



## **DIAGNÓSTICO INTRA-ORGANIZACIONAL**

### **Instituto de Investigaciones en Fruticultura Tropical (IIFT)**

Consultora: Dalia Acosta  
La Habana, 2020-2021

# Índice

<b><u>I PRESENTACIÓN</u></b>	<b>3</b>
<u>I.I Sistema de Gestión con Igualdad de Género</u>	
<u>I.II Igualdad de Género en el fortalecimiento de cadenas de frutales</u>	
<b><u>II METODOLOGÍA Y APLICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO</u></b>	<b>8</b>
<u>II.I Proceso y definiciones por herramientas del diagnóstico</u>	
<u>II.II Taller de validación de la matriz DAFO</u>	
<u>II.III Otras consideraciones de orden general</u>	
<b><u>III ACERCAMIENTO A LA ENTIDAD Y SU PERSONAL</u></b>	<b>17</b>
<u>III.I Estructura de la entidad</u>	
<u>III.II Recursos humanos</u>	
<u>III.III Nivel educacional y potencial científico</u>	
<u>III.IV Personal por direcciones y nivel de ingresos</u>	
<u>III.V Puestos de dirección y reserva de cuadros</u>	
<u>III.VI Estado civil y familia</u>	
<b><u>IV. RESULTADOS POR HERRAMIENTAS DEL DIAGNÓSTICO</u></b>	<b>24</b>
<u>IV.I Hallazgos revelados en el análisis documental</u>	
<u>IV.II Hallazgos revelados en la Línea de Base</u>	
<u>IV.III Hallazgos revelados en el cuestionario de creencias</u>	
<u>IV.IV Hallazgos revelados en el cuestionario individual</u>	
<u>IV.V Hallazgos revelados en la consulta a informantes clave</u>	
<b><u>V. ANÁLISIS INTEGRAL DE RESULTADOS POR EJES DE IGECSA</u></b>	<b>95</b>
<u>V.I Análisis integral de resultados por ejes de IGECSA</u>	
<u>V.II Brechas de género identificadas</u>	
<b><u>VI MATRIZ DAFO</u></b>	<b>114</b>
<b><u>VI. RECOMENDACIONES</u></b>	<b>120</b>
<b><u>GLOSARIO</u></b>	<b>121</b>
<b><u>ANEXOS</u></b>	<b>126</b>



## I PRESENTACIÓN

A partir de la aprobación en 2011 de los Lineamientos de la Política Económica y Social, el sistema de la agricultura cubana inició importantes transformaciones en sus programas principales.

Como parte de estos esfuerzos, el Ministerio de la Agricultura (MINAG), la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), la Asociación Cubana de Producción Animal (ACPA), la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF) y la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), con el acompañamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la organización no gubernamental internacional Oxfam, trabajaron de conjunto en la **Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura de Cuba (2015-2020)**.

Concebida como un instrumento de trabajo de instituciones, organizaciones, empresas y cooperativas, la Estrategia de Género<sup>1</sup> incluye ocho líneas estratégicas:

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

Entre las acciones previstas para alcanzar los resultados esperados en la **línea estratégica número 5**, se encuentra la **“certificación de la gestión por la igualdad de género en entidades del MINAG a partir del sistema de Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)”**.

---

<sup>1</sup> Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura de Cuba (2015-2020).

([https://www.minag.gob.cu/sites/default/files/noticias/estrategia\\_de\\_genero\\_agricultura.pdf](https://www.minag.gob.cu/sites/default/files/noticias/estrategia_de_genero_agricultura.pdf))

## I.I Sistema de Gestión con Igualdad de Género

**IGECSA** (igualdad de género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria) es una **experiencia demostrativa para implementar de manera participativa un Sistema de Gestión con Igualdad de Género en entidades locales que intervienen en la seguridad alimentaria**. Al conciliar los intereses comunes de la FMC, el MINAG y la ANAP, IGECSA contribuyó a la implementación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) y, desde 2021, tributa al nuevo Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM).

La iniciativa se realiza en el marco del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género, que se ha desarrollado durante más de una década en la región, acompañado por el compromiso y apoyo técnico del Centro Regional de Servicios del PNUD para América Latina y el Caribe. Se trata de promover cambios organizacionales que, a partir de un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión, contribuyan a garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre mujeres y hombres.

Partiendo de un exhaustivo análisis de las relaciones de género, y mediante la implementación de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género, IGECSA busca avanzar hacia una economía más igualitaria y justa, en el marco de la modernización de la gestión de las empresas y del crecimiento económico sobre bases innovadoras.

En esencia, IGECSA se dirige a promover y reconocer en las entidades cooperativas y estatales vinculadas al MINAG (productivas y de servicios) prácticas laborales que impactan positivamente en el desempeño institucional y la gestión de sus recursos humanos, a la vez que potencian el establecimiento de relaciones más justas e igualitarias entre hombres y mujeres del sector agropecuario. La experiencia basa su intervención en 8 principios acordados con actores locales y nacionales<sup>2</sup>:

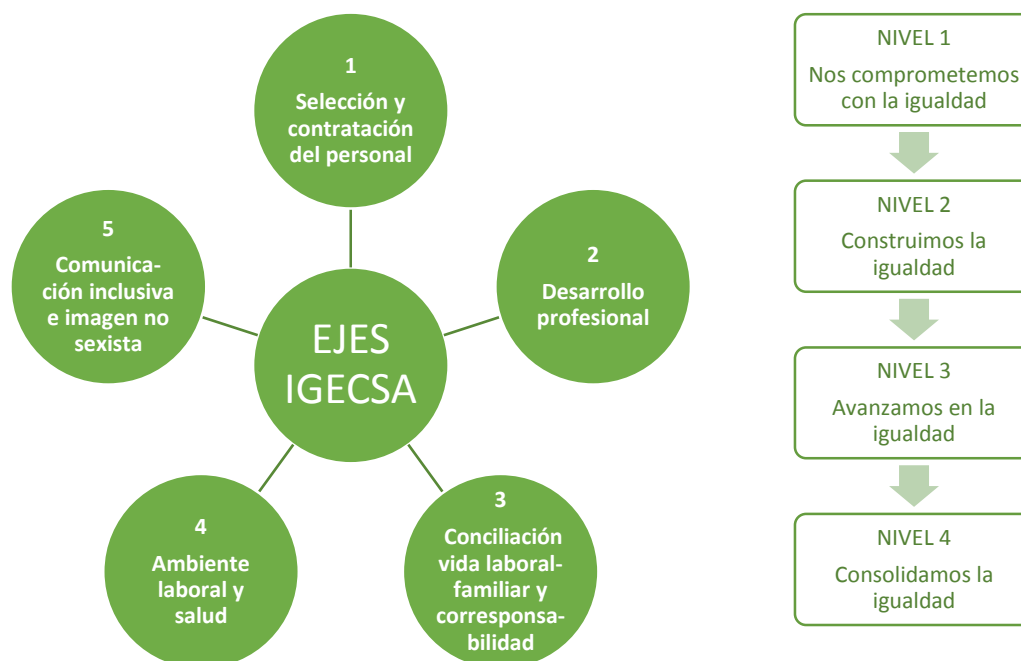
1. Igualdad entendida como no discriminación.
2. La Equidad entendida como medio para alcanzar la igualdad.
3. Enfoque participativo e incluyente.
4. Mejora progresiva y continua.
5. Transformación de la gestión intraorganizacional para la igualdad de género.
6. Igualdad de género para la gestión con calidad.
7. Comprensión sistémica de la seguridad alimentaria.
8. Gestión del conocimiento para potenciar la igualdad de género.

---

<sup>2</sup> Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014.

([https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html))

La experiencia incluye un riguroso modelo de metas e indicadores vinculados con cinco ejes de análisis relacionados con discriminaciones y/o brechas de género, así como cuatro niveles de reconocimientos escalonados<sup>3</sup>:



Alcanzar el nivel 4 de IGECSA significa que han quedado instalados los mecanismos de mejora continua en la institución u organización, que permitan reflexionar y abordar nuevas situaciones de desigualdad y realizar avances permanentes, así como la generación de acciones de innovación en relación al cambio en las relaciones de género.

Para llegar hasta aquí, la entidad debe cumplir varios requisitos:

**Voluntariedad:** interés y disposición en participar e implementar los cambios.

**Compromiso:** alta dirección de la entidad debe comprometerse oficialmente.

**Creación de Comité de IGECSA:** mecanismo responsable de implementar el sistema.

**Diagnóstico:** definición del punto de partida respecto a brechas de género.

**Plan de Acción:** estrategias, acciones afirmativas y recursos asignados a partir de resultados del diagnóstico.

**Auditoría:** disposición de la entidad a someterse a auditorías externas para constatar los avances.

<sup>3</sup> Elaboración propia a partir de Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014.  
([https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html))

## I.II Igualdad de Género en el fortalecimiento de cadenas de frutales



En noviembre del 2017 el MINAG y el PNUD, en colaboración con el Ministerio de la Industria Alimentaria y el Ministerio de Comercio Interior, y con financiamiento del gobierno de Canadá, iniciaron la implementación de **AGROFRUTALES**, un **proyecto de apoyo al fortalecimiento de cadenas de frutales a nivel local**.

Se trata de una iniciativa que pretende contribuir a la seguridad alimentaria de la población cubana, aportando a la implementación del Programa Nacional de Frutales un enfoque de cadena orientado a la satisfacción de la demanda, la integración de los actores y un desarrollo eficiente, sostenible y con equidad<sup>4</sup>. Su principal objetivo es mejorar el desempeño y la gestión de tres cadenas de frutales (mango, papaya y guayaba) en 5 municipios, ubicados en las provincias de Artemisa (Artemisa, Alquizar y Caimito) y Santiago de Cuba (Santiago de Cuba y Contramaestre).

La iniciativa contribuye a varios objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre ellos el ODS 5 dedicado a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres<sup>5</sup>.

Como parte del proceso de fortalecimiento con equidad se han previsto las siguientes líneas de trabajo:

1. Enriquecimiento de los diagnósticos de las cadenas, incorporando un análisis de la equidad de género para determinar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres respecto a su presencia, roles y empoderamiento en las cadenas.
2. Inclusión de acciones que aporten a la equidad de género en todas las propuestas de intervención que apoye el proyecto.
3. Implementación de iniciativas afirmativas en cooperativas para favorecer la participación y el empoderamiento de las mujeres en las cadenas.
4. Apoyo a entidades estatales beneficiarias del proyecto en la implementación del Sistema de Gestión IGECSA para promover cambios y prácticas a favor de la equidad de género.

---

<sup>4</sup> II Informe anual de AGROFRUTALES (1 de abril del 2018-31 de marzo de 2019)

([https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/CUB/II\\_Informe\\_Agrofrutales\\_Marzo\\_31mar2019.pdf](https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/CUB/II_Informe_Agrofrutales_Marzo_31mar2019.pdf))

<sup>5</sup> Documento de proyecto AGROFRUTALES (2017)

([https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/CUB/Prod/doc%20firmado%20FRUTALES\(00092873\).pdf](https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/CUB/Prod/doc%20firmado%20FRUTALES(00092873).pdf))

En el ámbito de la **línea de trabajo 4** se ha favorecido la aplicación de IGECSA en seis entidades estatales, que están siendo apoyadas por el proyecto AGROFRUTALES.

#### **La Habana**

- Instituto de Investigaciones en Fruticultura Tropical (IIFT) (Playa)

#### **Artemisa**

- Unidad Científico Técnica de Base (UCTB) (Alquízar)
- Grupo Empresarial Agrícola Forestal (GEAF) (Artemisa)
- Mini Industria Villa Roja de la Empresa de Producciones Agropecuarias (Artemisa)
- Unidad de Beneficio y Comercialización de la Empresa Cítricos Ceiba (Caimito)

#### **Santiago de Cuba**

- Grupo de Difusión de Tecnologías (GDITEC) (Contramaestre)

Como parte del proceso de implementación en las entidades seleccionadas, se han realizado los siguientes pasos:

1. Familiarización al personal directivo con los objetivos, ejes de trabajo, pasos y niveles de reconocimiento de IGECSA.
2. Formalización del compromiso de las entidades para iniciar la implementación.
3. Construcción de la ruta crítica para la implementación de IGECSA en cada una de las entidades.
4. Lanzamiento de IGECSA en cada una de las entidades.
5. Creación del Comité de Género de IGECSA en cada entidad.

