

***Sistematización de Género en el programa de la Agencia Suiza
para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE en Cuba***

Título: “Todo lo que hace ver, ve.”

Febrero 2010

**Clotilde Proveyer
Mariela Mon
Ursula Läubli**

Índice

Agradecimientos	3
Resumen	4
Introducción	10
I. Antecedentes	12
La Estrategia de Género en la Oficina de Cooperación en Cuba El Contexto base en que se desarrolla la implementación de la estrategia.	
II. Proceso de la implementación de la Estrategia de transversalización del enfoque de género en CORHAB.	16
III. Interpretación Crítica.	23
Conclusiones	29
Recomendaciones	32
Glosario	34
Anexos	35
1. Términos de Referencia para la sistematización.	
2. Estrategia de transversalización del enfoque de género CORHAB.	
3. Relación entre formación y ocupación técnica de las mujeres y su participación en cargos directivos de ese nivel en Cuba 2008.	
4. Testimonios	

Agradecimientos:

Quisiéramos agradecer al personal de COSUDE en Cuba que ha organizado y apoyado la logística para esta misión, particularmente a la Sra. Graciela Morales, Punto Focal de género en la Oficina COSUDE en Cuba, al personal de las organizaciones contrapartes, y en especial, a los hombres y mujeres cubanos de Villa Clara, Pinar del Río y Holguín, que al compartir sus experiencias contribuyeron a esta sistematización.

Summary of the capitalization on the SDC experience in Gender Mainstreaming in Cuba

Purpose and methodology of the Gender capitalization

The purpose of the capitalization was to review the experiences attained by those directly involved in the Cooperation Office, in the projects and at the beneficiary level in the implementation of the Gender Strategy of the SDC Coordination Office in Cuba in the past four years (2006-2009). The focus of the experience capitalization was to describe and interpret the different stages of the implementation of the Gender Strategy, to retrieve the most relevant results and effects initiated through the implementation of gender as a transversal theme, and finally to identify lessons learned not only for the Cuban program, but also for the SDC as a whole as well.

The methodology was participatory, thus allowing protagonists to identify and review the way they have experienced the mainstreaming process and the changes they perceive in themselves, in their families and in their community. An important role in this exercise was played by the Focal Points of the projects, local leaders and beneficiaries: women, men, and their families. To this end, two workshops were held. One with the gender focal points of the gender pilot projects and the other one with representatives of the “special programs”, institutions that promote rights of women and men at a national level. In addition four of the six pilot projects were visited, making it possible to have direct interaction with the community.

The capitalization was facilitated by a team of three who, with their different backgrounds, complemented each other very well: a scientist, a PCM and an institutional view were brought together.

The report in Spanish provides ample information on the context and on the different stages of gender mainstreaming in the diverse scopes of the strategy. A last chapter identifies best practices, success factors and conclusions. The summary focuses on this last chapter.

Background

For ten years now, the SDC has been permanently present in Cuba with a “Special Program”. Since 2005 a Gender Focal Point with a broad experience and expertise in gender themes has been supporting the implementation of Gender as a transversal theme. In 2006, in accordance with SDC’s Gender Policy, a decision was made to

invest in mainstreaming gender equality and in strengthening key areas of gender quality work. In order to help improve gender equality, the Cooperation Office developed an innovative two-pronged strategy on the basis of a thorough analysis of national and local gender inequalities which revealed subtle expressions in cultural matters, not only political, legal, and economic.

One important part of this strategy was to initiate and support a total of six small pilot projects, from each of the two major thematic areas: sustainable economic development and local participation. This was aimed at boosting with additional actions the empowerment and participation of women in the program interventions in parallel to actions for mainstreaming gender. The second part of this strategy was conceived to support organizations in addressing particular dimensions of gender equality. This was done through small scale support, because in the Cuban context mainly national institutions promote specific rights of women and men and their reflection about them.

The intention of the innovative strategy was to help these organizations learn from the practical work of gender mainstreaming in the programs and vice versa, thus articulating the micro, meso, and macro level to achieve impact on public policies contributing to reduce the gender gaps and to promote strategic alliances using the existing expertise. The strategy is implemented through a network of twelve Gender Focal points in the program ---mostly women -- of diverse background and experiences.

During this process the SDC office in Cuba asked for and received substantial support from the SDC's gender advisor.

Stages for the implementation of gender mainstreaming

The four identified phases are characterized as follows:

Preparatory phase

This phase was characterized by the incorporation of the Gender Focal Point in the SDC office (initially with 15% of the TORs and later increased to 40%). The Gender Strategy of the SDC Office in Cuba was elaborated and Gender Focal points in the programs were identified.

Sensitization phase

Its major aim was to ensure the commitment of the Gender Focal points. This was reached through common learning events and exchange of information on theoretical and methodological knowledge about gender. The lack of knowledge that gender focal points had on gender equality and its causes was a serious challenge, but their

attitude to adapt and apprehend the new concepts and approach was decisive for the success of their raising of awareness. Fruitful exchanges between the gender pilot projects and experts from national organizations, the specific projects, were also initiated during this phase.

Training phase

The focus of this phase was on three specific workshops. Workshop 1 dealt with participatory diagnosis and elaboration of gender specific indicators. This workshop was facilitated by the gender expert of the International Union for Conservation of Nature (IUCN), and it was very well received by participants. Some even considered it a turning point for the successful implementation of gender as a transversal theme. Workshop 2 dealt with Gender sensitive budgeting and Workshop 3 was a follow-up on the first workshop by the gender expert of IUCN to equip participants with the necessary tools and instruments for the elaboration of gender sensitive monitoring systems, evaluation and a gender sensitive management and leadership.

It should be highlighted in this phase that the promotion of networks led to changes in perceptions of experts and practitioners due to promoted inter-institutional and interdisciplinary exchanges and collaboration, particularly also between urban and rural areas. This exemplary learning permitted to adapt and improve the development interventions.

Consolidation phase

A characteristic of this phase is the recognition given to the performance of the focal gender points within the programs. It was likewise recognized that due to gender mainstreaming, women managed to access positions in the power structures of the programs and the communities. For many it meant a raise in income, improved capacities and access to leadership,, among others. Moreover, the external evaluation on the implementation of the Gender Strategy recognizes the progress in the implementation of gender.

Furthermore the already mentioned networks between pilot projects and specific projects and their resulting alliances enable the positioning at a national level of themes that affect women's rights.

The last phase would consequently be an "Institutionalization phase" in the near future. As one of the major challenges identified is the incorporation of gender mainstreaming

in the management and structures of the partner organizations once the pilot projects end.

Some identified success factors:

- The turning point from one phase to another is linked to the learning and appropriation of the gender perspective by the gender focal points and the beneficiaries.
- The identification and preparation of Gender Focal points in the projects as well as local leaders as Gender Focal points in the communities and the participation of the latter in the gender network of SDC in Cuba has led to appropriation of a sustainable approach at community level, as the gender perspective has been incorporated in their own personal experience.
- From the beginning systematic and good-quality training by national and international experts who used appropriate methodologies and instruments facilitated the participation of people of all ages and sexes.
- The realization of a participatory diagnosis to identify the practical gender needs that the pilot projects were capable of addressing.
- Reliance on the commitment of project coordinators and the implementing institutions for a dynamic and smooth implementation of Gender mainstreaming.
- The design of the Gender strategy with a network perspective, taking into consideration the national context, the local level and specialised institutions articulating with the programs
- Counting from the beginning with a budget allocated for gender mainstreaming.

Factors that influence negatively:

- At the beginning it was common to find cultural resistance to the gender perspective using common stereotypes as an excuse. If there is no personal transformation and appropriation of the Gender approach, gender mainstreaming becomes more difficult.
- The Gender Focal point had to divide her time with other duties, thus limiting the effectiveness of her contribution to gender mainstreaming
- There are still insufficient efforts to monitor the indicators that would really verify the transformations in the access and opportunities for women.

Some lessons learned

- As a result of the actions promoted by the gender mainstreaming, informal social spaces were created which take into account the practical and strategic needs of women and men and that contribute to more inclusion with greater participation and commitment of all involved.
- The Gender Strategy has contributed to narrowing the gender disparities in the programs and in Cuban society.
- The training processes were crucial for the sustainability of the program interventions as they offered cognitive tools that promote the autonomy of the actors involved.

Conclusions

- It has been crucial to dispose of an innovative Gender Strategy in the SDC's Cuba office, whose intervention rationale was well designed, assuring articulation between its different levels and propriety of the foreseen actions.
- The strategy has been intentionally designed to achieve impact by supporting gender specific institutions through strategic alliances.
- The capitalization confirms the need to respect the different phases described in order to guarantee the success of the implementation. In the experience of the Cuban program two moments are crucial and essential: 1) starting from an analysis of gender disparities and 2) conducting sensitization and training workshops throughout the different phases, taking into account the specific needs of the target public, its responsibilities and roles.
- The Gender Focal point has been crucial to initiate, to promote and to follow up the process of the gender mainstreaming. Her thematic expertise, her fruitful relation with the National Program officers and her contacts have facilitated and enriched the process. Also essential for the implementation of the Strategy has been the continued support of the three coordinators of the Cuban program, who always defended the Gender transversalization in the Program in Cuba, .
- Furthermore, the capitalization experience ratified the recommendations of the External Evaluation of March 2009.

Value added of the capitalization

The value added for SDC of this first capitalization on the process of implementing Gender Mainstreaming in an SDC program is that it proved that to start any

development intervention raising awareness of gender disparities is crucial for successful and sustainable interventions. In other words, a development intervention cannot be carried out without taking into account social aspects. Gender mainstreaming is an entry point to undertake integral development interventions

The identification of the different phases will be useful for other Cooperation Offices, since it is often difficult to know where and how to start a process of gender mainstreaming. It is important to realize that this is a sequential process. It also became evident that transversalization is a process which needs time, the commitment of all those involved, and a clear vision.

The contents of the identified success factors are not new, but the advantage of the capitalisation is, to illustrate why something has been successful and why it is crucial for gender mainstreaming in the SDC's intervention.

The contents of the identified success factors are not new, but the advantage of the capitalization is that it illustrates why something has been successful and why it is crucial for gender mainstreaming in the SDC's intervention.

The current SDC Gender strategy and instruments could be revised taking into consideration the success factors identified, especially the focus on complementing the mainstreaming in the programs with support to institutions that can have an impact on public policies and fruitful interchange with the programs which can really contribute to reducing gender gaps and poverty.

