el Comité de Oxford de Ayuda contra el Hambre (OXFAM); la cual se articula de manera favorable con la ya aprobada por el MINAG en el año 2015.

A lo largo de casi dos años, cuya dinámica estuvo marcada en gran medida por los embates de la COVID-19, en el marco de MásCafé 3 se han ejecutado diversas acciones que responden a un enfoque integral y transversalizado de género, tal como propone la estrategia mencionada. Así mismo se han aprendido algunas lecciones que pretenden responder a la demanda explícita de enfoques, objetivos, metas y acciones contextualizados.

Ambos aspectos serán reflejados en el presente texto con el objetivo de contribuir a orientar la práctica sensibilizada en género en las organizaciones agroforestales y cafetaleras participantes del proyecto.





Mujeres del oriente de Cuba que trabajan en el minucioso proceso de injerto de plantas de café en la UCTB Guisa. Granma.

Componentes:

Misión: sensibilizar, orientar, incentivar y apoyar una gestión por la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres a todos los niveles del sector agroforestal y cafetalero; 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 de las zonas rurales.

Visión: un sistema de trabajo en sector agroforestal 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 en las entidades del sector agroforestal a todos sus niveles.

A. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GÉNERO EN ENTIDADES PRODUCTIVAS

Tomando como marco de referencia las líneas de Estrategia de Género del MINAG, la propuesta del INAF, AICS & OXFAM (2020) considera 5 de ellas para transversalizar el enfoque integral de género en proyectos de desarrollo del sector agroforestal y cafetalero.


LÍNEAS	INDICADORES DE RESULTADO
<p>Línea 1. Creación y/o fortalecimiento de capacidades: sensibilización y capacitación para cerrar brechas de género</p>	<p>Número de eventos de capacitación/ sensibilización en tema de género realizados.</p> <p>Número de personas (H/M) capacitadas (desglosar por tipología de usuario, por ejemplo, directivos de empresas, personal de bases productivas, personal técnico, etc.).</p> <p>Establecido un sistema de monitoreo y evaluación sensible al género para el proyecto</p>
<p>Línea 2. Comunicación, gestión del conocimiento e innovación para potenciar la igualdad de género</p>	<p>Número de productos comunicativos (impresos y audiovisuales) con enfoque de género que visibilizan el papel y el liderazgo de las mujeres en las acciones del proyecto.</p> <p>Número de personas (H/M) que participan de intercambios de experiencias sobre buenas prácticas en función de la igualdad de género.</p>
<p>Línea 4. Condiciones laborales, salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral con mayor igualdad de género</p>	<p>Número de servicios de apoyo a la vida familiar creados.</p> <p>Número de familias a nivel local beneficiadas por los servicios de apoyo creados</p>

<p>Línea 5: Incidencia en políticas de gestión institucional para promover la igualdad de género</p>	<p>Número de directivas/os de empresas y cooperativas capacitados en gestión con igualdad de género.</p> <p>Número de Planes de Desarrollo de las Cooperativas y Empresas que incorporan a la perspectiva de género.</p>
<p>Línea 7: Mujeres, participación y reconocimiento (social, moral, político y material), liderazgo y empoderamiento económico.</p>	<p>Incremento de por lo menos el 10% del número de mujeres a empresas y cooperativas al finalizar el proyecto. Por lo menos el 20 % de técnicos/as capacitados/as son mujeres. Incremento de por lo menos el 20% de los cargos de dirección de las empresas y cooperativas beneficiadas son ocupados por mujeres al finalizar el proyecto. Al menos el 30% de las nuevas iniciativas creadas por el proyecto son lideradas por mujeres.</p>

B. MARCO POLÍTICO Y PAUTAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS TRAZADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO EN EL PROYECTO “MÁSCAFÉ 3”

Marco político:

Agenda 2030: agenda civilizatoria que representa el compromiso inequívoco de todos los Estados miembros de la ONU de erradicar la pobreza en todas sus formas, poner fin a la discriminación y la exclusión, y reducir las desigualdades y vulnerabilidades, si dejar a



nadie atrás. Su Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 proclama lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, considerando este como transversal.

Programa Nacional de Desarrollo Económico Social: documento rector del Sistema Nacional de Planificación, en convergencia con la Agenda 2030, que constituye la herramienta principal para lograr los objetivos esenciales que se enuncian en la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista.

Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres: resume el sentir y la voluntad política del Estado Cubano y constituye la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las mujeres, al tiempo que da continuidad al avance y desarrollo de la igualdad de género en el país, en tanto institucionaliza este derecho.

Pautas teóricas:

Género en el Desarrollo: parte de la base de que no puede haber desarrollo si no existe igualdad entre hombres y mujeres. Su objetivo fundamental es mejorar la posición de las mujeres en la sociedad, y la integración del género a través de la transversalización.

Enfoque integral de doble vía (Género como eje transversal y como objetivo específico). Se dirige hacia normas sociales, prácticas, actitudes y sistemas de valores que representan barreras estructurales para la inclusión y el empoderamiento de quien se encuentra en posición de desventaja (generalmente, las mujeres).

En el marco del actual proyecto de cooperación al desarrollo, se garantiza mediante un objetivo independiente y la transversalización de género que presupone que este interese a cada aspecto del proyecto, siendo parte integrante de su elaboración, puesta en marcha, actividades previstas con las entidades y personas beneficiarias y del sistema de monitoreo y evaluación.

Pautas metodológicas:

Investigación-Acción-Participativa: método de investigación más democrático y colaborativo que provee una manera de reflexionar

críticamente sobre los problemas de inequidad social, considerando los distintos actores involucrados. basada en los principios de la Educación Popular, demuestra ser una herramienta eficaz en la incorporación de la perspectiva de género.

C. RESUMEN DE ACCIONES Y PARTICIPANTES SE-GÚN LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEAS ES-TRATÉGICAS	ACCIONES REALIZADAS	PERSONAS ALCANZADAS			NOTAS
		F	M	T	
Línea 1: Crea-ción y/o fortale-cimiento de ca-pacidades	60	870	1526	2396	
Línea 2: Comuni-cación, gestión del conoci-miento e innovación	65	79	293	372	Se han creado pro-ductos audiovisua-les de alto alcance a través de medios comunicativos na-cionales e interna-cionales.
Línea 4: Condi-ciones labora-les, salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral	24	x	x	x	125 Familias be-neficiadas
Línea 5: Inciden-cia en políti-cas de gestión insti-tucional	27	208	709	917	19 Planes de De-sarrollo Cafeta-leros incorporan entre sus objeti-vos principales la inclusión de la

					mujer en las actividades de las cooperativas y sus respectivas empresas, haciendo énfasis en la ocupación de cargos directivos.
Línea 7: Mujeres, participación y reconocimiento, liderazgo y empoderamiento económico	13	437	398	835	
Total	189	1594	2926	4520	
		35.3%	64.7%		

Las acciones ejecutadas hasta el momento aportan resultados que se enuncian a continuación:


Línea 1: Creación y/o fortalecimiento de capacidades: sensibilización y capacitación para cerrar brechas de género

- Capacitación sobre el tema de género integra el Plan/Programa de capacitaciones del proyecto (68%). Todas consideran como criterio fundamental estimular la participación equitativa y la identificación de las necesidades de formación y capacitación femenina, con vista a su fortalecimiento.
- Creadas y/o fortalecidas capacidades para generar saberes, desarrollar habilidades, actitudes en torno a la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En este sentido se han impartido conferencias y talleres sobre equidad de género en el sector cafetalero, género y desarrollo humano, transversalización de la perspectiva de Género.

- El enfoque intergeneracional e intercultural ha sido útil para manejar temáticas emergentes como: crianza de mujeres y hombres, migraciones, ruralidad, acceso a oportunidades de empleo, y violencia física, psicológica y sexual en el ámbito público y privado.
- Los intercambios técnicos internacionales que iniciaron en el presente año son de las principales estrategias del proyecto “MásCafé 3”, y son ejecutados por Terra Nuova Perú, con el apoyo de la AICS. Todos los intercambios incluyen visitas para el conocimiento de casos exitosos y buenas prácticas de organización y participación de las mujeres en la reparación de los sistemas agroalimentarios, con mayor inclusión, resiliencia, eficiencia y sostenibilidad.
- Es así que se avizoran impactos de las capacitaciones respecto a:
 - o Cooperativismo y asociatividad para mayor equidad e inclusión social
 - o Pequeña agricultura familiar
 - o Mujeres y agroecología
 - o Empoderamiento económico femenino a partir de agronegocios (por ejemplo, mini-industrias para el procesamiento de frutas tropicales; producción y comercialización de alimentos, plantas medicinales u ornamentales)
 - o Intereses estratégicos de género a partir del análisis interseccional de elementos identitarios como el género, edad y ruralidad.