Como actuales y próximos pasos, corresponde:

1. Realización del diagnóstico intra-organizacional para identificar brechas de género. Elaboración de los planes de acción para reducir las brechas de género en las entidades. Implementación de las acciones de cambio.
2. Evaluación interna del cumplimiento de los planes de acción y de alcance de resultados.
3. Auditoría externa para certificar el alcance de los indicadores y metas de IGECSA en cada nivel.
4. Otorgamiento del reconocimiento según el nivel de progreso alcanzado.

El presente informe analiza los resultados del diagnóstico intra-organizacional realizado en la sede del Instituto de Investigaciones en Fruticultura Tropical (IIFT), en La Habana.

## II METODOLOGÍA Y APLICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El **diagnóstico intra-organizacional para identificar brechas de igualdad de género** es un paso fundamental en la implementación de IGECSA. A partir de este ejercicio, las entidades comprometidas con el proceso elaboran un plan de acción e inician la implementación de las acciones de cambio necesarias.

El diagnóstico se realiza a partir de la metodología de IGECSA y de un grupo de herramientas previamente validadas para el levantamiento de información: 1) Entrevista a la persona que dirige o preside la entidad; 2) Cuestionario de Levantamiento de Línea de Base; 3) Cuestionario individual de creencias; 4) Cuestionario individual para el personal de la entidad; 5) Análisis Documental; 6) Entrevista grupal. Una vez finalizado el proceso de levantamiento de información y elaboración de informe preliminar, el diagnóstico incluye un Taller de validación de la matriz DAFO con el personal de la entidad y el cierre del informe final del diagnóstico, dando paso a la elaboración del Plan de Acción para reducir las brechas de género detectadas.

La coincidencia en el tiempo de la realización del diagnóstico en el IIFT con las medidas de respuesta nacional ante la pandemia por la covid-19, requirió la extensión en los plazos de realización de la investigación, así como la búsqueda de alternativas para cumplir con los objetivos previstos. Como resultado de la adaptación al contexto de la emergencia, se decidió sustituir la entrevista grupal presencial por una consulta a informantes clave.

La nueva herramienta fue elaborada a partir del cuestionario de la entrevista grupal, adaptándola a las necesidades de una consulta prevista para ser realizada por teléfono en un período máximo de una hora, y priorizando aquellos temas no incluidos en otras herramientas del diagnóstico. (Ver Guía de consulta a informantes clave en Anexos).

Como resultado de este proceso las herramientas aplicadas en el IIFT para el levantamiento de información fueron las siguientes:

1. Entrevista a la persona que dirige o preside la entidad.
2. Análisis Documental
3. Cuestionario de Levantamiento de Línea de Base.
4. Cuestionario individual de creencias.
5. Cuestionario individual para el personal de la entidad.
6. Consulta a informantes clave.

Tanto en el trabajo presencial como a distancia, se contó con el apoyo del Director General, Guillermo Almenares Garlobo, y con el aporte y compromiso de la Directora de Área de Gestión del Capital Humano, Mónica Piniella Gutiérrez, designada para acompañar y facilitar el acceso a la documentación necesaria y la aplicación de las herramientas previstas.



## II.I Proceso y definiciones por herramientas del diagnóstico

La aplicación de las herramientas del diagnóstico intra-organizacional de IGECSA en el IIFT se inició el 25 de febrero con la entrevista introductoria con el Director General de la entidad y concluyó el 10 de noviembre, tras la revisión del último documento recibido de la entidad. Como cierre del proceso, el 22 de febrero de 2021 se realizó el Taller de Validación de la Matriz DAFO.

Cada una de las herramientas aplicadas levanta la información por los cinco ejes de IGECSA y en ese mismo orden se exponen los resultados. Durante la aplicación de los cuestionarios, se observaron dinámicas del ambiente laboral que han sido tenidas en cuenta en el análisis integrado.

Además de la presentación y el capítulo metodológico, el informe de diagnóstico incluye: a) caracterización de la entidad y su personal; b) hallazgos por herramientas; c) análisis integrado de los resultados por ejes de IGECSA; d) síntesis de las principales brechas que se presentan en la entidad; e) sistematización en una matriz DAFO de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene la entidad para una gestión con igualdad de género; f) recomendaciones.

A los efectos del diagnóstico se asume la definición de brechas de género incluida en el documento orientador para la implementación de IGECSA<sup>6</sup>:

---

### **Brechas de género**

Son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres. Disparidad que existe en cualquier área entre las mujeres y los hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias. (PNUD, 2010)

---

Otros términos de género pueden encontrarse en el glosario que acompaña este informe de diagnóstico.

A continuación se aportan especificidades sobre la aplicación de cada una de las herramientas.

---

<sup>6</sup> Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014.

([https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html))

## **Herramienta 1: entrevista a la persona que dirige o preside la entidad**

A partir del cuestionario previamente validado se realiza el encuentro con el Director General, previsto como un espacio introductorio para el inicio del proceso de diagnóstico. Entre otros aspectos relacionados con la igualdad de género y la experiencia demostrativa IGECSA, la entrevista aborda detalles organizativos como la identificación inicial de las vías para consultar la documentación necesaria como evidencia. Los resultados del encuentro se tienen en cuenta a lo largo del informe de diagnóstico.

## **Herramienta 2: análisis documental**

La revisión se realizó de manera presencial en la entidad entre el 25 de febrero y el 13 de marzo. Una vez instauradas las medidas de respuesta a la covid-19, que incluyó el cierre temporal del acceso a las instalaciones del IIFT y el inicio del trabajo a distancia, se continuó la recopilación documental vía electrónica hasta el 10 de noviembre, con el apoyo de la Directora del Área de Gestión del Capital Humano.

El análisis se realiza con el objetivo de Identificar en la documentación seleccionada de la entidad cómo se expresan aspectos clave sobre las relaciones y brechas de género. Para ello la metodología incluye seis grupos de documentos o productos y define elementos mínimos a tener en cuenta:

### **1) Bases de datos del personal.**

- Si desglosan los datos por sexo.
- Si tienen campos de información vinculados con los 5 ejes de IGECSA (o con cuál de ellos).
- Sobre qué indicadores (por ejes) se está relevando la información (se incorpora en la base de datos).

### **2) Actas de Asambleas, Juntas Directivas y/o Consejos de Dirección.**

- Si desglosan cantidad de participantes de mujeres y hombres.
- Si aluden a roles y actividades específicas realizadas por mujeres y hombres.
- Si abordan el tema de género.
- Si especifican cuando habla un hombre o una mujer.
- Si analizan problemas (necesidades específicas) de mujeres y hombres.
- Si analizan los temas específicos (ejes) de IGECSA.
- Qué aspectos específicos abordan sobre cada eje de IGECSA.
- Exponer y valorar la frecuencia de participación de mujeres y hombre: cuántas personas por sexo participan (también sacar los porcentajes de ser posible), cuántas veces, sobre qué temas, si son escuchados y consideradas las observaciones, etc.

**3) Informes o Balances de la entidad enviados (al cierre del 2019) a la empresa u otro organismo similar.**

- Si presenta lenguaje sexista.
- Si aluden a roles y actividades específicas realizadas por mujeres y hombres.
- Si abordan el tema de género.
- Si especifican cuando habla un hombre o una mujer.
- Si analizan problemas (necesidades específicas) de mujeres y hombres.
- Si analizan los temas específicos (ejes) de IGECSA.
- Qué aspectos específicos abordan sobre cada eje de IGECSA.

**4) Convocatorias y descripciones de puestos.**

- Si presenta lenguaje sexista.
- Si especifica a mujeres u hombres para la plaza.
- Si las nuevas convocatorias son generalmente de trabajos tradicionalmente considerados como masculinos o femeninos.
- Si se pone algún requisito o condición adicional que refiera la “no existencia de problemas familiares o para el cuidado”, “o tenencia de hijos/as”, o personas adultas mayores.
- Si se manejan aspectos relativos a horarios flexibles en la entidad.

**5) Mural o dispositivo similar de comunicaciones al personal de la entidad.**

- Si presenta lenguaje sexista.
- Qué temas se resaltan más en las comunicaciones
- Qué imágenes/fotografías/caricaturas/mensajes se presentan y si ellos tienen o no, lenguaje sexista.

**6) Procedimientos documentados sobre la gestión de la entidad.**

- Si presenta lenguaje sexista.
- Si analizan problemas (necesidades específicas) de mujeres y hombres.
- Si aluden a roles y actividades específicas realizadas por mujeres y hombres.

**Herramienta 3: cuestionario Levantamiento de Línea de Base**

El levantamiento de la información para responder el cuestionario de 71 preguntas de Línea de Base (excluyendo 8 sobre la persona que facilita la información), todas directamente relacionadas con los 45 indicadores de IGECSA, se realizó al inicio de la consultoría de manera presencial (25 al 28 de febrero), y a distancia en el contexto de respuesta a la covid-19 (15 de mayo -10 de noviembre).

Según la metodología, la respuesta positiva a la pregunta sobre la existencia o no de determinada información se da solo a partir de los documentos existentes en el momento de realización del diagnóstico. De acuerdo con los requisitos establecidos no se promovió la realización de ningún documento nuevo, o ajuste a los ya existentes en la entidad.

El levantamiento incluye evidencias relacionadas con la caracterización de la entidad y cada uno de los ejes de IGECSA. Se incluye, además, la descripción de los documentos y/o evidencias y una columna de observaciones, con la finalidad de contribuir a la identificación de brechas y oportunidades para la mejora progresiva y continua.

La persona encargada de facilitar el acceso a la información fue la Directora de Gestión del Capital Humano, Mónica Piniella, función que cumplió de manera presencial y a distancia, y con la cual se mantuvo un intercambio sistemático durante todo el proceso. Adicionalmente, en condiciones de teletrabajo por la covid-19, se contó con el aporte a través de correo electrónico (envío de documentación y evidencias) del Director del IIFT, Guillermo Almenares; la Directora de Desarrollo, Edelmis Reyes; el Director de Contabilidad y Finanzas, Jorge Rodríguez; la especialista de cuadros, Sonia Bolaños y la Presidenta del Comité de Género, Dalia Lisette Masaguer.

#### Herramienta 4: cuestionario de creencias

El cuestionario de creencias se aplicó entre el 25 de febrero y el 13 de marzo. Por las características de la herramienta - un cuestionario anónimo de 37 preguntas y cuyo completamiento está previsto para un máximo de 10 minutos-, se contempló su aplicación a todo el personal de la entidad. Para ello se contó con el apoyo del equipo del Área de Gestión del Capital Humano que facilitó la creación de grupos para la aplicación y la localización de personas, teniendo en cuenta que se trata de un centro donde el personal cumple funciones fuera de la sede.

De 131 personas que integran la plantilla del IIFT, todas las personas disponible en el momento de la aplicación (108 para un 82,4%) respondieron el cuestionario y 23 (17.6%) no lo hicieron por encontrarse trabajando fuera de la provincia, de vacaciones o de licencia. Del total de las respuestas, 102 (94,4% de las respuestas y 77,9% del total del personal) fueron válidas y 6 fueron declaradas no válidas (5,5% de las respuestas y 4,6% del total del personal), por no haberse incluido sexo y edad.

**Tabla 1: Frecuencias de respuestas al cuestionario de creencias<sup>7</sup>**

Repuestas por sexo		Frecuencia	%
Respuestas válidas	Mujeres	53	49,1
	Hombres	49	45,4
No válidas	No marcan sexo y edad	6	5,5
TOTAL		108	100

<sup>7</sup> El índice de respuestas permite lograr un nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error admisible del 5%, según cálculo realizado en la plataforma *on line* SurveyMonkey (<https://es.surveymonkey.com>).