Introducción

En el informe que se presenta a continuación, se comparten los resultados de la sistematización realizada a la experiencia de la implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en los programas de COSUDE en Cuba, durante el periodo 2006 – 2009. Los ejercicios de sistematización se realizaron al culminar una etapa de la implementación de la estrategia después de ser evaluada, con mirada externa, como experiencia exitosa en el logro de sus objetivos.

Objetivo y metodología de la sistematización

La sistematización estuvo encaminada a describir e interpretar críticamente las diferentes etapas por las que ha transitado el proceso de implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género, recuperar los principales resultados y efectos propiciados por la estrategia en los programas de CORHAB, identificar las lecciones aprendidas en la implementación de la estrategia de género para la División América Latina y COSUDE en general, y validar las recomendaciones realizadas en la Evaluación Externa para las proyecciones 2011 – 2014 de CORHAB.

Para sistematizar la experiencia se contó con la participación de los puntos focales de género de los programas de CORHAB, con líderes comunitarios, actores locales, beneficiarios /as y coordinadoras de 4 de los 6 proyectos pilotos¹ de los programas “Innovación Agrícola Local” (PIAL) y “Bambú”, y también con representantes de los equipos de coordinación de ambos programas. Además, con los puntos focales de los proyectos específicos² y las valoraciones de los oficiales de programa de CORHAB. No fue posible observar y recuperar las vivencias en todas las contrapartes de la

¹ “Desarrollo de la innovación agrícola local con enfoque de género en la comunidad Las Caobas del Consejo Popular Costa Sierra municipio de Gibara, Holguín”.

2. “Una alternativa para promover la equidad de género en la localidad de JIBACOA”

3. “Equidad de género en la reanimación de la producción y comercialización de conservas locales en La Palma, Pinar del Río.”

4. “Capacitación y empleo desde una perspectiva de género en el uso del recurso natural bambú en el municipio Manicaragua.”

² SEMLAC, OAR, IPS

estrategia de transversalización de género, ni realizar análisis comparativos con proyectos o programas de CORHAB que no han formado parte de dicha estrategia.

La sistematización se concibió como un ejercicio participativo, donde las personas, como sujetos protagonistas de la experiencia, identificaron sus aprendizajes a partir de reconstruir e interpretar críticamente lo vivido en la transversalización de género. La gestión del conocimiento (individual y colectivo), desde distintas y diversas miradas, fue otro de los principios seguidos en el proceso.

Por otra parte, pretendió comprender cómo se aplica en Cuba la estrategia de género de COSUDE, identificar las buenas prácticas, las dinámicas y los valores agregados de esta experiencia particular. También permitió reconocer los retos y desafíos para la transversalización de género en los programas de desarrollo.

El informe consta de tres capítulos. El primero ofrece información sobre los antecedentes de la estrategia y del contexto que fundamenta la propuesta elaborada por CORHAB para la transversalización del enfoque de género en sus programas.

En el segundo se hace un recuento de las características de las distintas fases por las que ha transitado la estrategia en sus diferentes ámbitos de actuación, identificando las etapas vividas por sus protagonistas.

Y por último, en el tercer capítulo se valora críticamente el proceso y se identifica e interpreta los factores de éxito, las lecciones aprendidas y las dificultades encontradas. Además contiene conclusiones y recomendaciones a la Oficina de Cooperación de COSUDE en Cuba.

1. *Antecedentes*

La Estrategia de Género en la Oficina de Cooperación en Cuba

El programa de COSUDE en Cuba se concentra en dos ejes temáticos: *Desarrollo económico sostenible* (fundamentalmente con el apoyo en la agricultura, hábitat y una nueva iniciativa en el campo de la energía renovable) y *Desarrollo local* que principalmente construye capacidades para la gestión participativa de las comunidades.

Conforme a la política de género de COSUDE, el programa en Cuba decidió en el 2006 invertir en la transversalización de la equidad de género y en el fortalecimiento de áreas fundamentales del trabajo relativo a la perspectiva de género.

La estrategia de transversalización del enfoque de género diseñada en el 2006 por CORHAB acompaña a los programas de los ejes temáticos que se implementan durante los años 2006 – 2010, con el propósito de promover la equidad y el respeto a la diversidad, desde el enfoque de la transversalización e integrando proyectos específicos de género.

El principio de *aprender-haciendo* ha sido el marco conceptual de partida de la estrategia. Los Proyectos Pilotos se utilizaron como instrumento demostrativo para incorporar la mirada de género en las acciones de los programas de desarrollo financiados por CORHAB en el nivel micro social, y el apoyo, a través de proyectos específicos, a instituciones u/o organizaciones que inciden a nivel macro en las políticas públicas relacionadas con la equidad de género.

La estrategia se diseñó e implementó en tres niveles de actuación:

Nivel 1: Institucionalización de género en ejes temáticos de CORHAB.

Nivel 2: Empoderamiento de las mujeres dentro de los grupos beneficiarios del programa CORHAB.

Nivel 3: Trabajo con organizaciones civiles/proyectos específicos: brindar análisis sobre brechas de género y datos.

Los elementos antes señalados confirman que la estrategia diseñada en Cuba ha sido realizada a partir no sólo de las indicaciones generales de la Oficina Central, sino que también ha tenido en cuenta las peculiaridades del contexto, las oportunidades y fortalezas de las instituciones y organizaciones nacionales con experticia en el tema género, lo que ha dado como insumo una estrategia flexible y pertinente.

1.2 El contexto base en que se desarrolla la implementación de la estrategia.

La elaboración de la *estrategia de transversalización del enfoque de género* es resultado de un ejercicio que contempló las características generales de las relaciones de género en el ámbito país, y una mirada específica a los contextos locales donde se desarrollan los ejes temáticos de trabajo de CORHAB.

Para ello, COSUDE analizó los resultados de estudios cubanos sobre equidad de género que identifican la existencia de los problemas más significativos que existen aún en la sociedad cubana. Se contó con el asesoramiento y la contribución de la asesora de género de COSUDE, teniendo en cuenta la experiencia en la transversalización de género de los programas más antiguos de la agencia. La experticia profesional del Punto Focal de género en Cuba ha sido un factor clave en la concepción e implementación de la estrategia de CORHAB.

La estrategia partió de un análisis profundo de la desigualdad de género, sobre sus manifestaciones sutiles como hecho cultural, no solo político, jurídico y económico. La cultura no sólo entendida como expresión de la espiritualidad o un producto de la subjetividad, sino también como práctica. Todo ello se refleja en la “Estrategia de transversalización de género en los Proyectos de COSUDE en Cuba” que se anexa a este informe.

El análisis realizado para el diseño de la propuesta demostró que las mujeres rurales eran más relegadas en el desarrollo agrícola. Su espacio se restringía al trabajo doméstico de las fincas y con menor participación -formal e informal³- que los hombres

³ Mujeres vinculadas al sector agrícola según datos de la ONE 2008 es del 17,4 %.

en los diferentes tipos de cooperativas, base de la agricultura cubana. Por esa razón, su contribución a los ingresos familiares mediante su trabajo agrícola era invisible y subvalorada.

En la elaboración de la estrategia, se tuvo en cuenta que en el país, la transformación de las mujeres en sujetos activos de la sociedad ha resultado un proceso no exento de contradicciones. En los éxitos alcanzados por ellas, han tenido un significativo impacto las políticas sociales diseñadas por el Estado, que han permitido que las cubanas puedan exhibir en la actualidad una situación social que las ubica en la avanzada de los países subdesarrollados, y algunos de sus indicadores de desarrollo sean comparables con los países del primer mundo. La política social cubana se presenta como un factor decisivo para los cambios en la situación de la mujer. Sin embargo, la participación social de las mujeres no es homogénea, pues en ello inciden algunos factores culturales y otros como el origen de clase, el nivel de escolaridad, la ubicación geográfica, la situación económica, etc. De ello se deriva además, que las mujeres como grupo social no alcancen el mismo nivel de participación en la esfera del poder que los hombres.⁴

En la identidad participativa de la mujer cubana se siguen observando algunos problemas que dificultan la realización del proyecto de equidad genérica, ellos son:

1. La aún baja presencia de la mujer en los niveles de dirección de diversas instituciones del poder público
2. La sobrecarga de roles que la mujer vive por su integración al mundo público sin abandonar el papel tradicional que siempre ha desempeñado en el ámbito doméstico, y la no incursión de los hombres en las actividades domésticas
3. La prevalencia aún de una cultura patriarcal en las imágenes que hombres y mujeres construyen sobre la realidad, de manera particular en la familiar que se ha quedado más a la zaga que la pública
4. La insuficiente instrumentalización de mecanismos y procedimientos para la adecuada aplicación de la política de igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso y participación en el empleo en todas sus vertientes.

⁴ Ver anexo Tabla participación de las mujeres.

Todo ello dificulta la materialización del proyecto de equidad, pues la condición de subordinación femenina es aún una realidad de las relaciones entre los géneros.⁵

Estos elementos muestran que el proceso de transformación de las relaciones de género en la sociedad cubana resulta contradictorio, ya que, unido a los cambios que se impulsan desde las Políticas Sociales para favorecer la participación social de las cubanas en condiciones de equidad, se mantienen concepciones y prácticas cotidianas asociadas a patrones sexistas tradicionales, portadores de desigualdades que afectan a ambos sexos, pero donde las mujeres han llevado históricamente la peor parte. Al mismo tiempo, se van produciendo cambios más lentos en el imaginario colectivo relacionados con la manera en que hombres y mujeres asumen formas de pensar y actuar en contraposición a los estereotipos tradicionales de género que la sociedad asigna. Estas nuevas maneras constituyen emergentes de cambio que generan fracturas al modelo cultural patriarcal.

El cambio cultural se experimenta desigualmente tanto por no haber impactado por igual a todas las mujeres, como porque se viven aún situaciones de subordinación que coexisten con las conquistas de nuevos espacios favorables para la mujer. Entre las mujeres rurales esas desventajas son más acentuadas por su situación tradicional de aislamiento y subordinación, lo cual fue un elemento tenido en cuenta en el diseño de la estrategia de transversalización de género de COSUDE.

En la concepción de la estrategia se tuvieron en cuenta las peculiaridades de los programas de COSUDE en Cuba. Por ello se seleccionaron 6 Proyectos Pilotos desarrollados en los ejes temáticos: desarrollo económico sostenible y desarrollo local, como iniciativa experimental para la implementación de la transversalización.