Línea 2: Comunicación, gestión del conocimiento e innovación para potenciar la igualdad de género en el sector agroforestal y cafetalero

Las acciones de comunicación han sido fundamentales para visibilizar y valorizar el trabajo y el protagonismo de las mujeres en



el sector, y para propiciar el intercambio de buenas prácticas de gestión de la igualdad de género.

En este sentido se han elaborado productos didácticos y comunicativos con enfoque de género, a través de plegable, folleto, redes sociales de internet y televisión nacional; ocupando especial relevancia una serie de capítulos del Programa de la Televisión Cubana “Cultivar Conciencia”, el cual conecta la ciencia con la agricultura a través de enfoques sostenibles, y en el caso de “MásCafé 3” remarcó el importante rol de la mujer y la familia campesina, así como el efecto de desigualdades territoriales y de género en el desarrollo de los sistemas agroforestales cafetaleros.

Los productos didácticos explican elementos conceptuales de género, demostrando la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, la necesidad de promover la equidad a través de la planificación participativa, contextualizada a las condiciones socioculturales de la comunidad; así como normativas y políticas para promover la Igualdad en los diferentes niveles y espacios institucionales

Las intervenciones en medios de comunicación masiva tratan la importancia micro y macrosocial de continuar invirtiendo en el empoderamiento de la mujer rural, y en el desarrollo de ambientes laborales inclusivos; así como buenas prácticas, alcances y logros en la gestión de la igualdad de género.

Línea 4: Condiciones laborales, salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral con mayor igualdad de género

Para fomentar equidad, incorporación y empoderamiento resulta imprescindible:

- Mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres,
- Crear medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y
- Aliviar la carga de trabajo de las mujeres en el sector agroforestal y cafetalero .
- En este sentido han sido identificadas necesidades prácti-

cas de las mujeres con respecto a sus condiciones laborales, entre ellas:


- Falta de insumos para las actividades productivas en las fincas, en particular de herramientas para el manejo de los cultivos y la producción (mangueras, regaderas, guantes).
- Inadecuación de la vestimenta de trabajo a tallas femeninas.
- No todas las estructuras de las cooperativas cuentan con servicios apropiados que satisfagan necesidades básicas y mejoren el ambiente laboral (p.ej. baños, comedor obrero).
- Insuficiente variedad de bienes y servicios que se instituyan como fuente de empleo y mejoren la calidad de vida en las comunidades rurales.
- Se propuso el diseño de Guarderías infantiles para 6 cooperativas beneficiarias, con criterios para una educación inclusiva de infantes y sus familias. Se inició con el levantamiento de la población menor de 5 años en las posibles comunidades a beneficiar y se tomaron en cuenta las necesidades de las mujeres y opiniones de líderes de las cooperativas en función del beneficio familiar y social.

Esta alternativa genera 6 nuevos empleos para féminas en las propias guarderías, incentiva la incorporación de la mujer a las actividades productivas, de los hombres en la responsabilidad compartida de crianza de los hijos.

La sensibilización y capacitación de dirigentes y la incorporación del enfoque de género en los planes de desarrollo es fundamental para generar una cultura de gestión por la igualdad de género.

Desde MásCafé se han identificado retos a superar para lograr incorporar la perspectiva de género en las políticas de gestión institucionales. Por ejemplo:

- Deficiencias en la estructura y capacitación de los Comité de Género de cada entidad;
- Procesos de selección, contratación y promoción del personal no intencionados desde la perspectiva de género;

- 
- Convocatorias de plazas y política de cuadros influidas por estereotipos que condicionan división sexo/genérica del trabajo o sobrecarga laboral.
 - Planes de Desarrollo de cooperativas y empresas nacionales no sensibles al género;
 - Gestión de la equidad de género percibida como secundaria ante la prioridad de favorecer el desarrollo económico-productivo.
 - Prejuicios que fomentan discriminación y segregación laboral (p.ej. “la mujer es más débil que el hombre” o “van a la agricultura por necesidad”).