Del total de personas que respondieron y cuyos cuestionarios fueron válidos, 53 son mujeres (51,96%) y 49 son hombres (48,03%). La diferencia porcentual (3,93%) no se considera significativa.

La herramienta incluye tres opciones de respuesta que, a los efectos del análisis de los resultados, se interpretan de la siguiente manera:

**Totalmente de Acuerdo (TA):** persona que comparte la creencia asociada a estereotipos de género, en posición de resistencia al cambio.

**Parcialmente de Acuerdo (PA):** persona en posición de incertidumbre o indecisión, que puede estar en riesgo de reproducir estereotipos de género.

**Totalmente en Desacuerdo (TD):** persona que no comparte la creencia asociada a estereotipos de género, en posición a favor de la equidad y la igualdad.

En función de la visualidad de los resultados, se han asignado tres colores para diferenciar los grupos de respuesta: rojo para TA, amarillo para PA y morado para TD. Desde el punto de vista de la comunicación con enfoque de género, se ha seleccionado el morado como representativo del desacuerdo con los estereotipos de género, por tratarse del color que identifica a los movimientos feministas y de mujeres a nivel global.

El cuestionario recogió información por sexo y grupos de edades, lo que permitió realizar cruces por esas categorías.

Por último, con el fin de visualizar dónde están los mayores avances y donde los mayores desafíos, se incluye una sistematización de las respuestas de mujeres y hombres, según ejes de IGECSA, a partir de cuatro criterios:

**1) creencias con más de 70% de mujeres y de hombres totalmente en desacuerdo:** muestra una tendencia importante de avance en la mayoría del grupo de hombres o de mujeres.

**2) creencias con más de 30% de mujeres y de hombres totalmente de acuerdo:** aunque no se trate necesariamente de una porción mayoritaria contribuye a identificar donde están los mayores desafíos.

**3) creencias con más de 30% de mujeres y de hombres parcialmente de acuerdo:** aunque no se trate necesariamente de una porción mayoritaria, contribuye a identificar desafíos pues refleja una posición intermedia que podría conducir a la reproducción de los estereotipos.

**4) creencias con opiniones divididas:** aquellas que no muestran tendencias definidas y que, por ende, podrían entrar también en la categoría de los desafíos.

## Herramienta 5: cuestionario individual

El cuestionario individual se aplicó entre el 25 de febrero y el 13 de marzo. Teniendo en cuenta que para entidades con más de 100 personas se sugiere realizar un diseño muestral -pues no es necesario llegar a todo el personal y ello agiliza el tema de los tiempos de la investigación/estudio/diagnóstico-, la aplicación se realizó de la siguiente manera:

- Muestreo por cuota, en miniatura (cuasi probabilístico) que responde a dos características de la población: sexo y tipo de ocupación.
- La muestra seleccionada fue de 45 personas (34,4% del personal), de ellas 22 mujeres (48,8%) y 23 hombres (51,2%).

Para el diseño de la muestra se contó con el apoyo de una especialista en estadísticas que tuvo en cuenta las categorías sexo, edad y categoría ocupacional. El cuestionario se aplicó según el listado de personas, por su nombre y apellidos, seleccionado por la especialista. (Ver muestra en el documento de Anexos a este informe)

De 45 personas previstas, 40 (88,8%) estaban disponibles en el período de aplicación del cuestionario. Un total de 5 personas (11,2%) se encontraba trabajando fuera de la provincia, de vacaciones o de licencia. Del total de personas que respondieron, 21 son mujeres (52,5%) y 19 son hombres (47,5%).

Teniendo en cuenta el contexto nacional, en condiciones de la pandemia por la covid-19, se decidió no completar la muestra (no identificar 5 nuevas personas con características idénticas en cuanto a sexo y ocupación), con el objetivo de no dilatar el Diagnóstico.

Se considera que el levantamiento realizado es suficiente para cumplir con los objetivos de la investigación e identificar diferenciales de género. La diferencia porcentual alcanzada por sexo (5 puntos) no se considera significativa para el tipo de muestra.

El cuestionario recogió información por sexo y grupos de edades, lo que permitió realizar cruces por esas categorías. A los efectos del informe se priorizó la visualización de las respuestas del grupo de 20 a 30 años, teniendo en cuenta que el Comité de Género de la entidad tiene en implementación una línea de trabajo específica con este grupo. En casos necesarios se realizaron cruces por preguntas para profundizar en los resultados.

## Herramienta 6: consulta a informantes clave

La consulta a informantes clave se realizó entre el 25 de febrero y el 30 de septiembre en dos modalidades: presencial y a distancia. Las consultas presenciales se extendieron por una hora o más y las realizadas a distancia, por vía telefónica, duraron entre 20 min y una hora. La consulta se realizó con el objetivo de complementar, ampliar o

profundizar la información levantada por las otras herramientas del diagnóstico, a través de preguntas estructuradas por ejes de IGECSA.

En total fueron consultadas 12 personas, 6 mujeres (50%) y 6 hombres (50%), representantes de todas las áreas de la entidad.

Para la aplicación de esta herramienta se tomó como referencia la guía de preguntas elaborada para la realización de dinámicas grupales, priorizando aquellas que pudieran aportar elementos nuevos o profundizar en información clave, adaptándolas a las características de una entrevista telefónica. (Ver herramienta adaptada en el documento de Anexos a este informe)

## II.II Taller de validación de la Matriz DAFO

El Taller de validación de la Matriz DAFO “Caminamos con IGECSA” se realizó el 22 de febrero de 2021 en la sede del IIFT, con la participación de 16 personas (8 hombres y 8 mujeres) de las diferentes áreas de la entidad, incluido el Consejo de Dirección y el Comité de Género. Participó, además, Ada Cuesta, Coordinadora del Comité Nacional de Coordinación de IGECSA, y Aracelys D. López González, Punto Focal de Género de la Oficina Nacional de Coordinación Proyectos (ONP).

Los **objetivos** del taller fueron:

1. Presentar a la entidad los principales resultados del diagnóstico intra-organizacional.
2. Validar de manera participativa la matriz DAFO del diagnóstico intra-organizacional.

La metodología del taller fue adaptada a las condiciones especiales creadas por la pandemia de coronavirus, incluyendo la eliminación de dinámicas de trabajo grupal inicialmente previstas, en aras de reducir el tiempo al mínimo indispensable. En estas circunstancias, la agenda se dividió en cuatro momentos:

**Primer momento:** breve presentación de las personas participantes y resumen de IGECSA.

**Segundo momento:** presentación y debate de los principales resultados del diagnóstico.

**Tercer momento:** revisión de la propuesta preliminar de la Matriz DAFO, debate, aprobación y cierre del taller.

## **II.II Otras consideraciones de orden general**

Teniendo en cuenta las reglas de la comunicación con enfoque de género, en la visualidad de los resultados se ha evitado el uso automático de colores que tradicionalmente identifican a mujeres y hombres y que se asocian a estereotipos de género, como pueden ser el rojo y/o rosado para las mujeres y el azul para los hombres. En este informe las mujeres se visualizan en naranja, el color de las campañas por la No Violencia hacia las mujeres, y los hombres en verde, como símbolo de la esperanza en el cambio necesario hacia la igualdad.

La información general sobre la entidad y su personal, levantada a través de varias herramientas - análisis documental, cuestionario de Línea de Base y cuestionario individual -, y de las bases de datos entregadas por la Dirección de Gestión del Capital Humano, se exponen en el capítulo II Acercamiento a la entidad y su personal.

En el análisis de los resultados, tanto del cuestionario de creencias como individual, se considera como brecha significativa una diferencia superior al 10%. En determinadas preguntas de ambas herramientas, se tiene en cuenta la importancia que puede tener una respuesta (aunque sea de un porcentaje muy bajo de personas), cuando se relaciona directamente con el carácter de la entidad.



### III ACERCAMIENTO A LA ENTIDAD Y SU PERSONAL

El Instituto de Investigaciones en Fruticultura Tropical (IIFT) tiene sus antecedentes más lejanos en 1965 con el desarrollo del Banco de Germoplasma de Frutales Tropicales y Subtropicales en lo que fuera la Estación Nacional de Frutales. Creado en 1967 como una Red de Estaciones, en 1985 se convierte en el Instituto de Investigaciones de Cítricos y Frutales y, en 2001, asume el nombre actual.

Con la misión de **proveer la base científico-técnica para lograr la sostenibilidad y competitividad de la agroindustria frutícola cubana**, el IIFT es una institución de investigación-desarrollo en perfeccionamiento desde el año 2002, autofinanciada, perteneciente al Sistema de Ciencias e Innovación Tecnológica Agraria del MINAG y dedicada fundamentalmente a **la investigación científica e innovación tecnológica, los servicios científico tecnológicos, la docencia y la producción de insumos fundamentales para la agroindustria frutícola**.

El **Programa de Investigación e Innovación Tecnológica** se conforma a partir de las demandas de las ramas productivas, territoriales y nacionales, y a través de los servicios científico-tecnológicos se garantiza la introducción directa en la producción de los resultados de la investigación. El Informe de Balance 2019 reporta que en ese año se trabajó en la ejecución de los 43 proyectos de investigación y un plan de generalizaciones compuesto por cinco iniciativas.

Entidad rectora de la actividad técnica de los frutales en Cuba, el IIFT certificó en 2006 el **Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)** por la norma NC/ISO 9001:2001, condición que fue renovada en 2010 y 2013 según la NC/ISO 9001:2008. De acuerdo con el último Informe de Balance del instituto, en 2019 “se realizaron cambios al SGC según la NC/ISO 9001:2015” y, **“como parte de la mejora continua”, la entidad se mantiene “en revisión y adecuación permanente”**.

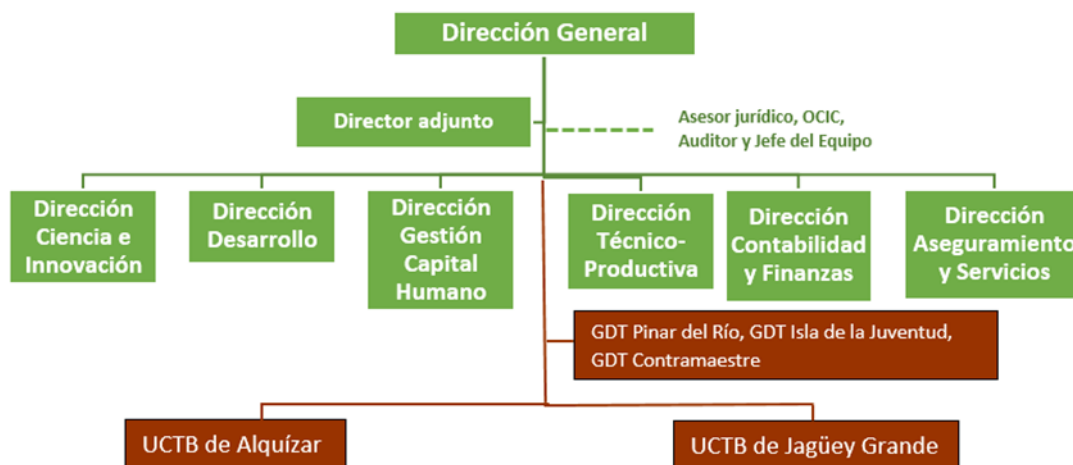
Entre las perspectivas para el trabajo en 2020, el documento plantea seguir mejorando el Sistema de Gestión de la Calidad y trabajando con la NC ISO 14001 2015 Sistema de Gestión Ambiental. En el ámbito de los recursos identifica la necesidad de continuar la mejora de la infraestructura de la entidad; completar la plantilla en áreas claves de la institución; adquirir equipamiento de laboratorio para mejorar la infraestructura y continuar mejorando el parque de transportación de forma tal que permita una mayor calidad en la realización de los servicios y la ejecución de los proyectos de investigación.