Por otra parte, en la elaboración de la estrategia se tuvieron en cuenta las capacidades instaladas en la sociedad cubana, tanto en instituciones de investigación y docencia especializadas en materia de género, como sus especialistas para vincularlos a través de alianzas estratégicas al desarrollo de los Proyectos Pilotos creados para impulsar la transversalización en los programas de COSUDE en Cuba. De ello se derivó la decisión de invertir también en proyectos específicos que focalizaran la lucha contra la violencia de género, y en la promoción de los derechos sexuales y las masculinidades como temas específicos de género en el programa.

⁵ Ver anexo sobre la participación de las mujeres en el sector de la salud, uno de los de mayor feminización de la fuerza de trabajo.

Estas alianzas se convirtieron en fortalezas para la ejecución de los Proyectos Pilotos debido al acompañamiento realizado en su implementación, tanto en las capacitaciones como en el propio desarrollo de los mismos en las comunidades, convirtiéndose en factores de éxito del proceso.

II. Proceso de la implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en CORHAB.

La estrategia de género se propuso como objetivo central cumplir con la política de COSUDE de implementar la transversalización de género en todos sus programas, y a la vez, identificar y contribuir a eliminar las brechas de desigualdades de género que persisten en la sociedad cubana.

Las contrapartes de COSUDE seleccionadas como ámbito de intervención de la estrategia fueron: la Organización No Gubernamental (ONG) *Centro Félix Varela* que aborda el tema del medio ambiente y la mediación de conflictos mediante la educación popular, el desarrollo de capacidades y el apoyo a políticas; los Programas Innovación Agrícola Local (PIAL) y *Bambú*, a través de los Proyectos Pilotos y en la ONG *Oscar Arnulfo Romero* (OAR) que apoya las redes rurales y urbanas mediante la sensibilización y el desarrollo de capacidades en temas como la violencia y la inequidad de género; el Servicio de Noticias para la Mujer de América Latina y el Caribe (SEMLAC); la agencia de noticias Inter Press Service (IPS); el Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX) que promueve los derechos sexuales de mujeres y hombres, incluidos los homosexuales; el *Festival de Cine Pobre*; la *Muestra de Jóvenes Realizadores* y la *Cátedra de Género de la Escuela Internacional de Cine*, mediante los Proyectos Específicos.

Para su implementación se apoya en la red de puntos focales de género, concebida y construida desde la misma estrategia. Conforman la red el Punto Focal de género de CORHAB, de los programas PIAL y *Bambú*, de los 6 Proyectos Pilotos y de los Proyectos Específicos.

En la implementación de la estrategia se distinguen las siguientes etapas:

ETAPA PREPARATORIA

Se inicia en el año 2004, con la incorporación al equipo de trabajo de CORHAB de una especialista con una disponibilidad del 15 % del tiempo para cumplimentar los términos de referencia de género. La especialista asignada para desempeñar el rol de Punto Focal de género tenía en su haber una experticia en la temática, desde el punto de vista teórico y metodológico, y un conocimiento del contexto que fueron decisivos para la concepción de la estrategia acorde con las necesidades de la realidad cubana.

Las primeras acciones desarrolladas desde el Punto Focal de CORHAB estuvieron encaminadas a la comprensión de la estrategia general de COSUDE sobre el tema de equidad, al análisis de estudios realizados sobre la equidad de género en la sociedad cubana y al reconocimiento de los escenarios de los programas de los ejes temáticos. Se realizaron recorridos por las regiones del país, visitas a las comunidades y ejercicios de diagnósticos generales, fundamentalmente en ámbito de trabajo del Programa PIAL.

Los principales resultados alcanzados en esta etapa fueron: la formulación del documento de la estrategia de transversalización del enfoque de género para el Programa Cuba, la identificación de los puntos focales de género en los programas y contrapartes de CORHAB, y la presentación de la propuesta en el *Evento de capitalización de red de puntos focales de género en América Latina de COSUDE*.

ETAPA DE SENSIBILIZACIÓN

Se enmarca fundamentalmente entre los años 2005 y 2006. Su propósito fundamental fue garantizar el compromiso de los puntos focales con la equidad de género. Se desarrollaron acciones de sensibilización a través de espacios compartidos sobre conocimientos teóricos y metodológicos, para la gestión de proyectos con mirada de género. Temas como género en el ciclo de vida del proyecto, indicadores y lista de chequeo fueron compartidos con los puntos focales durante este periodo.

Uno de los retos asumidos en esta etapa estuvo relacionado con el desconocimiento de los puntos focales sobre las problemáticas de las inequidades de género y sus causas. Su disposición para apropiarse de los nuevos conceptos, enfoques y métodos fue decisiva para el éxito de la sensibilización.

Una de las dos vertientes de la estrategia de transversalización de COSUDE ha sido la identificación y el apoyo a organizaciones e instituciones sociales que abordan desde diferentes aristas la problemática de las relaciones de género en el país y que tienen incidencia en el diseño o ejecución de políticas, por lo cual poseen experticia en el tratamiento de aspectos específicos de las inequidades de género.

La inclusión de estas organizaciones e instituciones en la estrategia de transversalización tuvo dos objetivos. El primero de ellos fue propiciar el acompañamiento a los Proyectos Pilotos en calidad de capacitadores, consultores o

asesores y facilitar la sinergia necesaria a fin de promover, divulgar y visualizar los avances de los Proyectos Pilotos en sus investigaciones, acciones y/o productos comunicativos.

Otro de los objetivos de los Proyectos Específicos, a tono con la intención de la estrategia para contribuir a eliminar las desigualdades de género en la sociedad, estuvo encaminado a apoyar instituciones que, desde su accionar profesional, contribuyen a promover el empoderamiento de la mujer, el respeto a la diversidad y a disminuir la violencia contra las mujeres.

Se inicia así, el proceso de vinculación entre los puntos focales de los Proyectos Pilotos y las instituciones y/o especialistas con experticia en el tema género y diversidad de los proyectos Específicos.

La concepción de los Proyectos Específicos ha sido muy beneficiosa porque ha posibilitado incluir en el trabajo de COSUDE instituciones que trabajan a nivel macro social, y por ende, el impacto de sus acciones es bastante amplio, a la vez que contribuyen a contextualizar los entornos y procesos en los que tienen lugar los Proyectos Pilotos. El trabajo con grupos de especialistas de las Universidades enclavadas en las zonas de los Proyectos Pilotos ha sido muy beneficioso para la capacitación que en los mismos se lleva a cabo.

En esta etapa se estimuló y propició, desde CORHAB, la participación de los puntos focales en eventos donde se intercambió información actualizada y contextualizada sobre el tema de género. El *Taller de masculinidades* facilitado por el consultor Julio César González, acercó a todos a un tema muy novedoso. Por su parte, el Taller por la *Jornada de la No Violencia*, organizado y promovido por OAR, describe una problemática prácticamente invisibilizada en la sociedad cubana.

Se logra en esta etapa la reformulación del Programa PIAL con un lenguaje incluyente y la formulación de la primera versión de los 6 Proyectos Pilotos: cuatro forman parte del PIAL: CLIA Pinar del Río, Habana, Villa Clara y Holguín, uno del Programa Bambú en la provincia Villa Clara, y el último pertenece al *Centro Félix Varela*.

ETAPA DE CAPACITACIÓN

Etapa comprendida entre el 2007 y 2008 donde se desarrollan las principales acciones de capacitación promovida desde la estrategia. Se realizaron tres talleres de formación. Todos con el propósito de capacitar y dotar de instrumentos a los puntos focales para la coordinación de proyectos de desarrollo con enfoque de género.

El primer Taller *“Diagnósticos participativos y construcción de indicadores con enfoque de género”* contribuyó a la formación de los puntos focales. Fue impartido por Lorena Aguilar, Consejera Mundial de Género de la IUCN. Este taller ayudó a diagnosticar la realidad de las comunidades con mirada de género y la construcción participativa de indicadores que posibilitarían o facilitarían el trabajo de monitoreo de género. Los puntos focales contaron con un material digital e impreso que sistematizaba conceptos, enfoques y métodos validados en la historia de trabajo de la Consejera Mundial de Género.

Otro momento importante que brindó herramientas para la ejecución de los proyectos fue el segundo taller sobre *presupuestos sensibles al género*.

El tercer taller, impartido también por Lorena Aguilar, estuvo encaminado al *“Fortalecimiento de género en los procesos de CORHAB”* con el propósito de capacitar y dotar de instrumentos a los puntos focales para la construcción de sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género, gerencia y gestión. Además, contó con la intervención de Julio César González sobre la incorporación del enfoque de las masculinidades en el ciclo del proyecto. Constituyó un espacio propicio para la profundización y el intercambios de experiencias entre los/as participantes (puntos focales, especialistas de los Proyectos Específicos, representantes de contrapartes de COSUDE, especialistas de las universidades y consultores/as nacionales e internacionales).

En el ámbito de los Proyectos Pilotos se iban facilitando por los puntos focales y con acompañamiento, en algunos casos, de especialistas de las facultades de ciencias sociales de las universidades o de instituciones, los diagnósticos participativos con enfoque de género a nivel de las comunidades. Reflexiones sobre la vida cotidiana de hombres, mujeres, niños y niñas, identificación de inequidades de género en las comunidades y necesidades sentidas por sus miembros, fueron elementos recuperados con la aplicación de instrumentos como el reloj de las 24 horas y el calendario anual.

Los resultados de los diagnósticos participativos brindaron insumos importantes para la implementación de la estrategia de CORHAB, pues recuperaron aspectos significativos a tener en cuenta para la adecuación de sus acciones a los contextos específicos y necesidades particulares de las comunidades.

Al interior del Programa PIAL, en su propuesta programática y su estructura de gestión⁶, se iniciaron acciones de sensibilización, diagnósticos y la armonización de la propuesta del PIAL con las necesidades de género diagnosticadas en los Proyectos Pilotos, ejercicio realizado en la Plataforma Nacional de PIAL.

Alcances significativos de esta etapa fueron la incorporación del tema género como parte de las actividades del Congreso del INCA, la participación activa, en roles no tradicionales, de mujeres beneficiarias de los Proyectos Pilotos en los Festivales de Innovación Agrícola Local promovidos por PIAL, la creación de nuevas fuentes de empleo para mujeres y la asistencia a talleres de capacitación técnica en temas injertos y conservación de alimentos para mujeres con capacidad de replicarlos en las comunidades.

El éxito de la ejecución de los Proyectos Pilotos facilitó la extensión de la experiencia a otras zonas cercanas y la incorporación de nuevas personas y familias de las comunidades a los mismos. La cantidad de productores y productoras se amplía, y por consiguiente, se incrementa la productividad.