Asimismo se ha realizado análisis de contenido en documentos normativos del Grupo Agroforestal y de diferentes Planes de Desarrollo de las Cooperativas y Empresas, y se ha entrevistado personal experto en el funcionamiento del GAF desde diferentes niveles y campos de actuación, en busca de experiencias favorables de incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo Cafetalero. En este sentido se propone fomentar su elaboración participativa y acciones afirmativas de género, reconociendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres (no obstante, esta acción será posible y factible si logramos sensibilizar a esas unidades cafeteras con el Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género).

Línea 7: Mujeres, participación y reconocimiento (social, moral, político y material), liderazgo y empoderamiento económico

El rescate de historias de vida y la visibilización de experiencias de trabajo y negocios exitosos a nivel científico-técnico, empresarial y productivo, se han tomado como herramientas para incrementar la representación de las mujeres en los cargos de dirección y motivar hacia el desarrollo de iniciativas económicas gestionadas por mujeres.

Entre las acciones promovidas en este sentido se encuentran:


- Apoyo e inauguración de cafetería “La Indiana de Maisí” en colaboración con la Empresa Agroforestal Maisí y la Em-

presa Cubagro; la cual devino en fuente de empleo para mujeres.

- Reconocimiento moral, social y material a productoras destacadas y mujeres incorporadas a los 60 viveros semitecnificados por su aporte en la producción de posturas de café y la gestión de la seguridad alimentaria mediante Producciones complementarias al café como frutales y hortalizas.
- Vínculos con el FONADEF para el desarrollo de iniciativas agroforestales como la producción de posturas de árboles frutales sensibles (p.ej. Anón de ojo [*Annona squamosa*]) y árboles maderables y especies amenazadas como el Cedro Nogal [*Juglans neotropica*].
- Entrevistadas mujeres con cargos de dirección o responsabilidades en la toma de decisiones en el nivel científico-técnico, empresarial y productivo; así como jubiladas del sector.
- Fincas lideradas por mujeres son tomadas para el ejercicio de aprendizajes en campo, como el “Taller para un desarrollo sostenible de agro-ecosistemas cafetaleros”.
- Montaje de 2 Centros de Injerto, cuya fuerza laboral es femenina, y aportan 25 000 y 50 000 injertos cada año.
- Evaluación de 9 Fincas para su reconocimiento como Climáticamente Inteligentes, de las cuales 5 son lideradas por mujeres. Estas fincas pretenden incrementar la productividad, mejorar la resiliencia y reducir o eliminar los Gases de Efecto Invernadero de manera sostenible, haciendo sinergias entre productividad, adaptación y mitigación.

Desde MásCafé se ha percibido en el fortalecimiento de las instituciones locales una potencialidad para generar iniciativas que revista-licen la cadena productiva del café, sobre todo contando con aquellos centros cuya fuerza laboral principal es femenina o tiene como objeto social el empoderamiento de ellas.

En este sentido se ha privilegiado la articulación con la Federación de Mujeres Cubanas; reflexionando en Asamblea con diri-



gentes municipales, de base y federadas destacadas, sobre la necesidad de incorporar entre las acciones estratégicas de la organización a 2030: i) incentivo a mujeres amas de casa para el ejercicio de trabajos productivos; ii) visibilización y estímulo del desempeño de agri-cultoras y mujeres creadoras; iii) sensibilización en género atendiendo a las particularidades del territorio; iv) formación de capacidades de acuerdo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en las cadenas agroalimentarias locales.

También se prioriza el intercambio con mujeres que se dedican al cultivo de plantas aromáticas, condimentarias, medicinales u ornamentales, el arte culinario; la artesanía y otras manualidades, así como aficionadas realizadoras de audiovisuales y fotografía. Se prevé en estas creaciones emprendimientos potencialmente útiles a las cadenas agroalimentarias locales, a partir de encadenamientos necesarios con otros actores sociales y económicos y la generación de valor agregado

La UBPC “Amistad con los Pueblos” como entidad con buenas prácticas en función de la igualdad de género, lo que permitirá utilizarla como espacio para el intercambio de experiencias con otras cooperativas. Entre dichas prácticas se encuentra.

“Trayectoria de estimular la incorporación femenina en labores productivas y de liderazgo en fincas y entidad de base”.

“Promoción de capacitaciones con énfasis en la mujer”

“Sistema de comunicación inclusiva y horizontal entre sus trabajadores/as y dirigentes”.

