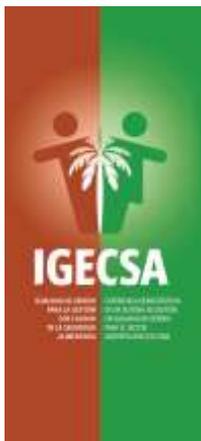


## Descripción de la experiencia

La experiencia de IGECSA impulsada por el Ministerio de Agricultura (MINAG) en Cuba ha conseguido ser incorporada en la estrategia de género del MINAG como una herramienta para transversalizar género en las organizaciones e instituciones del sector. La iniciativa está reduciendo las brechas de género en entidades locales (cooperativas y organizaciones de prestación de servicios) que intervienen en la seguridad alimentaria del país.

1



## Personas entrevistadas

**MSc. Julia Muriel Escobar** Directora de Cuadros del Ministerio de la Agricultura de Cuba, MINAG, rectora del trabajo de género en todo el sistema de la agricultura cubana, miembro del Comité Nacional Coordinador de IGECSA. Es responsable del proceso de reconocimiento de la experiencia IGECSA.

**MSc. Ada Cuesta Echarte** Directora de Agrinfor, del Ministerio de la Agricultura de Cuba, MINAG, Coordinadora Nacional de IGECSA. Da seguimiento al cumplimiento de los planes de acción de las entidades que implementan la experiencia, apoya la conformación y capacitación de los grupos gestores municipales y de los Comités de Género IGECSA.

### 1. Si tuvieras que destacar algo de la experiencia en transversalidad de género de IGECSA ¿qué sería?

Es una experiencia innovadora en los temas de género y de seguridad alimentaria entendiéndose como disponibilidad, acceso y consumo de alimentos; no existen otras experiencias en el país que aborden las desigualdades de género desde la perspectiva organizacional, ni colocando las responsabilidades del cambio en las propias entidades que implementan el modelo. Su esencia es participativa e involucra ampliamente a los actores locales y nacionales que construyeron el modelo y a las entidades interesadas en implementar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG). Su fuerza, y a su vez su gran desafío, está en el establecimiento y sistemática coordinación de alianzas. El

modelo es aplicable a cooperativas y entidades locales de servicios y de gestión del sector agropecuario, espacio donde realizar cambios a favor de la igualdad de género es un gran reto, razón por la cual funciona como experiencia que estimula su realización en otros sectores y entidades del país que lo consideran “más fácil” porque “ya lo implementó la agricultura”.

### 2. ¿Cuáles son las particularidades de IGECSA en relación a los otros sellos de igualdad que se han desarrollado en la región?

- La construcción y validación participativa del modelo.
- Ser aplicable a instituciones pequeñas.
- La apuesta que hace a medir su impacto en un área económica: la seguridad alimentaria.

- Contribución al desarrollo local de los territorios porque creó una estructura o mecanismo local (Grupos Gestores de IGECSA) que sirven de enlace entre instituciones nacionales y las entidades que implementan IGECSA, los cuales han fortalecido sus capacidades

### **3. ¿Cuáles son los principales desafíos que han encontrado en la implementación de los planes de acción por parte de las entidades que integran IGECSA para alcanzar el primer nivel de reconocimiento?**

- Mantener un activismo y liderazgo de los Grupos Gestores Municipales, los Comités de Género de las entidades y el Comité Nacional de Coordinación IGECSA.
- No contar con presupuestos para implementar los procesos de Capacitación necesarios y para asegurar la implementación de los planes de acción.

### **4. ¿Podrían describir cuál fue el punto de partida de esta experiencia y cuáles son los principales cambios que se están produciendo en términos de transformar las desigualdades de género en las cooperativas?**

El punto de partida fue la sensibilización y capacitación en género y el intercambio de experiencias con otros modelos de SGIG a través de los cuales el PNUD incidió en que se conocieran las potencialidades de los sellos para lograr los resultados que esperamos en materia de Transversalización de Género, cierre de brechas y cambios en la gestión. También el hacer coincidir sus objetivos con la institucionalización que el país lleva a cabo en cuanto a género y la seguridad alimentaria, así como el reconocimiento de la necesidad de mujeres y hombres de aportar a las transformaciones del sector agropecuario.

Los principales cambios que identificamos:

- Cambios en las prácticas de la gestión de recursos humanos en las organizaciones, que han identificado diferentes formas para no reproducir desigualdades de género; por ejemplo, a través de las contrataciones.
- Mayor reconocimiento de las mujeres, aumentando el número de ellas que se incorporan a las entidades y en algunos casos logrando mayor representatividad de mujeres en puestos de trabajo mejor remunerados.
- Mayor aceptación y concienciación sobre el tema de género en las entidades.
- Cambios en los Hombres (y en particular dirigentes de las cooperativas) que son más conscientes de las desigualdades de género en sus entidades.
- Un mayor reconocimiento a la necesidad de atender aspectos de las familias de trabajadoras y trabajadores.
- Incidencia en la construcción de la estrategia de género del MINAG.

### **5. IGECSA ha generado mucho interés en otras instituciones cubanas para desarrollar iniciativas similares como es el Ministerio de Salud ¿de qué modo están articulando para que los aprendizajes de IGECSA sean de utilidad para IGES?**

Se articulan los aprendizajes a través de intercambios sistemáticos de ambas experiencias, actores de las dos iniciativas participan en los eventos que se realizan cuando concluye cada etapa o proceso de IGECSA o IGES. En recientes procesos de capacitación de IGES también han participado actores de IGECSA, que han aportado sus vivencias en el proceso. Sin embargo, el no disponer de recursos financieros ha limitado que se realicen procesos de articulación más sustantivos.

**6. ¿Cuál sería la recomendación a otros Ministerios de Agricultura o instituciones similares para avanzar en la temática en la región?**

Si optan por implementar un modelo similar a IGECSA, las recomendaciones serían construir el modelo de forma colectiva, concertada e inclusiva con todas las personas de la organización. Asegurar recursos humanos y financieros para la sostenibilidad de la iniciativa; buscar incentivos para promover las alianzas y su fortalecimiento; mantener estrecho vínculo y apropiación de la iniciativa por parte de los mecanismos de la mujer o ministerios de igualdad de género.