Entre los principales resultados de los Proyectos Específicos en esta etapa se encuentran:

- La producción de información audiovisual alternativa que, a la vez que contribuye a divulgar los resultados de los Proyectos Pilotos les brinda nuevos conocimientos e información de género a las contrapartes de los mismos a través del acompañamiento especializado y la capacitación de alta calidad.
- La creación y articulación de redes para la implementación de la transversalización ha generado cambios en los estilos de trabajo y en las concepciones de los especialistas involucrados, ya que se ha promovido el

⁶ Ver anexo

intercambio y los vínculos interinstitucionales e interdisciplinarios, así como el acercamiento a los escenarios territoriales.

ETAPA DE CONSOLIDACIÓN

“los resultados están en mí, en mi familia, en la comunidad”

María – Pinar del Río

El año 2009 se destaca por los alcances que se constatan en los programas de CORHAB acompañados por la estrategia de transversalización de género. La ejecución de los presupuestos específicos aprobados para los Proyectos Pilotos y Específicos posibilita la entrega de recursos para las acciones afirmativas para las mujeres, brinda mejores oportunidades y crea condiciones para elevar los niveles de participación de las mujeres en las actividades planificadas en los programas y en eventos nacionales e internacionales, propiciados desde la estrategia de transversalización y desde la coordinación de los Programas.

El reconocimiento al desempeño desarrollado por los puntos focales de género en la transversalización del enfoque de equidad en los programas de CORHAB fue otra de las características de la etapa.

Específicamente en los Proyectos Pilotos que acompañan al PIAL, se replican las acciones de capacitación en las comunidades, a partir de las mujeres formadas como formadoras comienzan a dar frutos los huertos y patios familiares para el auto consumo familiar y comunitario. La conservación de alimento se multiplica y gana en organización. Se diversifica la producción y la utilización de semillas. Se asocian nuevas mujeres a las cooperativas, asumen puestos de dirección, como es el caso de Zoila en la Cooperativa de Créditos y Servicios. Se fortalecen las relaciones de trabajo con nuevos actores locales e instituciones que ven con simpatía el enfoque de género asumido por el proyecto.

Se inicia un proceso de acceso de las mujeres a las tomas de decisiones dentro de las estructuras de los programas y a mecanismos de poder en las comunidades: ingreso, capacidad, implementos agrícolas, tierra, entre otros.

En esta etapa se evidencian como resultado de la articulación entre los Proyectos Pilotos y los específicos que:

- 1) A nivel macro existe un posicionamiento e incidencia en temas que afectan los derechos de las mujeres.
- 2) A nivel micro-local los Proyectos Específicos han podido penetrar el espacio comunitario en su acompañamiento a los Proyectos Pilotos.

El trabajo de los Proyectos Específicos ha contribuido al empoderamiento institucional y a la realización de alianzas con organizaciones nacionales para favorecer la transversalización de género a nivel social. Ejemplos:

- Inclusión de OAR en el Grupo Nacional para la atención y la Prevención de la violencia intrafamiliar coordinado por la FMC nacional.
- Boletín mensual “No a la Violencia” de Semlac.
- Incorporación del tema de género en la 8va edición del Festival de Cine Pobre.
- La expansión de la visión editorial de IPS del ámbito capitalino al nacional.
- ACPA en Holguín se ha vinculado a SEMLAC, el servicio de noticias de la mujer, con el objetivo de promocionar los concursos para becas o subvenciones de ACPA para mujeres productoras.

Una acción importante de los nuevos Proyectos Específicos es la realización del “Diagnóstico sobre empleo femenino” en las áreas rurales donde están enclavados los programas de COSUDE, porque brinda insumos importantes para el desarrollo futuro de la estrategia.

Como resultado de la participación en cursos en la Escuela Internacional de Cine para la realización de audiovisuales de bajo costo, varias mujeres líderes de las comunidades aprendieron a documentar sus historias y las de su comunidad.

Las instituciones de los Proyectos Específicos han sido parte y han contribuido a los procesos participativos que tienen lugar en los Proyectos Pilotos.

Se aprecia, entre los resultados concretos de la etapa, el diseño de la Estrategia de Equidad de Género para el programa PIAL y la evaluación de la Equidad de Género en el Programa de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, realizada con mirada externa por dos expertas: la evaluadora Rieky Stuart y la Dra. Clotilde Proveyer. Ambos resultados reconocen los logros alcanzados en el proceso de la transversalización del enfoque de género e identifican las dificultades.

III. Interpretación crítica del proceso:

La propuesta contenida en la estrategia de transversalización del enfoque de género de CORHAB toma en cuenta las particularidades del contexto Cuba concerniente a las relaciones de género, descrito con precisión en el documento: *La estrategia de transversalización de género en los Proyectos de COSUDE en Cuba*, elaborado por Graciela Morales, Punto Focal de género en CORHAB y compartido en este documento en el capítulo contexto.

Traza de manera consciente acciones encaminadas a compartir conocimientos sobre género, desarrollar capacidades en el manejo de herramientas metodológicas con perspectiva de género y generar cambios significativos, no sólo en la vida de quienes la implementarían, sino también en los beneficiarios y beneficiarias de los proyectos.

Como se expuso anteriormente, la estrategia se llevó a cabo a través de los puntos focales de género escogidos en áreas locales para cada uno de los proyectos. Conforman esta estructura 17 mujeres que han mantenido una estabilidad del 99 %. La composición profesional es diversa y están asociadas laboralmente a diferentes estructuras sociales: académica, empresa estatal, centros de investigación y de salud.

Las peculiaridades territoriales e institucionales en que se desempeñan los puntos focales inciden en la forma de apropiarse, organizarse y ejecutar la estrategia de transversalización en cada escenario de los programas.

Un resultado exitoso en la implementación de la estrategia fue la identificación y preparación de mujeres con capacidad de liderazgo, como puntos focales de género en las comunidades, asociadas a los Proyectos Pilotos, que unido al desempeño de la red de Puntos Focales de género de los proyectos y de la Punto Focal de CORHAB ha constituido un factor clave en este empeño.

Como se describe en el capítulo anterior, en la experiencia de la implementación de la estrategia se destacan cuatro etapas: *preparatoria, de sensibilización, de capacitación y de consolidación*. Aunque están bien delimitadas, algunas acciones de sensibilización, capacitación y acompañamiento ocurrieron de forma simultánea, complementándose unas con otras.

Los niveles previstos, a través de los cuales se desarrollaría la estrategia, son referidos en las cuatro etapas identificadas por las que transitó la implementación y fueron planificados y ejecutados de manera escalonada.

El criterio que marca el salto de una etapa a otra se relaciona con los procesos de aprendizaje y apropiación de la perspectiva de género por parte de los puntos focales y de los/as beneficiarios/as que se traduce en acciones y resultados concretos en la transversalización.

La estrategia de transversalización contempló y ejecutó una serie de acciones comunes, pero su implementación en los diferentes escenarios, tanto de los Proyectos Pilotos como de los Específicos, se produjo de manera particular, adecuando la metodología y herramientas a los contextos, ritmos y especificidades de cada ámbito de intervención.

Una generalidad en el inicio de las acciones de sensibilización lo constituyó la resistencia cultural a la perspectiva de género, escudada en argumentos tales como: *la discriminación de la mujer no constituye un problema en Cuba, la mirada específica a la mujer excluye a los hombres, entre otros estereotipos frecuentes.*

Un elemento relevante, propio de estos procesos, que marca el inicio de la real transversalización, lo constituyó la transformación personal de los puntos focales, que tiene lugar en la medida en que incorporan a su experiencia personal el enfoque de género. A la vez, cuando estos procesos de apropiación no tienen lugar, la transversalización se dificulta.

Las acciones de capacitación, promovidas desde la estrategia, contaron con la participación de expertas/os nacionales e internacionales. Los instrumentos que compartieron fueron pertinentes porque facilitaron la participación de hombres y mujeres, de cualquier grupo de edad y nivel escolar. Los puntos focales se apropiaron de métodos didácticos para diagnosticar, elaborar propuestas, monitorear y evaluar con enfoque de género desde la construcción colectiva y del aprender - haciendo.

La estrategia favoreció la participación de las mujeres en acciones de capacitación técnica como oportunidades para acceder a los beneficios de los programas de desarrollo, y propició el intercambio entre productoras a nivel nacional e internacional,

a la vez que facilitó el acceso a información especializada, recursos e insumos para las actividades laborales que ellas realizan. Todas estas acciones han contribuido significativamente al empoderamiento de las mujeres beneficiadas.

La flexibilidad de la implementación de la estrategia es un elemento imprescindible a tener en cuenta para comprender el éxito de la misma, porque permitió adecuar su accionar a los escenarios físicos y humanos en los que tienen lugar los Proyectos Pilotos, salvar los escollos de las resistencias culturales y promover la participación amplia de los miembros de las comunidades y de los programas. El hecho de que la estrategia se inserta en las acciones de los programas que responden a necesidades prácticas de hombres y mujeres facilitó la incorporación y la aceptación de ambos a las acciones que promueven los Proyectos Pilotos.

Los resultados de los diagnósticos participativos de género revelaron problemas comunitarios inadvertidos para sus miembros hasta ese momento. La labor de los Proyectos Pilotos para su solución ha contribuido al incremento de la incorporación femenina al trabajo extra doméstico y al estudio, así como a la estimulación de la participación masculina en las acciones de los Proyectos Pilotos. Estas acciones estimularon cambios en la distribución tradicional de roles, entre hombres y mujeres y en las familias, pero aun no se verifican modificaciones sustanciales en las relaciones de poder intergenéricas, sobre todo relacionadas con las decisiones sobre la economía familiar.

La sostenibilidad de los cambios que se aprecian en la etapa de consolidación está asociada, en primer orden, a las transformaciones personales de hombres y mujeres vinculadas a la experiencia donde la participación en la gestión, implementación y toma de decisiones colectivas ha sido un eje relevante, tanto de los programas CORHAB en su historia de cooperación con esas zonas, como en las acciones de la estrategia de transversalización. Estos cambios alcanzan expresiones más profundas en los sujetos vinculados directamente a un número mayor de acciones. En el caso específico de las mujeres se destaca la ganancia en cuanto a independencia y autonomía. Estas acciones han propiciado el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas en hombres y mujeres para hacer apuestas personales, organizativas (productivas y sociales) de transformación en su entorno de actuación.