Al inicio de la investigación para el presente diagnóstico el Director General del IIFT, Guillermo Almenares Garlobo, reafirmó la voluntad y el compromiso de la entidad en la implementación de IGECSA como un sistema que, en la medida en que permita avanzar en todos los temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres desde los sistemas de gestión, contribuirá también al cumplimiento de los objetivos más generales del instituto y sus potencialidades de desarrollo.

### III.I Estructura de la entidad

Además de la sede en La Habana, el instituto cuenta con dos Unidades Científico Tecnológicas de Base (UCTB) – una en Alquizar, provincia de Artemisa, y otra en Jagüey Grande, Matanzas -, y tres Grupos de Difusión Tecnológica (GDT): municipios de Pinar del Río, Isla de la Juventud y Contramaestre, en la provincia de Santiago de Cuba.

El actual diagnóstico fue aplicado en las direcciones de la sede de la institución en el municipio Playa (señaladas en verde), en la provincia de La Habana.



El organigrama incluye Director Adjunto, plaza no ocupada en estos momentos. La sigla OCIC significa Oficina de Control de Información Cifrada y el Jefe de Equipo, es el responsable del Equipo de Perfeccionamiento Empresarial.

La sede del IIFT está constituida por un conjunto de cinco viviendas que han sido adaptadas para cumplir su función como oficinas y laboratorios. De los 18 laboratorios con que cuenta la entidad, 13 se encuentran ubicados en estas instalaciones.

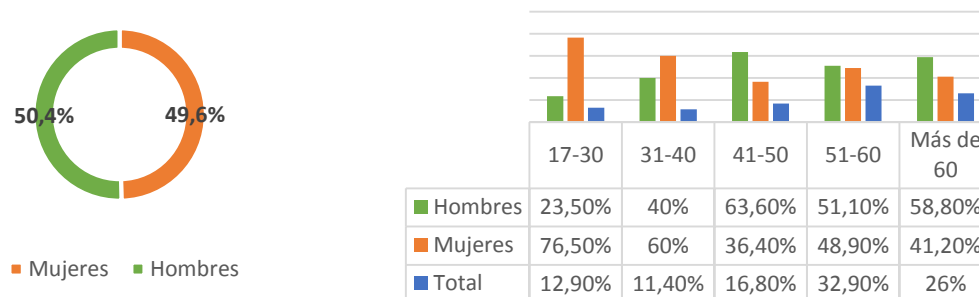
A continuación se hace un análisis de los datos de la Base de Datos del personal del IIFT.

### III.II Recursos humanos

De las 286 personas contratadas por el IIFT en sus diferentes unidades, 131 trabajan en la sede del municipio habanero de Playa, donde se realiza este diagnóstico de IGECSA.

En el gráfico 1 puede observarse un alto índice de paridad entre mujeres (65) y hombres (66) en la fuerza de trabajo total de la entidad. Por grupos de edades, las mujeres predominan entre las personas de 17 a 40 años y los hombres en los grupos de 41-50 y de más de 60 años. El grupo que muestra un mayor balance entre mujeres y hombres es el de 51-60 años, con una diferencia no significativa de 2,2% a favor de los hombres.

**Gráfico 1: Personal del IIFT por sexo y grupos de edades**



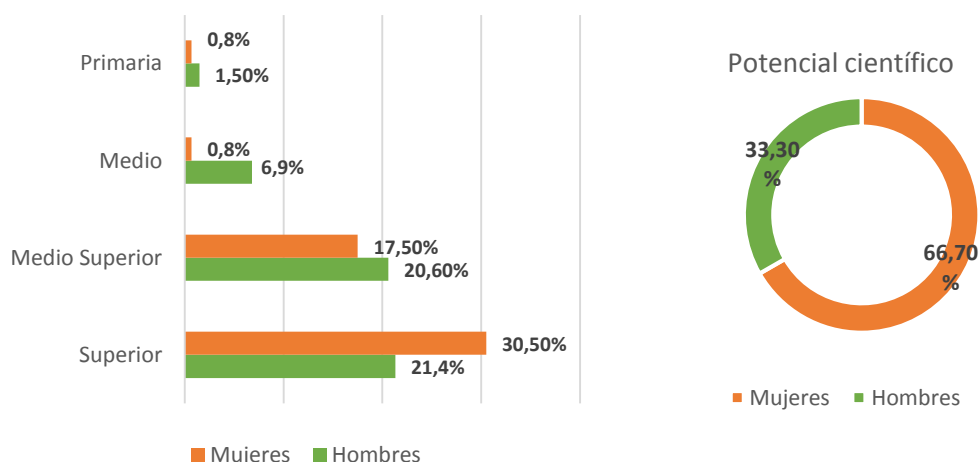
A nivel de grupos etarios, el personal joven (17-30 años) es minoritario, representando el 12,9%. Al interior de ese grupo, las mujeres superan en 53 puntos a los hombres. En los dos grupos de edad mediana, entre los 31 y 50 años, se concentra el 28,2% del personal de la entidad. Entre 31 y 40 años, las mujeres superan en 20 puntos a los hombres. De 41 a 50, ellos son 27,2 puntos más que las mujeres.

Más de la mitad de las personas de la entidad (58,9%) tienen 51 años y más. Al interior de los dos grupos de edades (51-60 y más de 60 años), predominan los hombres con una diferencia insignificante en el primer grupo (2,2 puntos) y más marcada en el segundo (17,6 puntos). En ese grupo de mayores de 60, 58,8% son hombres y 41,2% mujeres. Cuando se mira, además, al grupo que permanece trabajando después de los 70 años (18 personas), ellos las superan en 11,2 puntos: 55,6% son hombres y 44,4%, mujeres.

### III.III Nivel educacional y potencial científico

Un número importante de mujeres y hombres del IIFT tiene alto **nivel educacional y científico**, resultado relacionado con la misión de la entidad. El gráfico 2 muestra la distribución por sexo y nivel educacional, así como el potencial científico de la entidad.

**Gráfico 2: Nivel educacional y potencial científico, según sexo**



Un total de 118 de las 131 personas de la plantilla (90,1%) se concentran en los niveles medio superior y superior, de las cuales 55 (46,6%) son hombres y 63 (53,4%) mujeres.

Como muestra la tabla 2, las mujeres predominan en el nivel superior de enseñanza con una diferencia significativa de 17,6 puntos respecto a los hombres. Ellos son mayoría entre quienes ingresan a la entidad con nivel de primaria y medio y, en el caso del medio superior superan en 8% a las mujeres, una diferencia considerada no significativa.

**Tabla 2: Mujeres y hombres por nivel educativo**

Nivel educativo	TOTAL	Mujeres	Hombres
Primaria	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Medio	10	1 (10%)	9 (90%)
Medio Superior	50	23 (46%)	27 (54%)
Superior	68	40 (58,8%)	28 (41,2%)
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>65 (49,6%)</b>	<b>66 (50,4%)</b>

El **potencial científico** de la entidad está integrado por 54 personas, de las cuales 18 (33,3%) son hombres y 36 (66,7%) son mujeres, una diferencia del 33,4%. Las mujeres tienen una mayor presencia en la mayoría de los niveles científicos, según la tabla 3.

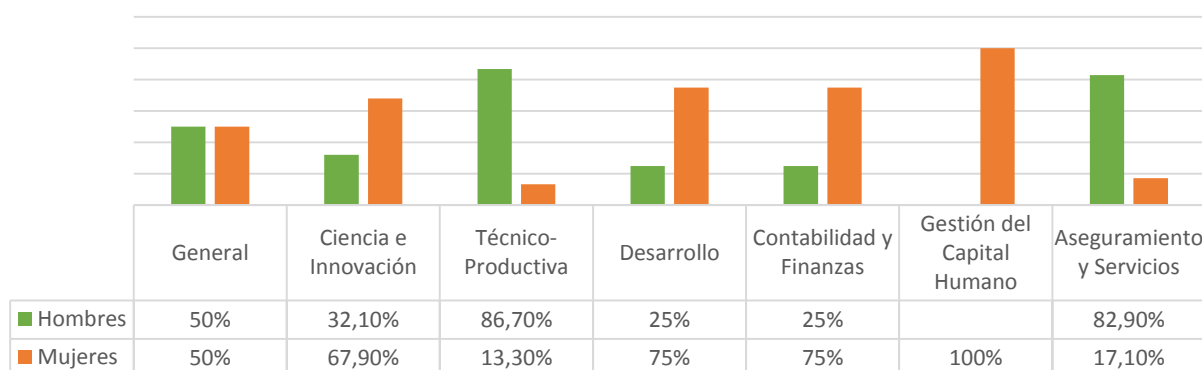
**Tabla 3: Categorías científicas, según sexo**

Categoría	TOTAL	Mujeres	Hombres
	(% del total de la categoría)		
Aspirantes a investigador/a	4	3 (75%)	1 (25%)
Investigador/a agregado/a	1	1 (100%)	0
Investigador/a auxiliar	5	5 (100%)	0
Investigador/a titular	7	6 (85,7%)	1 (14,3%)
Maestría	26	16 (61,5%)	10 (38,5%)
Doctorado	11	6 (54,5%)	5 (45,5%)

### III.IV Personal por direcciones y nivel de ingresos

El gráfico 3 muestra la distribución del personal por las siete direcciones del IIFT, notándose diferencias entre hombres y mujeres en algunas áreas.

**Gráfico 3: Mujeres y hombres por direcciones del IIFT**



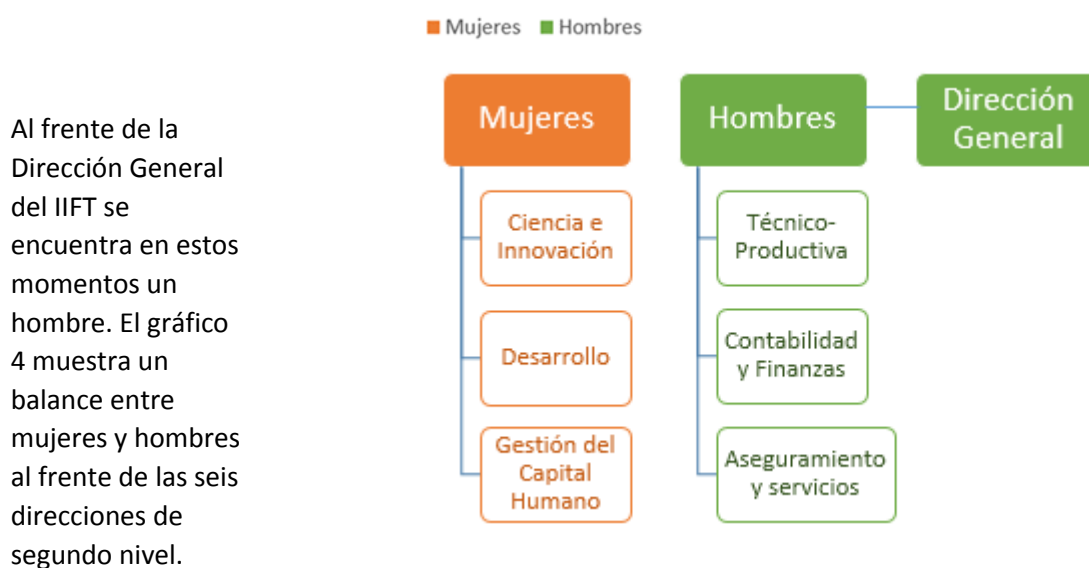
Con la excepción de la Dirección General, donde existe un balance entre mujeres y hombres, se constatan brechas de género en todas las áreas de la unidad. Las mujeres superan de manera significativa a los hombres en cuatro direcciones: Ciencia e

Innovación (35,8 puntos), Desarrollo (50 puntos), Contabilidad y Finanzas (50 puntos) y en Gestión del Capital Humano, donde ocupan todas las plazas. Los hombres, en tanto, tienen una mayor presencia en la Dirección Técnico-Productiva (73,4 puntos) y Aseguramiento y Servicios (65,8 puntos).