“Elevada productividad, resultados en los que se destaca que tres de sus cuatro fincas de mayor rendimiento son lideradas por mujeres”

La imagen corresponde a un taller de formación de 17 mujeres como injertadoras.

También se capacita en liderazgo y tecnologías para el desarrollo sostenible de agro-ecosistemas cafetaleros).

El vivero de la UBPC “Amistad con los Pueblos”, ha alcanzado la producción de más de 75 000 posturas de café al año, con participación de 8 mujeres y 2 hombres.

Se promueve la gestión de la seguridad alimentaria (producción de frutales y hortalizas) y el empleo de plantas ornamentales y medicinales como medida de conservación de los suelos, autoconsumo familiar y posible fuente de ingresos económicos.


Lecciones aprendidas

Antecedentes:

Ayudar a superar las inequidades de género en el sector agroforestal y cafetalero cubano, a partir del manejo de un enfoque integral que transforme sus causas estructurales y sistémicas, resulta esencial si se desea cumplir la pauta de ser “mucho más que café”. Sobre todo, en un escenario global en el que todas las naciones están convocadas a profundas transformaciones en beneficio de las personas, el planeta y la prosperidad, garantizando la paz y las alianzas; reconocido por la Organización de Naciones Unidas, como “de importancia crítica para la humanidad”.

En el proyecto tempranamente fueron identificadas prácticas institucionales y proyecciones de desarrollo poco sensibilizadas en género, las que parten de la incorporación de estereotipos y prejuicios individuales y socioculturalmente aceptados; así como la interconexión de brechas socioeconómicas y de género en el movimiento migratorio interno que genera despoblación en las zonas geográficas de mayores potencialidades para la producción de cafés de calidad superior (referido este como uno de los principales problemas sociodemográficos que enfrenta la caficultura cubana).

Esto hace que las problemáticas de género trasciendan las entidades del sector agroforestal y cafetalero, expresándose integralmente en los diferentes ambientes en los que se desenvuelven las personas, desde lo micro a lo macrosocial. Al reflejar situaciones históricas estructuradas en la sociedad, respaldadas de creencias y actitudes que se transmiten entre generaciones, resulta más compleja su transformación; por lo que el empeño asumido des-



de “MásCafé 3” ha requerido esfuerzos y análisis sosegados que avanzan paulatinamente hacia la profundidad y la efectividad.

Implementar una estrategia que apunta a la adopción de un enfoque integral y transversalizado de género, necesariamente ha sopesado elementos del contexto como el acuerdo internacional en torno a los objetivos de desarrollo sostenible y la dinámica de confinamiento social y crisis sanitaria y económica mundial impuesta a consecuencia de la COVID-19.

Se prevé que el impacto de las acciones ejecutadas y por ejecutar irá ganando consistencia y visibilidad con la reapertura de las principales actividades programadas, su incorporación a la práctica y la permanente mediación de indicadores sensibles al género.

Con vista a orientar este proceso se rescatan como factores para garantizar el éxito:

- I) Existencia de la “Propuesta para implementar la Estrategia de Género en entidades productivas agroforestales y cafetaleras” que define claramente líneas, objetivos, acciones, resultados esperados y sus indicadores, dejando oportunidad para la creatividad en su contextualización de acuerdo a las características de los territorios y los resultados esperados del proyecto;
- II) Enfoque asumido de Género en el Desarrollo y transversalización en busca de desarrollo humano y sostenibilidad;
- III) Definición de la metodología de Investigación-acción-participación articulando actores intersectoriales que aportan una visión holística y ayudan en la planificación y en la sistematización de los aprendizajes;
- IV) Afianzamiento del compromiso y motivación desde los coordinadores del proyecto en cada nivel, responsables de género, dirigentes organizacionales, agricultores y agricultoras, a sabiendas de la importancia de este enfoque para el alcance real de las metas trazadas.