Una evidencia del éxito de la transversalización en los programas lo constituye la nueva incorporación de mujeres en puestos de dirección de las cooperativas y la

constatación de más altos niveles de organización, asistencia y disciplina en las actividades de asociados.

Sin embargo, el éxito de transversalización no se aprecia en todos los proyectos de la misma manera. Algunos factores inciden negativamente:

- Falta de sistematicidad en las acciones de sensibilización y capacitación en algunas comunidades (relacionadas con las de menores resultados).
- La utilización del tiempo como Punto Focal compartido con otras responsabilidades resta efectividad al trabajo de la transversalización.
- Las dificultades en el diálogo y en las relaciones con organizaciones y entidades decisoras, tanto del sector cooperativo como de los gobiernos locales, entorpecen la gestión de los Proyectos Pilotos (comercialización, compra de transporte, equipamiento, trabas burocráticas, etc.).
- El monitoreo sistemático a los indicadores, que permiten verificar las transformaciones en el acceso y las oportunidades de las mujeres y el cambio de actitud en torno a las relaciones de género, aún es insuficiente para evidenciar los pasos de avance en la disminución de las brechas de género.
- Cuando los procesos de apropiación y participación en la estrategia de transversalización son formales, el éxito no se completa porque sus beneficiarios no se convierten en sujetos de la transformación.

Un reto pendiente para completar la aplicación de la estrategia en los tres niveles identificados es la incorporación de sus acciones hacia el interior de los programas, su gestión y estructura. La misma se ha centrado hasta el momento en los Proyectos Pilotos y algunos encuentros y talleres de sensibilización con los equipos de los programas.

La interpretación crítica de la implementación de la estrategia del enfoque de género muestra un conjunto de factores de éxito y lecciones aprendidas que se pueden sintetizar de la siguiente manera:

Factores de éxito en los Programas Pilotos:

1. Identificación de los Puntos Focales de género como parte de la estrategia en todos los niveles y en las comunidades donde se desarrollan los proyectos.
2. La construcción colectiva con los Puntos Focales de Términos de Referencia detallados.

3. Haber contado, desde el inicio de la transversalización y de manera sistemática, con capacitación de calidad.
4. La realización de diagnósticos participativos de género para la formulación de los Proyectos Pilotos.
5. Contar con el compromiso de los coordinadores de los programas y de las instituciones responsables de los mismos para hacer más dinámicas las acciones de transversalización.
6. Creciente apropiación de los principios de la transversalización por parte de los Puntos Focales para garantizar mayor impacto en los programas.
7. La participación de los/as beneficiarios/as en la identificación y la apropiación de la transversalización asegura mayor éxito en las intervenciones.
8. El compromiso y el acompañamiento sistemático de las especialistas de las ciencias sociales con conocimiento de género a los Proyectos Pilotos de los programas del eje de desarrollo económico sostenible.
9. La utilización de medios de comunicación alternativos para divulgar las buenas prácticas y los resultados de los Proyectos Pilotos.
10. Concebir la estrategia de transversalización desde una mirada multilateral, teniendo en cuenta el contexto nacional, territorial, de las instituciones especializadas que se vinculan al proyecto.
11. Contar desde el inicio con un pequeño presupuesto independiente para la ejecución de las acciones de la transversalización.

Factores de éxito asociados a los Proyectos Específicos:

1. Realización de alianzas beneficiosas que han promovido el trabajo en red y el vínculo interinstitucional.
2. El cambio en la concepción de la capacitación al vincularse a escenarios territoriales a nivel micro.
3. La comprensión y aplicación de los vínculos en los niveles micro, macro y meso en los temas de desigualdades de género.
4. La producción de información alternativa como vía importante para dar cuenta de los resultados de la transversalización en los Proyectos Pilotos.
5. La selección diversa en cuanto a experticias sobre temas relativos a las desigualdades, así como en el perfil de las instituciones que integran los Proyectos Específicos.
6. La participación de los expertos/as de los Proyectos Específicos en diferentes momentos de la implementación de la transversalización, en sus diferentes niveles.

Lecciones aprendidas:

- El proceso ha evidenciado el valor del trabajo en equipo para complementar saberes, visiones y garantizar la continuidad del proceso.
- Alianzas entre especialistas de centros especializados (universidades y Puntos Focales) para implementar la estrategia de transversalización.
- Como resultado de la transversalización se han producido cambios de actitudes, mejora en el empleo, mayores rendimientos agrícolas, diversificación de la producción y su utilización, más ingresos familiares, mejoras en las relaciones familiares, empoderamiento creciente de las mujeres. Todo ello contribuye a la sostenibilidad de la transversalización y la soberanía alimentaria.
- Las acciones de la estrategia de transversalización contribuyen a romper el aislamiento de los campesinos (hombres y mujeres) y favorecen la integración.
- Como resultado de las acciones promovidas por la transversalización, se han generado espacios sociales informales que tienen en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de la mujer campesina y contribuyen al aumento de la participación y el compromiso de los actores sociales involucrados en los programas y con la comunidad.
- La creciente participación de las mujeres beneficiarias directas de la estrategia de transversalización en los espacios planificados en el programa PIAL favorece el reconocimiento social de la innovación agrícola en y para las mujeres.
- Los procesos de capacitación han sido decisivos para la sostenibilidad de los programas porque ofrecen herramientas cognoscitivas y prácticas que promueven la autonomía de los actores sociales implicados.
- El desarrollo de los Proyectos Pilotos que acompañan los programas ha facilitado un mayor alcance en los propósitos y sus resultados. Al ampliar su población meta logran mayores y diversos efectos.
- La estrategia de transversalización ha realizado una contribución importante para cerrar las brechas de desigualdad de género en los espacios de los proyectos y con ello en la sociedad cubana.

Conclusiones

La sistematización evidencia lo siguiente:

- Ha sido esencial disponer de una estrategia de género innovadora en la oficina de CORHAB en base a un diagnóstico participativo de género, que responde a las características peculiares del contexto con indicadores precisos para el monitoreo del proceso y cuya lógica de intervención, a través de tres niveles complementarios y bien articulados, asegura la pertinencia de las acciones diseñadas.
- La estrategia ha sido planificada intencionalmente para lograr incidencia a través de Proyectos Específicos de instituciones especializadas en los Proyectos Pilotos, mediante alianzas estratégicas que favorecen la capacitación, divulgación y acompañamiento especializado, a través del vínculo de los escenarios macro y micro sociales.
- La implementación de Estrategia de CORHAB demuestra que es imprescindible la transversalización del enfoque de género para el logro de la equidad en los procesos de desarrollo.
- Ha sido esencial para el éxito de la estrategia en los Proyectos Pilotos la mirada social favorecida por el acompañamiento de los/as especialistas de las ciencias sociales, que completan la visión del desarrollo.
- La sistematización muestra la necesidad del compromiso y el apoyo del equipo directivo para la implementación de la estrategia como una prioridad y una responsabilidad compartida por todos y todas las contrapartes y colaboradores como una condición necesaria para la verdadera transversalización.
- El proceso de implementación de la estrategia de género confirma la necesidad de respetar las etapas documentadas para garantizar el éxito de la transversalización. En la experiencia del programa de Cuba se destacan dos momentos cruciales que son indispensables:
 1. Partir de un diagnóstico participativo de género para formular cualquier proceso de transversalización.
 2. Realizar acciones de sensibilización: capacitación en las diferentes etapas según las necesidades especiales de los beneficiarios a los que van dirigidas, de acuerdo con sus responsabilidades y roles (COSUDE, puntos focales de las instituciones, socios y beneficiarios).
 3. El Punto Focal de género de CORHAB ha sido clave para iniciar, impulsar y seguir el proceso de incorporación de género como tema transversal. Su experticia en el tema, la relación fructífera con los Oficiales Nacionales de Programas y su red de contactos han facilitado y enriquecido este proceso. Ha

sido crucial su participación en los diagnósticos, en los talleres y en la planificación de nuevos proyectos y programas.

4. La implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género se reconoce por su importante contribución para identificar y eliminar las brechas de desigualdades de género que persisten en la sociedad cubana.
5. Los ejercicios de la sistematización y sus resultados validan la pertinencia de las recomendaciones realizadas por la Evaluación Externa.
6. La disposición de un crédito para género a nivel de la oficina evidencia el compromiso para el proceso de transversalización de género y facilita la incorporación de género a nivel organizacional de CORHAB.
7. La relación entre el monto presupuestario otorgado para el desarrollo de la experiencia y los resultados obtenidos es beneficiosa. Se evidencia que la transversalización de género no representa una carga económica costosa para el programa, sino que redundará en la disminución de las brechas relacionadas a las inequidades de género en la sociedad.

Valor agregado de la sistematización para COSUDE

El valor agregado para la SDC, en esta primera sistematización del proceso de implementación de la estrategia de transversalización de género en un programa de COSUDE, es la evidencia de que es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier proceso de desarrollo realizar diagnósticos participativos de género que muestren las inequidades entre hombres y mujeres. En otras palabras, un proceso de desarrollo no puede realizarse sin tomar en consideración los aspectos sociales. Es un desafío social y político que requiere cambios en diferentes niveles y ámbitos. La transversalización de género es un punto de partida para la comprensión integral de los procesos de desarrollo.

La sistematización muestra su valor para describir y visualizar los cambios de actitud en mujeres y hombres, a la vez que destaca los resultados e impactos logrados con la transversalización del enfoque de género en los programas para un desarrollo más equitativo.

Los contenidos de los factores de éxito identificados no son nuevos, pero la sistematización ilustra por qué han sido exitosos y por qué es decisivo tenerlos en cuenta para la transversalización del enfoque de género en los programas de COSUDE.

Se evidencia la importancia de contar con una red de puntos focales para el intercambio y la gestión de conocimiento a nivel de las oficinas, los programas y dentro de las comunidades. Deben disponer de tiempo dentro de sus términos de referencias para la transversalización, sobre todo en el inicio del proceso, y de la asesoría de expertos de género a nivel regional.

La política de género de COSUDE puede revisarse a partir de los factores de éxito identificados en la estrategia desarrollada por Cuba, en especial, la complementariedad que brinda a la transversalización el apoyo de las instituciones expertas que pueden tener incidencia en las políticas públicas y propiciar el intercambio especializado con los programas, los cuales pueden contribuir realmente a reducir las brechas de género y la pobreza.