El **salario promedio** devengado en 2019 es superior en las mujeres (1214,42 CUP) que en los hombres (1037,89 CUP), para una diferencia de 176,53 CUP.

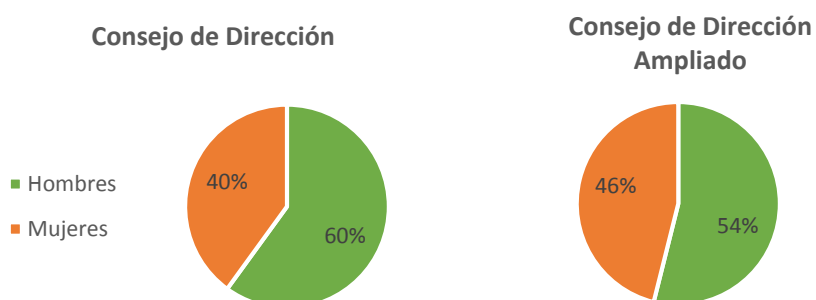
### III.V Puestos de dirección y reserva de cuadros

**Gráfico 4: Puestos de dirección según sexo**

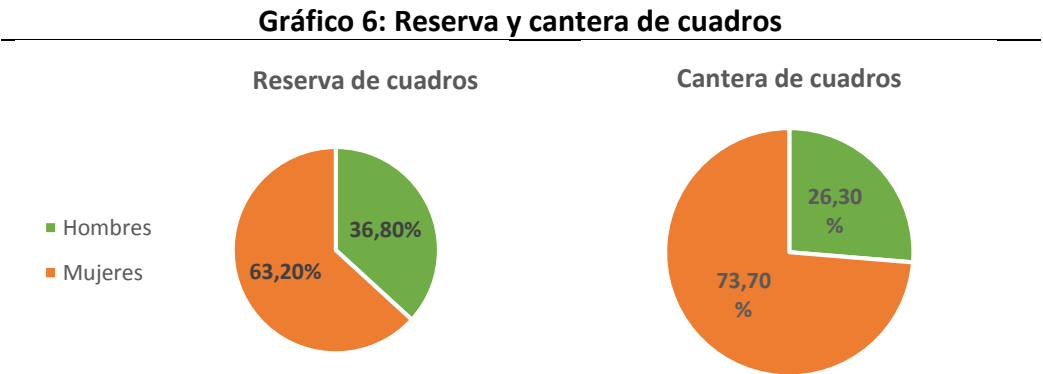


La situación varía cuando se mira a las personas que integran el Consejo de Dirección, integrado por 6 hombres (60%) y 4 mujeres (40%). La brecha disminuye cuando se invita a quienes dirigen la CTC, el PCC y la UJC.

**Gráfico 5: Composición del Consejo de Dirección**

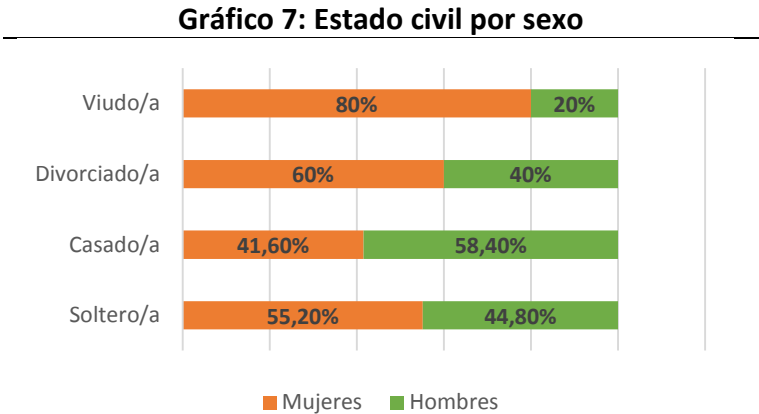


La participación de las mujeres aumenta y la de los hombres disminuye entre quienes se preparan para ocupar puestos de dirección en la reserva y en la cantera de cuadros. En el primer caso, las mujeres superan a los hombres en 26,4 puntos (M: 12/H: 7) y en el segundo, en 47,4 puntos (M: 14/H: 5).



### III.VI Estado civil y familia

Más hombres que mujeres se encuentran casados en la entidad, con una diferencia significativa del 16,8%, como muestra el gráfico 7. Ellas, en tanto, son mayoría entre las personas solteras, divorciadas y viudas. De un total de 59 personas no casadas, 35 (59,3%) son mujeres y 24 (40,7%) son hombres, para una diferencia de 18,6 puntos más de mujeres.



Entre el personal del IIFT, 82 (62,6%) personas tienen descendencia, en una proporción muy cercana de mujeres y hombres. Más del 50% de las mujeres y más del 70% de los hombres han tenido solo 1 hijo/a.

Del total de mujeres, 40 (61,5%) tienen descendencia: 21 (52,5%) tienen 1 hijo/a, 17 (42,5%) tienen 2 y 2 (5%) tienen 3. El 90% de estas mujeres tiene más de 40 años.

Del total de hombres, 42 (63,3%) tienen descendencia: 31 (73,8%) tienen 1 hijo/a, 10 (23,8%) tienen 2 y 1 (2,4%) tiene 3. El 97% de estos hombres tienen más de 50 años.

23 mujeres y 23 hombres no han tenido descendencia. De estas mujeres, 10 (43,5%) se encuentran entre los 20 y 30 años y 4 (17,4%) entre 31 y 40, estando aún en edad reproductiva. Los hombres, sin una edad límite para la fecundidad, se concentran sobre todo en los grupos de 41 a 50 años (34,8%) y mayores de 50 (39,1%). Solo 4 (17,4%) hombres son menores de 30 años y 2 tienen entre 30 y 40 (8,7%).

## Resumen

- Alto índice de **paridad de género** en el personal, con **diferencias entre grupos de edades**: las mujeres se concentran más en los grupos etáreos menores de 40 años y los hombres son mayoría a partir de los 41 años.
- La mayoría del personal de la entidad tiene **nivel educacional medio superior y superior**: los hombres superan en 8% a las mujeres de nivel medio superior y las mujeres predominan en el nivel superior de enseñanza con una diferencia significativa de 17,6%. Las mujeres tienen una mayor presencia en todos los niveles científicos, superando a los hombres en 33,4%.
- Con la excepción de la Dirección General, se constatan **brechas presenciales de género en todas las direcciones de la entidad**. Las mujeres superan de manera significativa a los hombres en las direcciones de Ciencia e Innovación, Desarrollo, Contabilidad y Finanzas y en Gestión del Capital Humano. Los hombres, en tanto, son mayoría en la Dirección Técnico-Productiva y Aseguramiento y Servicios.
- El **salario promedio devengado** en 2019 fue superior para las mujeres en 176,53 CUP.
- Sin contar la Dirección General, las seis **direcciones de la entidad** se encuentran encabezadas por igual cantidad de mujeres y hombres. Sin embargo, en el Consejo de Dirección, los hombres superan en 20% a las mujeres, brecha que disminuye al 8% cuando el consejo se reúne en su versión ampliada.
- Las mujeres predominan entre las personas que se preparan para asumir cargos de dirección, tanto en la **reserva como en la cantera de cuadros**: 68,4% de mujeres y 31,6% de hombres, para una diferencia significativa del 36,8%.
- Por **estado civil**, más hombres que mujeres se encuentran casados en la entidad, con una diferencia significativa del 16,8%. Ellas superan a los hombres por 18,8% entre las personas solteras, divorciadas y viudas.
- El 90% de las mujeres con **descendencia** tienen más de 40 años y el 97% de los hombres, más de 50 años. Más de la mitad de estas personas han tenido solo 1 hijo/a, con una diferencia de 21,7% a favor de los hombres. En tanto, las mujeres superan en 18,7% a los hombres entre quienes tienen 2 hijas/os. Una minoría no representativa de hombres y mujeres tiene tres hijos. A partir de la base de datos de la entidad, no puede definirse la edad de esas hijas e hijos, o sea, si aún clasifican como personas a cargo.

## VI. RESULTADOS POR HERRAMIENTAS DEL DIAGNÓSTICO

Como se explica en el capítulo metodológico, a continuación se exponen los resultados de la aplicación de cinco herramientas previamente validadas por IGECSA y una adaptada especialmente para el diagnóstico intra-organizacional en el IIFT. Los hallazgos se exponen por herramientas y según la metodología de IGECSA.

### VI.I Hallazgos revelados en el análisis documental

El análisis documental incluyó un grupo importante de documentos para definir cómo se expresan aspectos claves relacionados con la equidad y la igualdad de género. A continuación se sintetizan los resultados, a partir de la metodología de IGECSA.

#### Bases de datos del personal

Fueron revisadas dos bases de datos de la Dirección de Gestión del Capital Humano. Los resultados se sintetizan a continuación:

Documento	Desglose por sexo	Otros desgloses e información
Base de datos del personal	Sí	Categoría ocupacional, años en la entidad, nivel educacional y científico, estado civil y número de hijas/os.
Base de datos de cuadros, la reserva y cantera	Sí	Edad, raza, título, categoría ocupacional, años de experiencia en la entidad y en cargos de dirección.

La información de las bases de datos aportan información relevante relacionada con tres ejes de IGECSA: Eje 1. Selección y Contratación de Personal, Eje 2. Desarrollo Técnico-Profesional y Eje 3. Conciliación familiar y laboral.

En tanto, los datos disponibles en las bases, el registro y la matriz analizados permiten medir los avances en dos indicadores del Eje 2 sobre Desarrollo Técnico- Profesional de IGECSA<sup>8</sup>:

- % del total de puestos de dirección que son ocupados por mujeres.
- % de mujeres incorporadas a la reserva de cuadros.

<sup>8</sup> Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014, P-80-95.

([https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html))



## Actas de Asambleas, Juntas Directivas y/o Consejos de Dirección

Se escogieron de manera aleatoria para el análisis dos actas del Consejo de Dirección (14 de mayo de 2019 y 28 de enero de 2020)

Las actas revisadas incluyen el listado de participantes, tanto mujeres como hombres. El análisis arroja:

- La enumeración de los cargos de las personas participantes tiene en cuenta el lenguaje inclusivo (directora, cuando se menciona a una mujer y director, cuando es un hombre).
- Al principio de cada intervención, se menciona el nombre de quien interviene y se nota una participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- En las actas revisadas no hubo referencias directas a IGECSA ni al trabajo en el ámbito de género.
- Una de las dos actas incluye una actualización sobre el personal, visualizando cuántas son mujeres y cuántos hombres.

## Informes o Balances de la entidad enviados (al cierre del 2019)

Fue revisado el informe de Balance del IIFT y el informe de Trabajo sindical, correspondientes al 2019. Los resultados del análisis, siguiendo los criterios mínimos recomendados en la metodología de IGECSA, se exponen a continuación:

Criterio	Balance del IIFT 2019	Trabajo sindical 2019
Lenguaje sexista	Incorpora el lenguaje inclusivo en determinados momentos y, en otros, sigue las pautas tradicionales de nombrar en masculino como supuesto genérico. Proporciona datos generales sin desglosar por sexo.	Está escrito desde el masculino, incluyendo frases que invisibilizan a las mujeres. (Ej: “trabajo más profundo hombre a hombre”).
Alusión a roles y actividades específicas realizadas por mujeres y hombres.	El balance enumera programas, proyectos, generalizaciones, resultados científico-tecnológicos, capacitaciones y conferencias en 2019 y en todos los casos menciona la vinculación a los mismos de hombres y mujeres, visualizándolos por sus nombres y apellidos.	En el área de “Atención a los trabajadores”, se menciona la realización de actividades por: <ul style="list-style-type: none"><li>- Día de las Madres</li><li>- Día de los Padres</li></ul>
Abordajes de temas de género	No se analizan problemas ni necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, ni otros temas asociados a las relaciones de género.	
Análisis de problemas (necesidades específicas) de mujeres y hombres.		
Análisis de temas específicos (ejes) de IGECSA.	No se analizan temas específicos (ejes) de IGECSA.	