Asumir la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en entidades del sector agroforestal y cafetalero implicará superar

estereotipos y prejuicios que limitan la gestión institucional desde esta perspectiva, el mejoramiento de las relaciones entre mujeres y hombres, y las posibilidades de empoderamiento femenino. A continuación, se ofrecen algunas sugerencias en este sentido:

CREENCIA LIMITANTE	VISIÓN ALTERNATIVA	RECOMENDACIÓN
<p>“El trabajo de género funciona más para las nuevas generaciones; con los adultos ya no se pueden cambiar las cosas”</p>	<p>Existen múltiples alternativas teórico-metodológicas y experiencias exitosas con proyecciones hacia todos los países y grupos poblacionales. El enfoque género es una cuestión de derechos humanos y necesidad para el desarrollo; no una preferencia.</p> <p>Si no empezamos hoy, estamos más lejos de alcanzar la deseada igualdad de derechos y oportunidades para todas y todos.</p>	<p>Profundizar en el análisis, incorporación a la práctica y enriquecimiento de la Estrategia de Género del MINAG, y su vínculo con otras herramientas programáticas actualizadas como el Plan Nacional de Desarrollo Económico Social y el Programa Nacional para el Adelanto de la Mujer</p>
<p>“En estos momentos las condiciones no están creadas para incorporar a la mujer al desarrollo de la economía”</p>	<p>El estado de conservación de los agroecosistemas montañosos y no empleo de fertilizantes químicos en las áreas de ejecución del Proyecto representan ventajas para la generación de iniciativas de negocios y empleos para las mujeres. Ellas representan la mitad de la población en edad laboral y su trabajo productivo y reproductivo genera valor en el orden económico, social y ambiental</p>	<p>Establecer nuevos mercados y mejorar la competitividad de los ya existentes. Consolidar la participación de la pequeña agricultura en las cadenas de producción y procesamiento de frutas, plantas medicinales y ornamentales, artesanías naturales, garantizando inclusión. Ayudar en la creación de cooperativas de agro-consumidores.</p>

<p>“A las mujeres no les gusta el campo, la vida en las montañas es muy dura para ellas”</p>	<p>La explicación del fenómeno migratorio del campo a la ciudad trasciende los estereotipos y prejuicios de género. Sin embargo, asumirlos como verdaderos disminuye aún más las posibilidades de realización femenina e impulsa crecientemente el éxodo protagonizado por mujeres, especialmente jóvenes.</p> <p>Cada organización, incluso a escala micro social forma parte de un entramado activo y decisivo de relaciones sociales, por lo que es responsable de dinamizar los estilos y modos de vida en su radio de acción.</p>	<p>Actuar de conjunto con los gobiernos y demás instituciones locales en aras de priorizar el manejo de los factores medioambientales, agroalimentarios, demográficos, económicos y políticos que inciden en las migraciones.</p> <p>(aplicar enfoques de inclusión en círculos de interés y sociedades científicas estudiantiles, generar cadena de valores locales)</p>
<p>“Las mujeres son mejores para cuidar a los hijos y atender la casa; los hombres para el trabajo duro”</p>	<p>El cuidado es un modo de trabajo, y en los hogares debido a su división por sexo, es desempeñado mayoritariamente por las mujeres ocupando parte importante de su tiempo y energía, mientras que su valor generado tiende a invisibilizarse.</p> <p>La familia es un equipo, polarizar las responsabilidades limita las posibilidades de cada miembro para avanzar con eficiencia y eficacia</p>	<p>Fomentar la participación de la familia en procesos asamblearios y capacitaciones de la cooperativa como espacio donde pueden generarse potencialmente innovaciones y emprendimientos en busca de diversificación, calidad y competitividad.</p> <p>Favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos y beneficios resultantes de la actividad.</p>

<p>“En la agricultura la prioridad es producir más alimentos; la igualdad de género es más de interés político y social que productivo”</p>	<p>La mujer tiene un rol importante en la pequeña agricultura, el trabajo agrícola y la subsistencia cotidiana familiar. La FAO confirma que las mujeres producen entre el 60% y el 80% de los alimentos de los países en desarrollo, por lo que es necesario y justo reducir la inequidad en la distribución de recursos, para que obtengan el merecido reconocimiento y puedan prosperar como sujeto individual y colectivo.</p>	<p>La articulación con gobiernos e instituciones de Administración Pública locales, centros docentes y de Ciencia, y organizaciones de la sociedad civil (FMC, AHS) puede ayudar a organizar eventos de intercambio de experiencias o concursos que visibilicen a la mujer rural y su trabajo.</p>
---	--	--