Recomendaciones

A nivel de la Oficina de Cooperación de Cuba (CORHAB)

- Los factores de éxito identificados constituyen una base importante para continuar la tarea de transversalización en los nuevos programas.
- Tener en consideración los avances alcanzados en la incorporación del tema género en la planificación de la nueva estrategia de país de CORHAB 2011-2014.
- Sería de gran utilidad la elaboración de una línea de base, a partir de los nuevos indicadores diseñados en la estrategia 2011–2014, para medir los impactos de la política de género de COSUDE en el contexto cubano.
- Se deben concretar los instrumentos para el seguimiento de la estrategia de transversalización (línea de base, monitoreo de impactos, documentación de las experiencias, roles y relaciones, TORs') para hacer más efectiva la institucionalización del tema.
- Negociar con las organizaciones contrapartes los tiempos de trabajo específicos para los puntos focales de género.
- Propiciar acciones de capacitación y sensibilización a nivel organizacional y en los responsables de proyectos de las contrapartes (todos hombres actualmente) como requisito indispensable para la real transversalización.
- Implementar las acciones recomendadas por la Evaluación para el inicio de la institucionalización de la transversalización en todo el programa de COSUDE en Cuba, que incluye CORHAB, contrapartes y programas y proyectos de desarrollo que acompaña.
- Lograr un vínculo más efectivo con el tema de gobernabilidad como eje transversal de COSUDE, explicitar las relaciones entre ellos (participación, no discriminación, rendición de cuenta, transparencia, eficiencia).
- En casos donde los puntos focales no disponen de experticia en el tema de género, es importante complementar el proceso de transversalización con el apoyo externo de una consultora de género y seguir brindando capacitación y acompañamiento para que puedan comprender, apropiarse, modificar comportamiento y transformar la práctica de sus proyectos.
- Revisar y perfeccionar las estrategias diseñadas en la implementación para incrementar y hacer más efectivo los vínculos con los decisores en los distintos niveles.

- Propiciar la integración del Proyecto Piloto a la transversalización de los programas aunque se mantenga un presupuesto específico para sus acciones.
- Sería recomendable socializar los resultados de la presente sistematización con otros programas nacionales y regionales para compartir las buenas prácticas de la estrategia de transversalización del enfoque de género.

Glosario

CEDEL	Centro de Desarrollo Local / Centre for Local Development, an initiative of the Ministry of Science
CENESEX	Centro Nacional de Educación Sexual / National Sex Education Centre
CFV	Centro Félix Varela / Félix Varela Centre, a Cuban NGO
CIERIC	Centro de Intercambio y Referencia – Iniciativas Comunitaria / The Centre for Cultural Exchange, a Cuban NGO
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación / Swiss Agency for Development and Cooperation (Spanish acronym)
CHF	Swiss Francs / Francos suizos
GFP	Puntos Focales de Género / Gender Focal Point
INCA	Instituto Nacional de Ciencias Agropecuarias
OAR	Grupo Reflexión y Solidaridad Oscar Arnulfo Romero / The Oscar Arnulfo Romero Group for Reflection and Solidarity, a Cuban NGO
PIAL	Programa de Innovación Agrícola Local / Programme for Local Agricultural Innovation, an initiative of the National Agronomy Institute
SDC	Swiss Agency for Development and Cooperation
SEMLAC	El Servicio de Noticias de la Mujer de Latinoamérica y el Caribe / Latin America and Caribbean Women's Press Service.
TORs	Términos de Referencias
UICN	Unión Mundial para la Naturaleza

Proyectos Pilotos: instrumento metodológico y demostrativo para la transversalización.

Proyectos Específicos: proyectos que desarrollan instituciones expertas en la problemática de género y que apoyan la transversalización.

Punto Focal: persona recurso en los programas responsables de la transversalización.

Anexo 1

Términos de referencia para la sistematización de las experiencias del tema transversalización de género desarrollado por COSUDE en Cuba (2006- 2009).

1. Antecedentes y justificación:

La estrategia de transversalización del enfoque de género en los programas de CORHAB se propuso como objetivo superior la promoción de la equidad y respeto a la diversidad en el marco del Programa, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. En la implementación de la estrategia se intentó integrar el enfoque de género en el programa de COSUDE en Cuba a través del enfoque de transversalización, pero integrando programas específicos de género.

El inicio de nuestro trabajo para lograr la transversalización del enfoque de género en los proyectos de CORHAB comenzó con la elaboración de la estrategia género CORHAB (2006), con el compromiso de los coordinadores generales y la identificación de los Puntos Focales al interior de los proyectos.

Como paso siguiente, iniciamos un proceso de capacitación-sensibilización sobre el tema género en las contrapartes de CORHAB y al interior de los proyectos y programas que se ejecutaban. Por tal motivo, se planificaron talleres de capacitación (2006, 2007, 2008) con los Puntos Focales identificados, y como elementos colaterales se proveyó a los actores vinculados a los proyectos de COSUDE de capacitación nacional e internacional sobre el tema de género (análisis, transversalización, indicadores, monitoreo, evaluación, presupuesto, etc.), así como la creación de una red de expertos y expertas nacionales e internacionales para la retroalimentación y apoyo a las acciones de capacitación en temas de género de CORHAB. La filosofía de aprender-haciendo ha sido de gran ayuda para la estrategia de transversalización del programa, la que ha sido acompañada en la capacitación por la Asesora mundial de Género de la IUCN Lorena Aguilar.

El proceso de capacitación-sensibilización se mantuvo como recurso para la implementación de las acciones pilotos para la transversalización del enfoque de

género, cuyo objetivo es visibilizar a las mujeres identificando sus problemáticas de género, y como proyectos demostrativos para ser replicables a nivel de programa.

Primer Nivel de la estrategia: *Institucionalización de género en ejes temáticos de CORHAB.*

Este inicio dio como resultados institucionales (personal, recursos, capacitación, entendimiento repartido):

- 6 proyectos de acciones pilotos para la transversalización en los principales programas de COSUDE, con presupuestos gerenciados por los Puntos Focales.
- Red de Puntos Focales funcionando e implementando el proyecto.
- Términos de Referencias claros al interior de los programas para los Puntos Focales.
- Fortalecimiento de instituciones expertas y de la sociedad civil que se enfocaran a las necesidades estratégicas a nivel macro.

Este momento terminó en el primer semestre del 2007, donde se aprobaron las acciones pilotos para la transversalización y se comenzaron a realizar acciones con instituciones facilitadoras de políticas públicas a nivel macro en temas de derechos de mujeres.

Segundo Nivel de la estrategia: *Empoderamiento de las mujeres dentro de los grupos beneficiarios del programa CORHAB.*

Durante el 2007 y 2008 nos concentramos en el segundo nivel de la estrategia, estimulando el *empoderamiento de las mujeres* al interior de los programas, a través de acciones específicas para el empoderamiento dentro de los Proyectos Pilotos, apoyando iniciativas que contuvieran procesos en capacitación de habilidades técnicas y actividades de generación de ingresos para las mujeres.

Tercer Nivel de la estrategia: *Trabajar con organizaciones civiles/proyectos específicos: Brindar análisis sobre brechas de género y datos.*

Durante los tres años de implementación de la estrategia en el Programa (transversalización), se desarrollaron acciones diferentes con proyectos liderados por diferentes organizaciones de la sociedad civil y gubernamentales, que tenían potencialidades y capacidades formadas para un enfoque sobre brechas de género en el país (analizando estadísticas, casos, etc.) para *brindar un análisis* que sirve a COSUDE para elaborar una línea de base sobre temas como violencia (cifras

totalmente invisibilizadas en el país) y sobre diversidad sexual, ambos como temas de derechos humanos y derechos de mujeres (CENESEX, OAR, SEM).

Desde el principio la estrategia de CORHAB se propuso apoyar a proyectos e iniciativas pilotos al tratamiento de líneas temáticas relacionadas con la equidad de género (género y violencia, masculinidad, salud y género, raza y género, etc.) y apoyar a instituciones u/o organizaciones que inciden en la toma de decisiones de políticas públicas relacionadas con la equidad de género, como parte del vínculo necesario entre las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas en la construcción de la estrategia de género (ver ficha 2 de la caja de herramientas de COSUDE).

Como resultado de este trabajo, se propició la conformación de una mesa de género para donantes, que tuvo lugar a mediados del 2007 con el propósito de coordinar acciones para la campaña por la no violencia, lo que propició una armonización coherente de temáticas, actores y acciones más efectivas para el logro de los impactos. Surge como necesidad para los donantes realizar acciones vinculadas a las necesidades estratégicas y luchar contra todas las formas de discriminación. Los donantes asumen que se entrelazan las acciones en los programas para lograr la transversalización con la necesidad de lograr iniciativas o presupuestos específicos necesarios, cuando otros programas resultan insuficientes para reducir las brechas de género, como existe también en la política de COSUDE.

2. Objetivos generales de la sistematización:

1. Describir e interpretar críticamente las diferentes etapas del proceso de implementación de la estrategia de género 2007–2010.
2. Identificar las lecciones aprendidas en la implementación de la estrategia de género en CORHAB para la División América Latina y COSUDE en general.
3. Recuperar los resultados y efectos de la implementación de la estrategia de género en la transversalización en los Programas de CORHAB.
4. Validar las recomendaciones realizadas en la Evaluación Externa para las proyecciones 2011 – 2014 de CORHAB.

3. Resultados esperados:

- Un análisis del entorno referente a la temática género en Cuba y como se vincula a la estrategia de género de CORHAB.
- Una valoración sobre las oportunidades para la equidad y la participación activa de hombres y mujeres en actividades no tradicionales y en el ejercicio del poder que ofreció la estrategia.
- Describir el uso de la metodología de la combinación de los PP y los Proyectos Específicos en el proceso de transversalización de los programas.
- Describir los procedimientos metodológicos utilizados por los Proyectos Pilotos para la transversalización de género en los Proyectos vinculados a ellos.

4. Metodología

La metodología que se propone será participativa, que facilite recuperar las vivencias y los aprendizajes de las y los protagonistas de la estrategia de transversalización.

El proceso incluirá:

- Diseño participativo del proceso de sistematización.
- Revisión de la documentación relativa a la estrategia de transversalización del enfoque de género en los programas de CORHAB (documento rector de la Estrategia de Género CORHAB, informes de monitoreo y evaluaciones, documentos de proyectos y programas CORHAB, entre otros).
- Taller con los Puntos Focales de los Proyectos Pilotos (PP).
- Taller con representantes de los Proyectos Específicos (PE).
- Talleres con los equipos ejecutores, Puntos Focales, beneficiarios/as (campesinas/os, directivos de las cooperativas, pobladores/as de las comunidades) e instituciones contrapartes de los PP.
- Entrevistas con los/as coordinadoras de programas principales de los PP y PE.
- Entrevista con los Oficiales de Programa de COSUDE.
- Primera devolución de resultados para CORHAB.