Qué aspectos específicos se abordan sobre cada eje de IGECSA

Eje 2: Se enumeran acciones de capacitación y capacitaciones impartidas por especialistas de la entidad en temas de género.  
Eje 4: se informa sobre la evaluación del personal en temas de protección, higiene, seguridad y salud.

Eje 4: Se enumeran acciones realizadas para atender la salud del personal.

## Convocatorias y descripciones de puestos

Para esta categoría fue analizada una convocatoria y el Manual de Organización y Funciones de la entidad.

### Convocatoria de Electricista de Mantenimiento “A”

- Al describir los requisitos para el puesto en la convocatoria revisada se refiere a “graduado de Instituto Politécnico o Escuela Tecnológica en Curso de Habilitación”.
- No incluye mención a mujeres y hombres ni otro requisito o condición adicional que refiera la “no existencia de problemas familiares o para el cuidado”, “o tenencia de hijos/as”, o personas adultas mayores.
- No se manejan aspectos relativos a horarios flexibles en la entidad.

### Manual de Organización y Funciones

- Todos los puestos están descritos en masculino.

## Mural o dispositivo similar de comunicaciones al personal de la entidad

Fueron analizados los contenidos de los cuatro murales encontrados en la entidad, aplicando los criterios mínimos recomendados en la metodología de IGECSA. Los resultados se exponen a continuación

Mural	Tema central	Lenguaje	Imágenes
<b>Mural Informativo del IIFT</b>	Cualquier tipo de convocatoria, anuncio o información.	Carece de lenguaje inclusivo. (Ej: “cantidad de matriculados por convocatoria es limitada”)	Imágenes del colectivo, tanto mujeres como hombres. Carteles del sindicato.
<b>Resultados de Mayor Impacto del IIFT</b>	Divulgar información sobre resultados científicos	Neutral (No hay referencias a personas).	Fotos de frutas y espacios productivos, incluyendo cuatro fotos de mujeres jóvenes y de piel blanca, trabajando. No se incluyen fotos de hombres.
<b>Mural de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Información sobre peligros, evaluación de riesgos y protección.	Uso del masculino como genérico. (Ej: atención al lesionado; los trabajadores participan)	Dos imágenes: 1) un hombre con medios de protección; 2) 6 hombres trabajando.

<b>Defensa</b>	Medidas de la Defensa Civil	Incluye organigrama con puestos de trabajo en masculino (técnico de guardia; obreros)	La mayoría de las imágenes en posiciones activas son de hombres y la foto que ilustra las principales medidas de la Defensa Civil es de un grupo de hombres jóvenes militares.
<b>IGECSA</b>	Divulga información general sobre IGECSA	Usa lenguaje inclusivo.	Incluye fotos de una mujer y un hombre en un laboratorio y de una mano de mujer y otra de hombre. Tanto la mujer como el hombre son jóvenes y de piel blanca.

Además de los murales fueron analizados otros productos comunicativos, dirigidos a públicos tanto internos como externos: **folletos, página web y página en Facebook**. En todos los casos predomina el lenguaje no inclusivo y, con la excepción de la página en Facebook, no incluyen información sobre temas de género.

### Procedimientos documentados sobre la gestión de la entidad

Como parte de la revisión documental se revisaron tres procedimientos, el Registro de Capacitación del Personal y la matriz de capacitación de cuadros, la reserva y la cantera.

Documento	Lenguaje	Análisis de problemas (necesidades específicas) de mujeres y hombres	Alusión a roles y actividades específicas realizadas por mujeres y hombres
<b>Procedimientos</b>  PNO.PS.02: para la aplicación del derecho de la licencia de la mujer trabajadora PNO.PS.11: para la acogida o recibimiento de los trabajadores en el IIFT PNO.PS.04: para la aplicación de las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores.	No tienen en cuenta el lenguaje inclusivo por lo que todas las referencias al colectivo laboral o al personal del centro, está enunciado como “los trabajadores”.	PNO.PS.02: referencia directa al derecho de las mujeres a la licencia de maternidad.	PNO.PS.02: alude directamente a la maternidad. Incluye entre sus referencias la Ley 234 del 2003, pero no contempla la posibilidad de que padres se acojan al régimen de licencia (en decisión conjunta con su pareja) una vez terminado el período de lactancia, ni se actualiza con las oportunidades abiertas para abuelas y abuelos con el Decretos-Ley 339 de 2017.
<b>Registro de Capacitación del Personal</b>	No incluye lenguaje inclusivo ni desglose por sexo.	El registro incluye tanto el plan de capacitación como su ejecución. De 79 acciones de capacitación incluye dos en temas de género: taller de legislación sobre la	

		maternidad de la mujer trabajadora (4 personas) y curso de género (2 personas).
<b>Plan anual de preparación y superación de los cuadros y la reserva</b>	No incluye lenguaje inclusivo ni desglose por sexo. Incluye nombre y apellidos de las personas planificadas para la capacitación por temas	No incluye acción específica en temas de género entre sus 19 propuestas.
<b>Plan de prevención y control de riesgos</b>	Se usa directora o director en dependencia de si la persona es hombre o mujer, pero en el resto del documento se usa el masculino como genérico (Ej: los trabajadores)	No incluye riesgos y acciones vinculados a problemas (necesidades específicas) de mujeres y hombres.

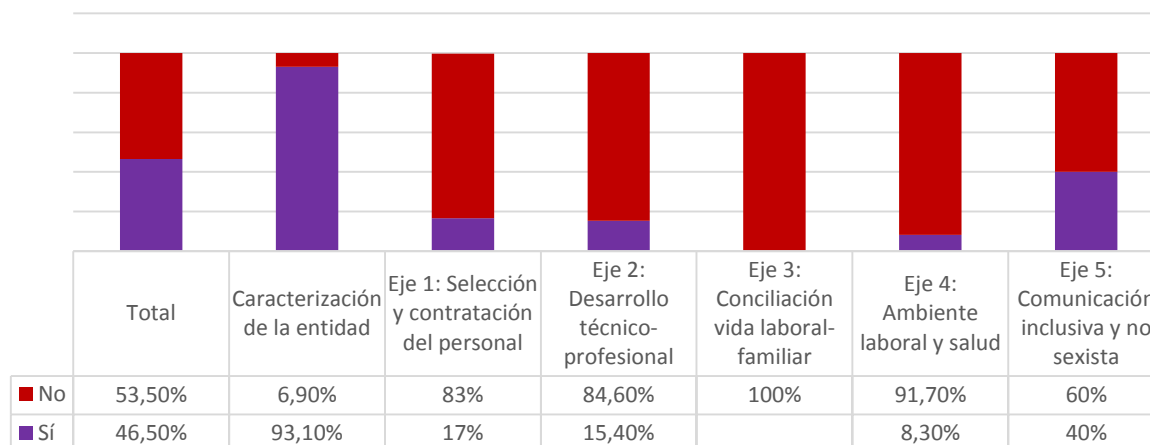
## Resumen

- La entidad cuenta con sólidas **bases de datos** de su personal, desagregadas por sexo y otras entradas como edad, raza, nivel educacional y científico, estado civil, cantidad de hijos/os.
- El **informe de Balance** 2019 muestra los resultados del IIFT reconociendo por igual los aportes de mujeres y hombres, en todos los ámbitos de actuación. Sin embargo, ni el Balance de la entidad ni el **Balance sindical** analizan de manera diferenciada las necesidades de mujeres y hombres o incluyen de manera visible algún tema de género.
- En tanto, los **registros y matrices de capacitación** incluyen nombres de participantes, pero no desglosan la información por sexo.
- Se realizan esfuerzos para incorporar el **lenguaje inclusivo en los documentos** de la entidad, pero estos son aún incipientes. La mayoría de los documentos (informes, convocatorias, actas, procedimientos, planes) usa el masculino como genérico, invisibilizando a las mujeres.
- Los **murales** de la entidad muestran a las mujeres y hombres en funciones laborales, de capacitación o sindicales, y no se observaron imágenes que reproduzcan los roles tradicionales de género. Se nota, en tanto, un desbalance entre las imágenes de mujeres y hombres y el predominio de fotos de personas jóvenes y piel blanca.

## VI.II Hallazgos revelados en el cuestionario de Línea de Base

A partir de la información disponible en el momento del diagnóstico, la entidad cuenta con evidencias para responder de manera positiva a 33 (46,5%) de las 71 preguntas del cuestionario de Línea de Base. El balance de respuestas positivas varía si se trata de información general de la entidad o relacionada con los ejes de IGECSA, como muestra el gráfico.

**Gráfico 8: Respuestas al cuestionario de Línea de Base**



Las preguntas respondidas de manera positiva o negativa, a partir de la evidencia revisada, se enumeran a continuación según las partes del cuestionario.

### Caracterización de la entidad



1. Nombre de la entidad (9).
2. Imagen de la entidad (identificación) (10).
3. Año de creación (11)
4. Sector económico al que pertenece la entidad (12)
5. Actividad específica que realiza (detallar tipos de producciones y servicios que brinda). (13)
6. Visión de la entidad. (14)
7. Misión de la entidad. (15)
8. Objetivos de trabajo de la entidad. (17)
9. Estructura de la entidad detallada por áreas (organigrama) y espacios o mecanismos del funcionamiento (incluida la toma de decisiones). (18)
10. Información económica/productiva de la entidad (niveles de productividad, ingresos, cumplimiento del plan de la economía aprobado). (19)
11. Existencia del campo "sexo" en las bases de datos del personal de la entidad. (20)
12. Número y porcentaje de personas en la entidad según sexo. (21)
13. Número y porcentaje de mujeres y hombres trabajadoras/es de la entidad según grupos de edad. (22)



1. Valores de la entidad. (16)
2. Existencia de convenios laborales, acuerdos de asambleas, convenios colectivos de trabajo, reglamentos internos, etc. que incluyen la transversalización de género. (37)

14. Número y porcentaje de trabajadoras y trabajadores de la entidad según nivel escolar. (23)
15. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores según su estado civil. (24)
16. Número de trabajadoras y trabajadores que tienen hijas e hijos. (25)
17. Número de hijas e hijos que tienen las trabajadoras y los trabajadores. (26)
18. Número de trabajadoras y trabajadores con personas adultas mayores o discapacitadas que son dependientes de ellas y ellos (o que son cuidadas por ellas y ellos). (27)
19. Número y porcentaje de mujeres y hombres según puestos de trabajo (ocupaciones) de la entidad. (28)
20. Número y porcentaje de trabajadoras y trabajadores según puestos permanentes y eventuales. (29)
21. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores según años de experiencia en la entidad. (30)
22. Promedio de salario mensual y/o ingresos devengados en el 2019 por las trabajadoras y trabajadores y/o socios/as de las CCS. (31)
23. Número y porcentaje de mujeres y hombres en los cargos de dirección según puestos de trabajo. (32)
24. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores según años en puestos de dirección. (33)
25. Número y porcentaje de mujeres y hombres en las listas de reserva de cuadros según los diferentes puestos de trabajo. (34)
26. Existencia de personal designado como responsable del levantamiento de la información. (35)
27. Existencia del equipo de trabajo/ Comité de Género IGECSA en la entidad. (36)

### Eje 1 de IGECSA: Selección y contratación del personal



1. Existencia de información desagregada por sexo respecto al % de personas contratadas según empleos temporales y fijos. (42)



1. Existencia y % de convocatorias lanzadas por la entidad que explicitan y alientan de igual forma a mujeres y hombres para su incorporación a los diferentes puestos de trabajo en la entidad. (38)
2. Existencia y No. de convocatorias lanzadas por la entidad para puestos de trabajo que explicitan la preferencia de mujeres u hombres como medida afirmativa para cerrar brechas favoreciendo a quienes están en desventaja. (39)
3. Existencia y No. de puestos de trabajos creados para atender a las necesidades específicas de mujeres y hombres o a las brechas de género identificadas con anterioridad en la entidad. (40)
4. Existencia de reglamento/documento de procedimiento para la selección de personal con perspectiva de género. (41)
5. Existencia de puestos de trabajo y/o convocatorias que explicitan en sus Términos de Referencia la participación equitativa e igualitaria de mujeres y hombres en la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario. (43)