Productora líder Lourdes Espinosa Martínez perteneciente a la CCS Luís Ramírez López en la empresa Agroforestal batalla de Guisa. Ella se encuentra en el micro vivero dando seguimiento a la producción de posturas injertadas, las que forman parte hoy de su plantación.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. “Lograr la igualdad de género y emancipar a todas las mujeres y niñas”. StrategicDevelopment Goals, 2030 Agenda for Sustainable Development, 2015. <https://sustainabledevelopment.un.org/>
2. Gender Equality Glossary, UN WOMEN: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=en>
3. Refiérase a los términos individuales “Igualdad de Género” y “Empoderamiento” para una definición más específica.
4. Análisis de género de Cuba, en el marco de la implementación del Plan de Acción de Género de la UE (GAPII), Gemma García Oliva, 2018.
5. Anuario Estadístico de Cuba 2016, ONEI, 2017.
6. Censo de Población y Vivienda (CPV), ONEI, 2012.
7. Human Development data, UNDP, 2018.
8. ENIG, ONEI, 2016.
9. World Bank, 2017.
10. Serie Estadísticas Empleo y salario, ONEI, 2018.
11. World Bank, 2017.
12. ENIG, ONEI, 2016.
13. Análisis de género de Cuba, en el marco de la implementación del Plan de Acción de Género de la UE (GAPII), Gemma García Oliva, 2018.
14. ENIG, ONEI, 2016.



15. Anuario Demográfico de Cuba 2017 citado in Granma 12 marzo 2019: <http://www.granma.cu/salud/2019-03-12/porservicios-de-salud-sexual-y-reproductiva-mas-cerca-de-las-y-losadolescentes-12-03-2019-18-03-40>




16. Análisis de género de Cuba, en el marco de la implementación del Plan de Acción de Género de la UE (GAPII), Gemma García Oliva, 2018.




17. Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, DANE.

18. Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH 2019.


19. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2016 - 2017).



20. Unión Interparlamentaria “Women in national parliaments, as of 15 Octubre 2018”. Disponible en: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>




21. Forensis 2014 - Datos para la vida: Herramientas para la interpretación, intervención y prevención de lesiones de causa externa en Colombia, Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses Grupo, Centro de Referencia Nacional sobre Violencia, Vol 16 N. 1, 2015.



22. Art.1 comma 2, legge 11 agosto 2014 n. 125.

23. Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker 2016



24. Transformando nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

25. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) -Sustainable Development Goal SDG

26. UN Security Council, Security Council Resolution 1325 (2000), 31 October 2000, S/RES/1325 (2000).

27. UNSCR 1325, <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1325>.
28. UNDP (2009) Handbook on planning, monitoring and evaluating for development results. 34: objetivo general y objetivo específico.
29. Incluye indicadores relacionados con los ODS, marcados entre paréntesis.
30. UNDP (2009) Handbook on planning monitoring and evaluating for development results.
31. OCF. Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género. Disponible en: https://www.genero.onei.gob.cu/?fbclid=IwAR3e-qMruakN9W4X77P411XGxzoQkyAiDFE5BHxlu_zRJYA-q9RaasiH-QH0g. [Consultado en octubre 2023].
32. Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo. Gender Tool-kit AICS. Cuba y Colombia. La Habana. 2020. 46 p.
33. ONEI. Oficina Nacional de Estadística e Información. República de Cuba. Dispone en: <https://www.onei.gob.cu/anuario-2021>. [Consultado en Octubre 2023].
34. Ministerio de Justicia. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021. Presidente de la República. Decreto Presidencial 198/2021 (GOC-2021-215-EX14) Disponible en: <https://www.mtss.gob.cu/descargas/decreto-presidencial-1982021-programa-nacional-para-el-adelanto-de-las-mujeres> [Consultado en Octubre 2023].

OTRAS REFERENCIAS

35. AICS (2020). LINEE GUIDA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE E L'EMPOWERMENT DI DONNE, RAGAZZE E BAMBINE (2020-2024). Disponibile en: https://www.aics.gov.it/wpcontent/uploads/2021/10/LLGG_GENDER_XWEB.pdf. [Consultado en Octubre 2023].

36. CODHES. (2019). Lideresas Sociales en Colombia: el relato invisible de la crueldad.

37. Consejo de la Unión Europea (2015) Conclusiones del Consejo sobre el Plan de acción sobre género 2016-2020, 26 de octubre de 2015.