- Elaboración del informe final.

5. Responsabilidades del equipo

El equipo será conformado por una consultora de COSUDE: Ursula Laübli, y dos consultoras nacionales: Clotilde Proveyer de la Facultad de Sociología de la Universidad de la Habana y Mariela Mon, subdirectora y Punto Focal de género en CIERIC, esta última fungirá como responsable del equipo.

Es responsabilidad de la consultora:

- La planificación y la coordinación con COSUDE para la sistematización de la estrategia.
- La recepción de documentación y su circulación al interior del equipo.
- El contenido y las opiniones emitidas en la sistematización.

6. Informe

Como resultado del proceso de sistematización de la estrategia de transversalización del enfoque de género en los programas de CORHAB, las consultoras confeccionarán un informe donde se comparta la experiencia de la implementación de dicha estrategia, sus principales momentos, el cómo y el por qué de lo sucedido visto desde las y los protagonistas, los principales aprendizajes, conclusiones y recomendaciones para proyecciones futuras.

Anexo 2

La estrategia de transversalización de género en los Proyectos de COSUDE en Cuba.

1. EL CONTEXTO DEL PAÍS

Las mujeres cubanas representan la mitad de la población nacional, el 49,7 %, y en los últimos años han modificado apreciablemente sus rasgos demográficos. Actualmente, son fundamentalmente urbanas, con una composición alta de adultas y mayores, y han reducido drásticamente el número de hijos que tienen durante su vida fértil. En general, su ciclo de vida ha sufrido cambios importantes.

Los cambios económicos ocurridos a nivel nacional inciden en los ámbitos locales. Por un lado, se producen modificaciones de las formas de propiedad y de distribución, por otro, se producen transformaciones en las estructuras de empleo. Explorar estas situaciones nuevas y producir un acercamiento cualitativo son vitales como premisas para entender el funcionamiento municipal y el lugar de la participación popular. Esto es también decisivo a la hora de entender la calidad de las políticas sociales en relación con las mujeres, de las cuales los municipios son vectores o productores, y que tienden a realizarse en medio de una activa participación social.

Las problemáticas de las mujeres en la sociedad cubana actual:

- Limitaciones en la autoconciencia, autovaloración y autoestima que tienen las mujeres que participan en los proyectos.
- No existe plena conciencia de las desigualdades de género, no están en condiciones de representar e impulsar las reivindicaciones y propuestas específicas del sector femenino.
- Prejuicios, discriminación, desestimación y subestimación por la sociedad y por ellas mismas.
- Lo masculino y lo femenino, o lo que es lo mismo, las representaciones sociales de los géneros imponen tanto a la mujer como al hombre limitaciones en su crecimiento personal, diseñan subjetividades dicotómicas y excluyentes. La socialización de los roles en la familia, la escuela, los medios de comunicación, las instituciones, etc. sería un

elemento importante para evaluar en el desarrollo de la investigación, por la tendencia en todas las sociedades a continuar un estilo de educación sexista.

- Mayor irrupción de las mujeres en el ámbito público que los hombres en el privado, lo individual femenino se sumerge en lo social general. Entender el espacio barrial como una extensión del ámbito doméstico ha provocado la incorporación activa de la mujer en los espacios públicos. Sin embargo, el que su inserción en los espacios públicos haya aumentado no garantiza su acceso a los más altos niveles de decisión política.

2. LA ACCIÓN DE COSUDE EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO QUE EJECUTA:

Se daría en tres niveles:

- Primer nivel: **CAPACITACIÓN- SENSIBILIZACIÓN**
- Segundo Nivel: **EMPODERAMIENTO AL INTERIOR DE LOS PROYECTOS**
- -Tercer Nivel: **LA MUJER COMO ACTOR DE CAMBIO EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO**

2.1 Primer Nivel:

Las acciones de capacitación-sensibilización deben partir de una concepción de diseño en los proyectos con un enfoque de género, desde el inicio del mismo, y su implementación en cada una de las fases del ciclo de un proyecto.

Es el momento clave para la incorporación de beneficiarios y beneficiarias en las acciones del proyecto. Para este objeto, la ejecución requiere claridad sobre los objetivos, la estrategia, los sujetos y el contenido de las acciones.

El contenido de género en este nivel es *más bien un pensamiento y una actitud que debe estar presente en el momento de ejecutar las actividades diseñadas.*

Existen cuatro elementos claves para lograr introducir la dimensión de género en este nivel de implementación:

- 1- La actitud y voluntad de planificadores, líderes formales y no formales, y funcionarios de los proyectos para trabajar con las mujeres tanto como con los hombres.

2- La participación de beneficiarias y beneficiarios en el proyecto.

3- Tener presente, en ocasiones, la necesidad de favorecer positivamente la participación de la mujer.

4- Por lo cual es necesario que la información que se procesa en forma permanente al interior del proyecto para el seguimiento sea desglosada en términos de género. De igual manera, los instrumentos que se utilicen para la evaluación deben recoger información diferenciada para hombres y mujeres, en relación a los efectos e impactos del proyecto.

Para ello hemos diseñado acciones de capacitación con tod@s l@s actores involucrados en los proyectos que desarrollamos, en temas como: teoría de género, implementación de la dimensión de género en el ciclo de un proyecto, teorías sobre masculinidad, evaluación y seguimiento de los proyectos con enfoque de género y visitas a proyectos e identificación de posibles multiplicadores/as del tema.

2.2 Segundo nivel

La estrategia estaría encaminada a formularse las siguientes preguntas:

- ¿Cómo perciben los diferentes actores involucrados, en especial las mujeres, la importancia de la participación en los proyectos?
- ¿Qué motivaciones animan a las mujeres a involucrarse en los procesos de participación? ¿Qué incidencia tienen en ellas las organizaciones sociales y políticas asentadas en la comunidad?
- ¿Qué motivaciones animan a las mujeres a participar en los procesos de *toma de decisiones o de control de la representación*? ¿Qué incidencia tienen en ellas las organizaciones sociales y políticas asentadas en la comunidad?
- ¿Qué papel tiene la participación de la mujer a nivel local en relación con el funcionamiento del sistema político: socialización de valores, alimentación de decisiones públicas, legitimación política, potenciación del sujeto popular, etc.?
- ¿Existen motivos *específicamente de género* que las involucren en los procesos electivos a diferentes niveles: *comunidad*, municipio, provincia, nación?

- ¿La participación en la ejecución de los proyectos le proporciona a las mujeres una legitimación de su rol de género en el espacio político local?
- ¿Qué tipo de cambio deseable esperan personalmente y en la comunidad?
- ¿Qué acciones se requieren para esos cambios?

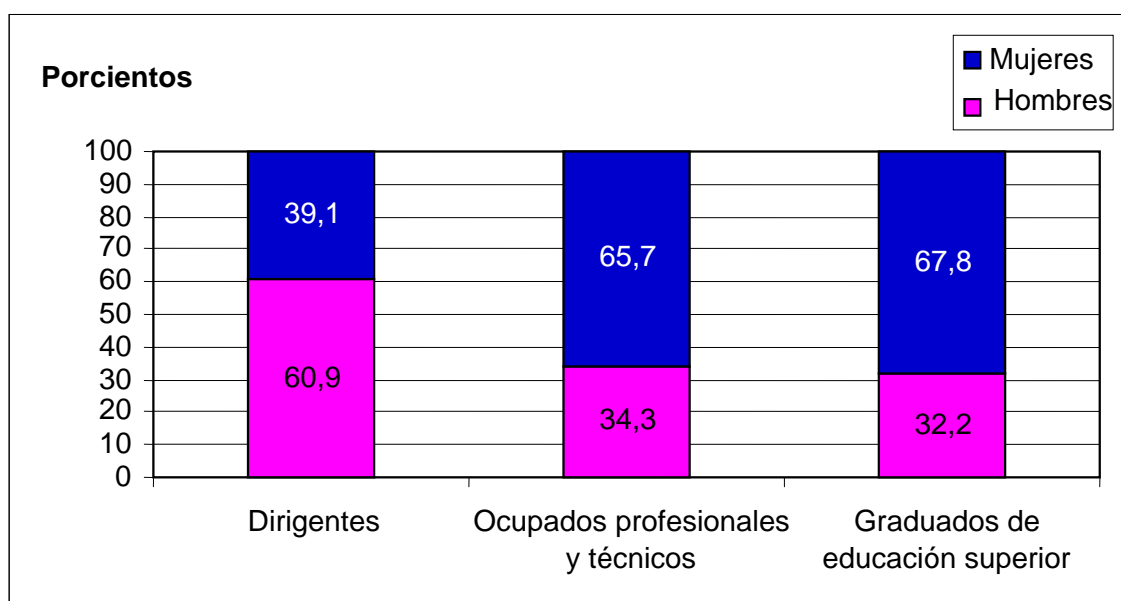
2.3 Tercer Nivel

Aún no muy perfilado, pero que tendría como principios:

- La eliminación de los estereotipos sexistas que encasillan a la mujer en los roles tradicionales y propiciar su incorporación como un *actor de cambio* en los proyectos.
- La sensibilización en cuestiones de género de funcionarias/os y dirigentes de todos los niveles de dirección estatal, de las organizaciones políticas y comunitarias y de la propia mujer.
- El mejoramiento de los servicios de apoyo al hogar.
- El desarrollo de la capacitación técnica, profesional y de dirección de las mujeres, para un mayor acceso a las oportunidades y a los puestos decisorios dentro de los proyectos que se ejecutan.

Anexo 3

Relación entre formación y ocupación técnica de las mujeres y su participación en cargos directivos de ese nivel en Cuba 2008.



Fuente: Oficina Nacional de Estadística 2008

Participación de las mujeres en el sector salud en Cuba 2007.