## Eje 2 de IGECSA: Desarrollo técnico-profesional



1. Existencia de información sobre el % del total de puestos de dirección que son ocupados por mujeres. (53)
2. Existencia de información sobre el % de mujeres incorporadas a la reserva de cuadros. (54)



1. Existencia de plan de capacitación con perspectiva de género a partir de las necesidades de formación identificadas de las trabajadoras y los trabajadores. (44)
2. Existencia y % de implementación de programas de sensibilización y capacitación en género para las trabajadoras y los trabajadores en todos los niveles de la organización. (45)
3. Existencia de información desagregada por sexo respecto al % de personas que han participado en las sensibilizaciones y capacitaciones de género. (46)
4. Existencia de información sobre el % de directivos/as capacitados/as en sistemas de gestión con equidad de género. (47)
5. Existencia de información sobre la proporción del % de mujeres respecto al % de hombres capacitados en temas técnicos vinculados a las tres dimensiones de la seguridad alimentaria (disponibilidad, acceso y consumo). (48)
6. Existencia de información sobre la proporción del % de mujeres respecto al % de hombres capacitados en temas de gestión organizacional y empresarial en la entidad. (49)
7. Existencia de información desagregada por sexo respecto a las capacitaciones realizadas por la entidad sobre el impacto del cambio climático y las medidas de adaptación en el sector agropecuario. (50)
8. Existencia y Número de medidas o acciones implementadas por la entidad para fomentar y facilitar la capacitación de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad. (51)
9. Existencia del plan o estrategia de la entidad para la promoción de las mujeres a puestos de dirección y no tradicionales. (52)
10. Existencia de información sobre el % de mujeres con cargos de dirección o de la reserva de cuadros capacitadas para mejorar su desempeño como directivas. (55)
11. Existencia de información sobre el Número de personas desagregadas por sexo en puestos no tradicionales (considerados como masculinos o femeninos). (56)

## Eje 3 de IGECSA: Conciliación familiar y laboral



1. Existencia de procedimiento para la valoración de las solicitudes y otorgamiento de licencias y permisos que incorpora la corresponsabilidad familiar para el cuidado. (57)
2. Existencia y Número de acciones de reconocimiento que ha realizado la entidad a sus trabajadoras y trabajadores por la participación en el cuidado familiar. (58)
3. Existencia y Número de acciones, medidas o mecanismos tomados por la entidad para contribuir al cuidado de niñas y niños. (59)
4. Existencia y No. de acciones, medidas o mecanismos tomados por la entidad para contribuir al cuidado de personas adultas mayores. (60)
5. Existencia y No. de acciones tomadas en las entidades dirigidas a aliviar la carga doméstica (servicios de lavado, planchado, alimentación, etc.). (61)
6. Existencia de información sobre el % de mujeres y hombres en la organización que se han beneficiado de las medidas de conciliación familiar y laboral implementadas. (62)

## Eje 4 de IGECSA: Ambiente laboral y salud



1. Existencia y Número de infraestructuras adaptadas a la fuerza laboral mixta. (70)



1. Existencia y Número de acciones realizadas por la entidad que contribuyen a un ambiente laboral basado en el respeto y la solidaridad entre las mujeres y los hombres. (63)
2. Existencia y Número de acciones realizadas por la entidad que contribuyen a un ambiente laboral basado en el respeto y la solidaridad entre las mujeres y los hombres. (64)
3. Existencia y Número de acciones implementadas para disminuir o eliminar la existencia de estereotipos sexistas en las relaciones de las trabajadoras y los trabajadores de la entidad. (65)
4. Existencia y Número de acciones implementadas para la prevención y la atención a la violencia de género. (66)
5. Existencia de información sobre el % del presupuesto de la entidad dedicado a realizar acciones por la equidad de género. (67)
6. Existencia y Número de acciones realizadas por la entidad para atenuar los factores de riesgo laborales de mujeres y hombres. (68)
7. Existencia de información sobre el % de los procesos realizados por la entidad para solicitar, comprar y distribuir los recursos que incluyen la equidad de género. (69)
8. Existencia y Número de acciones dedicadas a la prevención y atención de salud con perspectiva de género. (71)
9. Existencia de información sobre el % de los trabajadores y trabajadoras que se realizan el chequeo periódico de salud regulado. (72)
10. Existencia y Número de acciones realizadas por la entidad para favorecer el acceso de las trabajadoras y trabajadores a los servicios de salud existentes. (73)
11. Existencia y Número de acciones realizadas por la entidad para atender a los impactos del cambio climático en sus trabajadoras y trabajadores, en particular en lo que se refiere a la salud de ellas y ellos. (74)

## Eje 5 de IGECSA: Comunicación inclusiva e imagen no sexista



1. Existencia de productos comunicativos elaborados por la entidad con enfoque de género. (78)
2. Existencia y No. de acciones de socialización realizadas por la entidad relativas a la experiencia IGECSA. (79)



1. Existencia de estrategia/plan de comunicación de la entidad con perspectiva de género. (75)
2. Existencia y No. de acciones de comunicación realizadas por la entidad vinculadas a las principales brechas de género de la entidad. (76)
3. Existencia de documentación y mensajes generados por la entidad con lenguaje e imagen no sexista. (77)



## Resumen

- Se cuenta con evidencia sólida para la caracterización de la entidad y su personal, incluidos **datos desagregados por sexo** y otras variables sobre las personas contratadas, así como cantidad de mujeres y hombres por direcciones de la entidad, por puestos de dirección y en la reserva y la cantera de cuadros.
- Se constata que las **oficinas, salones y áreas comunes** de la entidad reúnen las condiciones necesarias para el trabajo de mujeres y hombres.
- No se encontraron evidencias de la **integración de la perspectiva de género** en convocatorias, planes de capacitación, estrategias de acceso a puestos de dirección, informes, procedimientos (con excepción del especialmente dedicado a la licencia de maternidad, manuales y estrategia de comunicación, entre otros documentos, ni sobre el por ciento del presupuesto que se ha destinado a acciones por la equidad de género.
- Los **planes e informes** revisados no brindan información desglosada por sexo, pero visualizan la participación y/o los aportes de mujeres y hombres, a partir de la inclusión del listado de las acciones y los nombres y apellidos de quien lo realiza o participa.
- En las evidencias se mencionan de manera general las **acciones** realizadas en diferentes ámbitos para apoyar al personal en la conciliación familiar y laboral, atender su salud y mejorar el ambiente laboral, pero no se aportan datos sobre la cantidad de acciones y las personas beneficiadas, desglosadas por sexo.
- La evidencia revisada confirma que la entidad no destina un **presupuesto específico** a temas de género.
- La entidad ha realizado un esfuerzo en el ámbito de la **comunicación** para producir un mural sobre la experiencia IGECSA, que tiene en cuenta la perspectiva de género y ha sido colocado de manera visible. No se encuentran evidencias de la realización de otros productos comunicativos con perspectiva de género o sobre temas vinculados con la igualdad o la equidad de género.
- Se evidenciaron esfuerzos aún incipientes por introducir el **lenguaje inclusivo** en documentos de la entidad.

#### IV.III Hallazgos revelados en el cuestionario de creencias

Esta herramienta de la metodología de IGECSA levanta información sobre la prevalencia o no en el personal del IIFT de estereotipos de género o, en otras palabras, de aquellas “creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones diferentes”<sup>9</sup>. Estos estereotipos se reproducen desde la cultura, se asocian a normas tradicionales que se transmiten de generación en generación desde la infancia y, por ende, permean las relaciones entre las personas en todos los ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral.

Reconocerlas, saber cómo se manifiestan entre las personas que integran un colectivo, es de vital importancia cuando se emprenden acciones para promover la equidad y la igualdad de género. Por la importancia que puede tener para la aplicación de un sistema como IGECSA, más allá de realizar un diseño muestral como correspondía según cantidad de personas del colectivo, se intencionó la aplicación de este cuestionario a la totalidad del personal que se encontraba disponible en la entidad.

Como se detalla en el capítulo metodológico (pág. 13), las opciones de respuesta son **Totalmente de acuerdo (TA)**, **Parcialmente de acuerdo (PA)** y **Totalmente en desacuerdo (TD)**, considerando PA como una posición intermedia en que la persona pudiera estar en riesgo de reproducir el estereotipo o creencia.

Los resultados se exponen dividiendo las creencias por los cinco Ejes de IGECSA. Adicionalmente, se visualizan los cruces por edad cuando se detectan diferencias significativas entre los grupos y, teniendo en cuenta la existencia en la entidad de una línea de trabajo con el personal joven, se prioriza la visualización de los resultados del grupo menor de 30 años.

Las personas que respondieron el cuestionario, según grupos de edades y sexo, se dividen de la siguiente manera:

**Tabla 4: Respuestas al cuestionario de creencias**

Grupos de edades	Total (% sobre el total)	Mujeres (% del grupo de edad)	Hombres (% del grupo de edad)
20-30	15 (14,7%)	10 (66,7%)	5 (33,3%)
31-45	21 (20,6%)	13 (61,9%)	8 (38,1%)
46-60	44 (43,1%)	19 (43,2%)	25 (56,8%)
+ de 60	22 (21,6%)	11 (50%)	11 (50%)
<b>Total (% sobre el total)</b>	<b>102 (100%)</b>	<b>53 (52%)</b>	<b>49 (48%)</b>

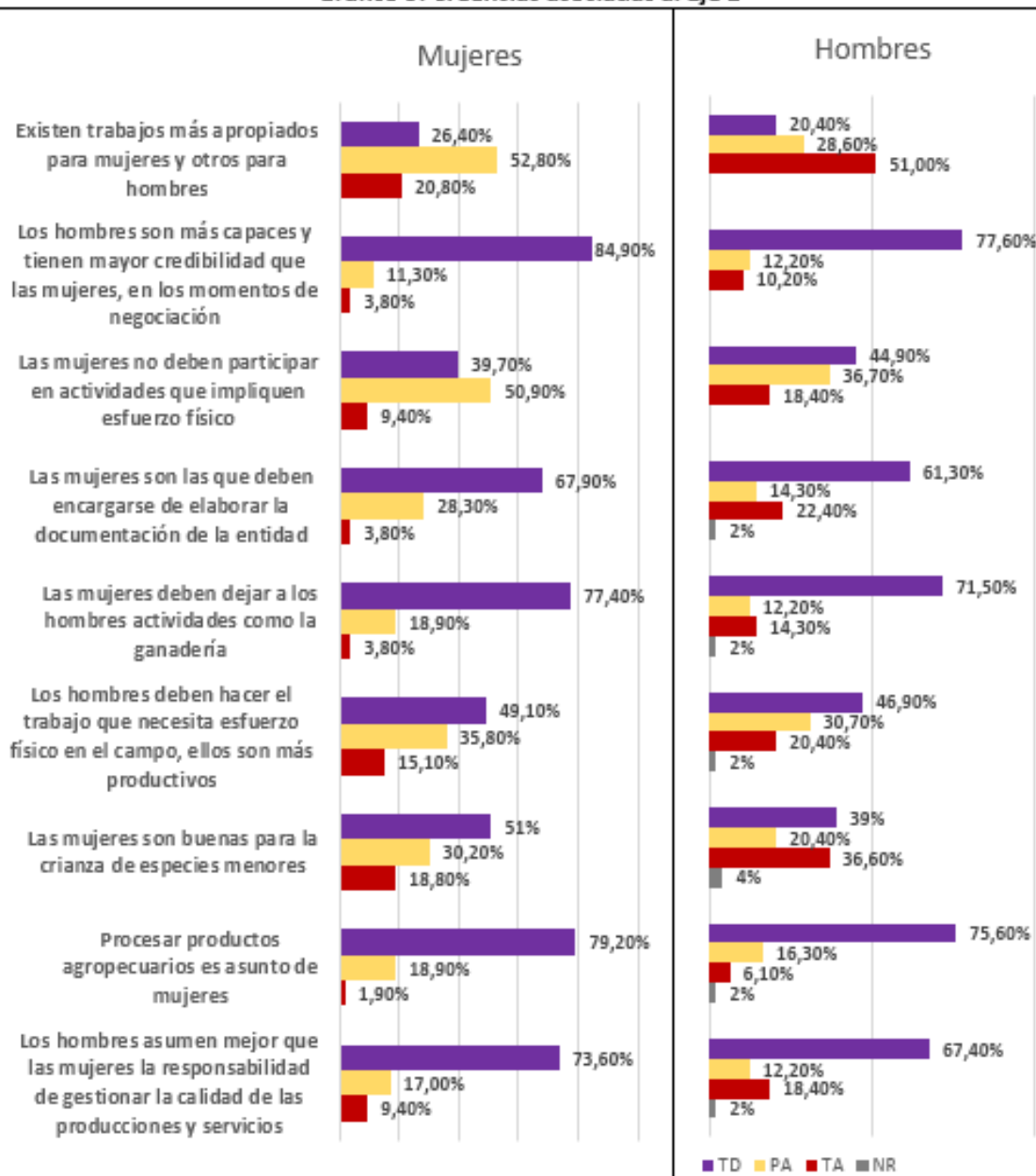
<sup>9</sup> Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014, P-111.