38. DANE. (2014). Censo Nacional Agropecuario.

39. DANE. (2016-2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). DANE. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda.

40. DANE. (2018). Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH. DANE. (2018). Saber para Decidir, Boletín Nacional.


41. DANE. (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH.

42. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (2014) Legge 11 agosto 2014 n. 125. Disponible: https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2016/03/LEGGE_125-2014.pdf.

43. Grupo Nacional (GN) para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo (2019) Informe Nacional sobre la Implementación de la Agenda 2030 – Cuba 2019. Disponible: https://foroalc2030.cepal.org/2019/sites/foro2019/files/informe_nacional_voluntario_de_cuba_sobre_implementacion_de_la_agenda_2030.pdf

44. Ministero degli Affari Esteri. (Luglio, 2010). Linee Guida per Uguaglianza di Genere e Empowerment delle Donne. Roma: MAE, https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2016/04/2010-07-01_Li-neeguidaGenere.pdf


45. OECD (2014) Development Co-operation Peer Review the Development Assistance Committee: Enabling effective development Italy 2014. Disponible: https://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Italy_peerreview2014.pdf
46. OECD (2016) Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker 2016. Disponible: <http://www.oecd.org/dac/stats/purposecodessectorclassification.htm>
47. OECD (2019) Development Co-operation Peer Reviews: Italy 2019. Disponible: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b1874a7a-en.pdf>
48. OECD. Purposecodesclassification. Disponible: <http://www.oecd.org/dac/stats/purposecodessectorclassification.htm>
49. ONEI (2012) Censo de Población y Vivienda (CPV).
50. ONEI (2016) Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG).
51. ONEI (2017) Anuario Estadístico de Cuba 2016.
52. ONEI (2018) Serie Estadísticas Empleo y salario.
53. ONU Mujeres, Registraduría Nacional del Estado Civil. (2019). El camino hacia la paridad en el Congreso colombiano: la representación política de las mujeres después de las elecciones de 2018.
54. ONU Mujeres. (2016). Colombia 50/50 en el 2030: Estrategias para avanzar hacia la paridad en la participación política en el nivel territorial.
55. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), ONU Mujeres, Comisión Económica para América Latina (CEPAL). (2017). Brechas de Género y Desigualdad: De los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los objetivos de Desarrollo Sostenible.




56. UN General Assembly, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, UNGAOR, 18 Dicembre 1979, A/RES/34/180, <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>



57. UN General Assembly, Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development, UNGAOR, 70th Sess, UN Doc A/70/L.1 (25 Settembre 2015), <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>




58. UN Security Council, Security Council Resolution 1325 (2000), 31 October 2000, S/RES/1325 (2000). Disponibile: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1325>



59. UN WOMEN, Gender Equality Glossary. Disponibile in <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>


60. UNDP (2014) Human Development Data.




61. UNDP. (2009). Handbook on planning, monitoring and evaluating for development results. Disponibile in: <http://web.undp.org/evaluation/handbook/documents/english/pmehandbook.pdf>



62. UNESCO Institute for Statistics (2015) UIS Database.



63. Unión Interparlamentaria. Women in national parliaments, as of 15 Octubre 2018. Disponibile: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>



64. World Bank (2017) World Bank Open Data.

NOTAS





NOTAS

NOTAS

A series of 20 horizontal lines for taking notes.





NOTAS



MásCafé

El proyecto Más Café es una iniciativa de cooperación internacional del Ministerio de la Agricultura (MINAG), en apoyo al sector agroforestal y cafetalero en el Oriente de Cuba, ejecutada a través del Grupo Empresarial Agroforestal (GAF), el Instituto de Investigaciones Agro-Forestales (INAF), con la contribución técnica y financiera de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS).

Contactos:

Instituto de Investigaciones
Agro-Forestales (INAF)


 (+53) 7 208 4935

 www.inaf.co.cu

 CUBAINAF

 CUBAINAF

 direccion@forestales.co.cu

 Calle 174, #1723 e/ 17B y 17C,
Reparto Siboney, Playa. La Habana

Agencia Italiana de Cooperación
para el Desarrollo (AICS)

 (+53) 7 832 7079

 lavana.aics.gov.it

 aicslavana

 aics_lavana

 aics-lavana

 aicslahabana

 Edificio Someillán: Calle O e/
Línea y 17, piso 4, Vedado. La Habana