(Fuente Oficina Nacional de Estadística 2007)

Trabajadores de la Salud 2007	Unidad	Unidad	Por ciento del Total	Por ciento del total de mujeres
	Total	Mujeres		
Trabajadores	522431	365926	70,04	
Médicos	72416	41637	57,49	11,37
Estomatólogos	10887	8137	74,74	2,22
Personal de Enfermería	97800	86488	88,43	23,63
de ello:				
Licenciados	31137	27826	89,36	7,60
Técnicos	53608	47905	89,36	13,09
Técnicos Medios	126966	96474	75,98	26,36
de ello:				
Laboratorio	7728	7036	91,04	
Banco de sangre	1480	1367	92,36	
Atención Estomatológica	9271	8708	93,92	
Farmacia Dispensarial	7047	6633	94,12	
Trabajadora social de salud	2514	2385	94,86	
Estadística de la salud	2855	2678	93,80	
Dietética	1094	1041	95,15	
Psicometría	794	752	94,71	

Anexo 4

Zona de San Andrés- Pinar del Río

Mujer (María)

Empezamos poco a poco. Aprendimos mucho. Hacemos conservas y otras cosas. Aprendemos de los que llegan. Sé desenvolverme mejor, me relaciono con más personas y eso nos da mucho valor. Antes había un paño oscuro, los hombres pensaban que si hacían tareas domésticas eran homosexuales y ahora hacen de todo y colaboran.

Hombre

Al principio creía que ligar hombres y mujeres era malo, pero ya lo hemos logrado.

Mujer

Es poco a poco. Al inicio las capacitadas ayudaban a los demás. Ahora nos desenvolvemos mejor y cada día vamos a lograr más cosas.

Mujer

El machismo como el racismo son cosas que se arrastran de generación, pero hay interés de incorporarse a este proceso de género porque también ha mejorado el sustento económico de la familia.

María

Llevamos al punto de venta productos y conservas que nosotros hacemos y así vamos incorporando a otros. Este proyecto llegó aquí para compartirlo a lo largo del país. Cuando comencé con mi huerta esto fue increíble y ya todos tienen su huerta.

María

Antes pensábamos que si los educábamos así convertiríamos en hembras a los varones. Cuando me capacité empecé hablar con mi esposo. Vista hace fe. Ahora las demás ven que tenemos mejor nivel de vida. Los talleres los hacemos con hombres y mujeres y nos reunimos hasta para fiestear. Poco a poco se han involucrado todos.

Lorenzo

Tanto hombres como mujeres hemos aprendido para vivir fenomenalmente. Aprendimos a cuidar, proteger y alimentar la tierra, cómo conservar las semillas y cómo un pedacito de tierra da para comer. Mi mujer ya participa en la siembra de organopónicos. Este proyecto nos ha enseñado a vivir. ¡Es una maravilla! No tengo cómo agradecer al proyecto que ha incluido a la mujer.

Hombre

Ya tenemos autonomía de conocimientos y eso quedará aunque no tengamos proyecto.

Mujer

Hace 12 años me separé de mi esposo y tengo un par de jimaguas. ¡Figúrese! Hace 21 años estoy operada de la columna y pensé que era inservible. El proyecto me ayudó a vivir.

Eloisa

Cuando me trajeron las microplantas de papa yo estaba horrorizada. Veía al chino cómo hacía el proceso y luego yo hice lo mismo pero a mi manera campesina. Conversaba con mis plantitas y lo logré. Aquí no hay papas y yo comí mis propias papas. Fue como un parto prematuro que se logra.

Hombre

Este proyecto para mí es como una religión y es una lástima que otros no la conozcan y no se la podamos dar y son infelices.

Hombres

Mi vida ha cambiado mucho. El proyecto fue como la creación del mundo. En el hogar hemos mejorado mucho. Ya compartimos el trabajo y las ideas.

Zoila

Lo primero fueron los talleres de diagnóstico porque no sabíamos lo que era género, pues pensaban que era feminismo. Hemos transitado un proceso lento pero lo que hemos ganado ha sido con fortaleza.

Hemos logrado independencia hombres y mujeres, a ser ellos mismos. Es la libertad de expresión de mujeres y hombres. Compartimos la veiga hombres y mujeres y ellos participan más en las labores domésticas.

Mujer

En los primeros diagnósticos salió que las mujeres queríamos conservar alimentos además de tomate, mango y guayaba. Elegimos las líderes y se capacitaron (4), ahora ellas son facilitadoras. Cuando pasaron los ciclones se dieron cuenta de la importancia de las conservas porque estuvimos 68 días sin electricidad.

Mujer

Otra cosa que ha impactado es el horario de descanso familiar porque en el diagnóstico salió que la mujer trabajaba más y ahora nos ayudamos mutuamente.

PIAL te ayuda a desarrollar los suelos, pero género te ayuda a cambiar.

Hombre

Al principio no lo veía bien porque lo de él era guataquear y que ella lo atendiera, pero después comprendió que la unión hace mucha falta y los talleres le enseñaron esa nueva forma de vida. Antes estábamos en 1er grado de género y ahora estamos en 9no de género.

Hombre

Los talleres hay que verlos en los dos senos. Todos hemos aprendido que la pareja debe llevar a cabo la labor conjunta. A mí me ha sido muy valioso y también a mi esposo. La relación ha mejorado porque nos ayudamos mutuamente con menos prejuicios.

Zoila

Al principio de PIAL era muy difícil. Ni siquiera era miembro de la cooperativa y en los debates trataban de aplastarla, pero yo creía que PIAL era bueno para los campesinos. Al pasar 4 años ellos mismos me eligieron presidenta. Solo somos dos

mujeres presidentas y ellos mismos por unanimidad me eligieron coordinadora y eso es maravilloso que los hombres confíen en mí.

Hombre

La cooperativa ha sido mejor con Zoila porque se ha incorporado género a PIAL y todo eso se conyuga. Ella es muy entusiasta, hay mejores resultados: hay más producción y comercialización, mayor participación en las actividades (80,90 y hasta el 100% de asistencia y participación).

Zoila

Cuando comencé PIAL era ama de casa dedicada a la familia y me gustaba de siempre el campo y la vega, pero cuando se incorporo género tuve “otra visión de la vida” y eso empezó a cambiar la familia.

Hombre:

Género y PIAL se quedará en nosotros para siempre porque nos enseñó a mejorar la vida, lo aprendido se queda y seguiremos adelante para transmitirle a los jóvenes.

Zona de herradura, Pretiles y Covadonga en Las Villas.

Mujer

Fui a un curso en La Habana y me demostró a mi misma todo lo que puedo hacer. Con esos productos la alimentación es más sana porque es natural. También preparamos talleres para que las otras mujeres aprendan.

Encuentro en las Caobas. Holguín

Joel

Se han incorporado nuevas compañeras a las cooperativas y hay ya 3 mujeres en la junta directivas. Ellas son más organizadas y disciplinadas. Con ellas la CCS funciona mejor.

Ramiro

Las mujeres siempre han trabajado en el campo pero antes no se les reconocía. Ahora al ingresar ellas a la cooperativa se le reconoce socialmente. Ahora tienen más acceso a los recursos y a los ingresos.

Ana

Teníamos buenos profesores. Ser asociada es bueno porque participa en las decisiones. Mis ideas se valoran.

Xiomara:

Antes éramos solo amas de casa, con el proyecto empezamos el huerto, hemos aprendido a cocinar con sabores naturales, tenemos nuevos cultivos y nuevas facilidades. Es delicioso el trabajo con otras mujeres. Revivió en mí otras esperanzas. Nos ha cambiado para bien. Tenemos más salud mental. El programa de PIAL con género ha provocado un cambio total.

Joven varón

En mi casa me han enseñado a cocinar, limpiar, de todo. El esposo de mi tía “quién lo cogía con una escala”, y ahora lo hace.

Ramón

Cuando acabe el proyecto nos queda lo aprendido, la experiencia acumulada, ya no dependemos de recursos internos. Está creada la base.

Sonia

Antes teníamos productos que se echaban a perder y ahora sabemos conservar. Hemos aprendido mucho. Yo me quiero integrar a la cría de aves.

Mujer

Antes no había cultura de comer vegetales y ahora sí. Ya los hombres no protestan porque el almuerzo no está a su hora. El proyecto nos ha enseñado y luego seguiremos trabajando con lo aprendido.

Ana

Siembro en el plátano canabalia porque le da oxígeno al suelo y a mí semillas para la artesanía. Aquí el machismo se fue un poco a pique.

Alfredo

Yo creo que los hombres deben participar en los talleres de género para que no se pierda el 50% de la comunidad. Los hombres deben participar más aunque haya que buscar otros horarios para realizar los talleres. Es reconfortante ver a las mujeres realizadas.

Presidente de la cooperativa

Si la mujer trabaja en todo, el hombre tiene que tirar pa' lante también.

Al interior de las comunidades:

“al inicio me veían como una mujer prepotente, pero cuando comenzaron a ver que mi familia era más feliz, unida y organizada todas se unieron” María.

“Un elemento motivador para la participación de las mujeres, en un inicio y la familia posteriormente, fue la producción de huertos para el autoconsumo. También, generó cambios en las costumbres arraigadas del campesinado cubano, al incorporar una variedad de vegetales en sus platos culinarios”.

“Los hombres no hacían labores en casa por no dañar su hombría. Las mujeres tuvimos que sensibilizar a los hombres para que comprendieran la necesidad de ayudarnos mutuamente. Yo misma era la que educaba a mi hijo sin hacer nada en la casa”

“El cultivo de huertos, los patios familiares y la conservación de alimentos constituyen un sustento económico para la familiar, no solo por los ingresos –aun no muy significativos- sino por el ahorro que implica en la economía familiar”.

“Es un proceso lento, se debe ir despacio pero genera ganancias, fortalece al grupo, a la familia”

Aprendimos de género – enseñar a los hombres a que se incorporen en la vida cotidiana, trabajar a la par, resolver problemas juntos -, de conservación de alimento, de suelo, de cooperación, de nutrición, de técnicas agroecológicas, de cruce genético, cambio climático, de negociación, organización”.

“Es un proceso de compartir y aprender”.

“El proyecto me ayudo a vivir, a reconocer que yo servía en la vida.... Mi vida ha cambiado por completo, tengo un pedazo de tierra, crío animales...” Eloisa.

“El proyecto es como una religión, da felicidad, esperanza...”

“el poder ahora está compartido”

“Han mejorado las relaciones de parejas, de la economía, los hombres se han vinculado a las tareas del hogar y las mujeres a las del campo, con menos prejuicios y sin pena”.

“Tenemos autonomía propia porque contamos con los conocimientos. Contamos con nuevas formas de organización”.

“Si no lo hago en mi casa, no lo puedo hacer en mi proyecto”

“Siete años de reflexión sobre género me han cambiado”

“La etapa más importante era cuando se veía los resultados de los Proyectos pilotos, que género ya no es un discurso y hay beneficios para hombres y mujeres y sobre todo para toda la familia”.

“Los resultados están en mí, en mi familia, en la comunidad”