([https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html))

## Eje 1 de IGECSA: Selección y contratación del personal

A los efectos del análisis se selecciona 9 creencias vinculadas con el Eje 1 de IGECSA. Algunas de estas creencias podrían brindar información también al Eje 2 en el ámbito de la promoción a puestos no tradicionales. El gráfico 9 muestra los resultados por sexo<sup>10</sup>.

Gráfico 9: Creencias asociadas al Eje 1



<sup>10</sup> Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014, P-84.

([https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html))

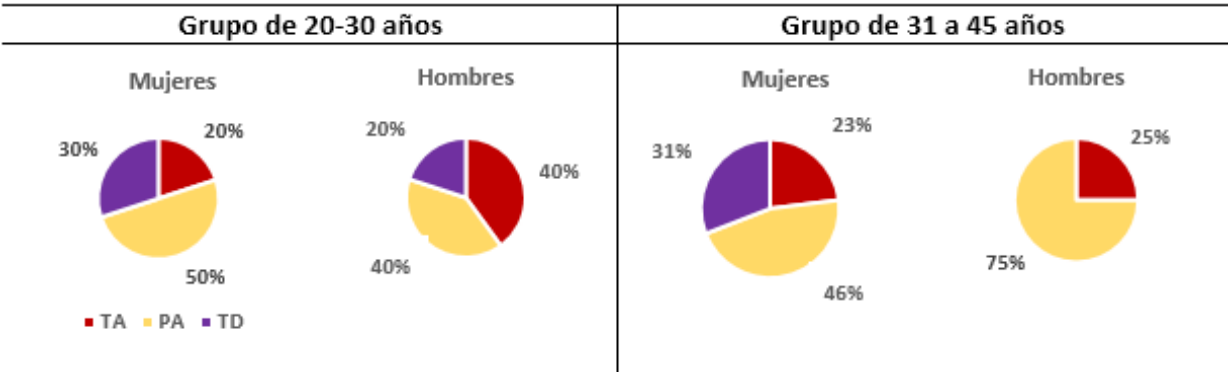
Una proporción importante de personas, en todos los casos más mujeres que hombres, no comparten las creencias asociadas al Eje 1 de IGECSA, relacionadas con la tradicional división sexual del trabajo. En la mayoría de los casos, el gráfico muestra una tendencia a estar en desacuerdo con la creencia asociada a estereotipos de género. En solo tres creencias, las respuestas de totalmente en desacuerdo están por debajo del 50% tanto para hombres como para mujeres, lo cual indica que son estereotipos de mayor fuerza en la entidad. Dos de estas creencias se vinculan al esfuerzo físico en el trabajo, una desde la perspectiva de las mujeres y otra desde la perspectiva de los hombres:

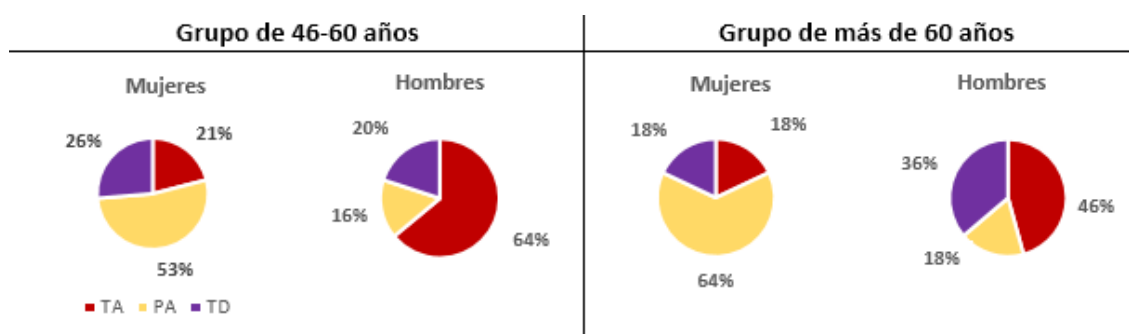
- No se notan diferencias significativas entre las mujeres y hombres que están totalmente de acuerdo o en desacuerdo con que **“las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico”**, pero más mujeres que hombres están parcialmente de acuerdo con una diferencia de 14,2% puntos porcentuales.
- En el caso de que **“los hombres deben hacer el trabajo físico en el campo, ellos son más productivos”**, no hay una brecha significativa entre mujeres y hombres. En este caso, 50,9% de las mujeres y 51,1% de los hombres está total o parcialmente de acuerdo con la creencia.

El tercer caso es la creencia **“existen trabajos más apropiados para mujeres y otros para hombres”**, que podría definirse como un enunciado general, del cual se desprenden el resto de las creencias asociadas a este Eje. Llama la atención que se trata de la afirmación que más mujeres y hombres comparten, aunque con diferencias entre ellos según el tipo de respuesta. Los hombres superan a las mujeres por 30,2 puntos en la opción totalmente de acuerdo, mientras más mujeres que hombres están parcialmente de acuerdo, para una diferencia de 24,2 puntos. No hay diferencia significativa entre quienes están en desacuerdo, en esta mirada general.

Por tratarse de la creencia que implica una afirmación más general y, además, la que más personas comparten y más brechas muestran entre hombres y mujeres en este Eje de IGECSA, se selecciona para profundizar en las diferencias por sexo y grupos de edades a partir del gráfico 10.

**Gráfico 10: Respuestas por sexo y edad a “existen trabajos más apropiados para mujeres y otros para hombres”**





El gráfico muestra diferencias al interior de todos los grupos de edades, así como diferencias entre los grupos de edades, por lo que se realiza un análisis detallado por cada uno de los grupos:

**20 a 30** 50% de las mujeres y 40% de los hombres está parcialmente de acuerdo. Las mujeres están 10 puntos más que los hombres totalmente en desacuerdo y parcialmente de acuerdo con la creencia. Los hombres en tanto afirman estar de acuerdo 20 puntos más que las mujeres.

**31 a 45** Mientras 31% de las mujeres está en desacuerdo, ni un solo hombre mostró esta posición (25% dijo estar de acuerdo). Más de hombres que de mujeres estuvieron parcialmente de acuerdo, con una diferencia de 29 puntos. No hay diferencias significativas entre quienes están de acuerdo.

**46 a 60** Los hombres predominan entre quienes están totalmente de acuerdo, 43 puntos porcentuales más que las mujeres. Ellas, en tanto, están 37 puntos más que los hombres entre quienes están parcialmente de acuerdo. No hay diferencias significativas entre quienes están en desacuerdo.

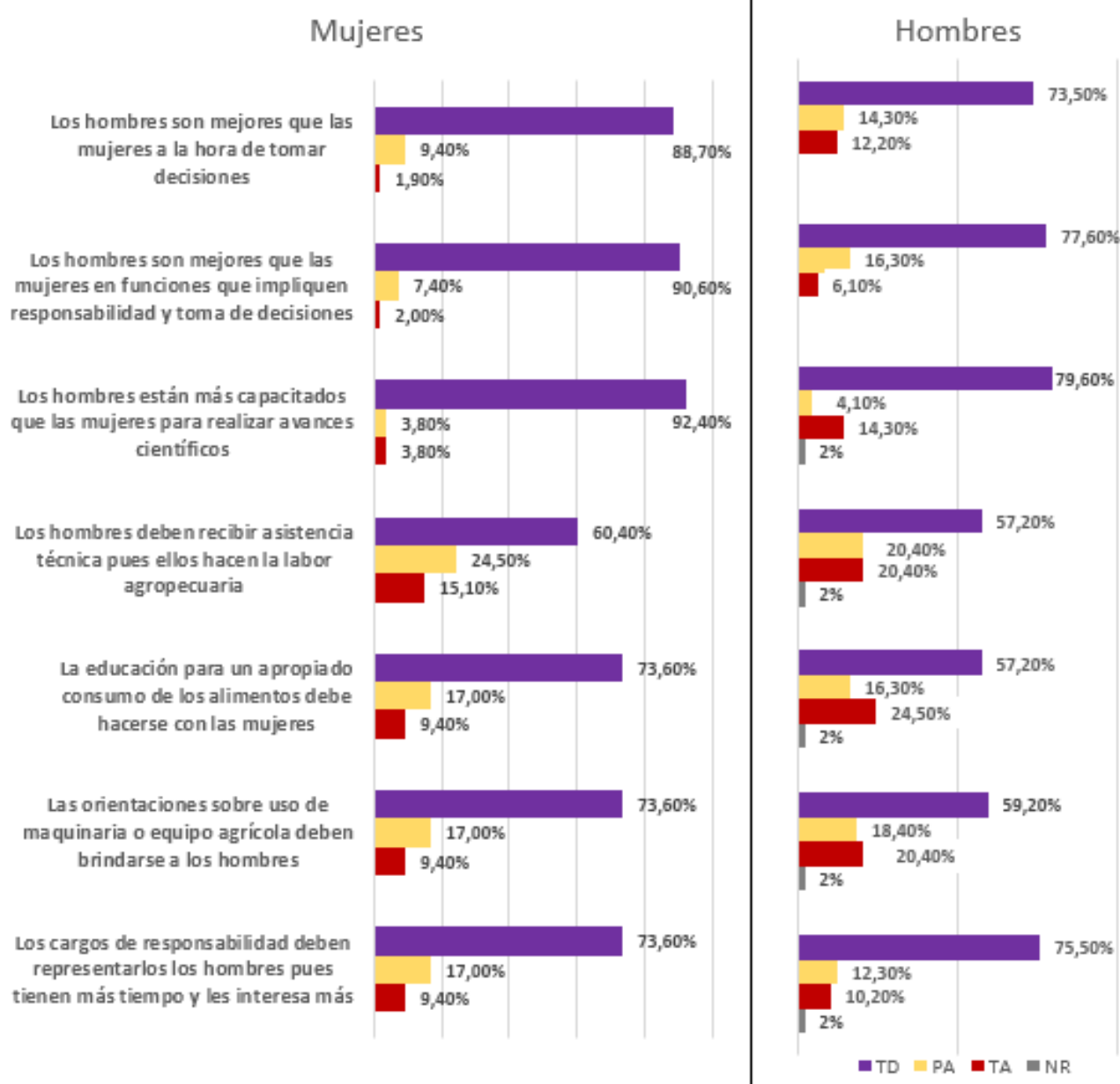
**Más de 60** Los hombres predominan entre quienes están totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo con esta creencia, con una diferencia respecto a las mujeres de 18 y 28 puntos respectivamente. Ellas en tanto, se inclinan 46 puntos más que los hombres por la posición parcialmente de acuerdo.

En todos los grupos de edades, los hombres se muestran más totalmente de acuerdo con la creencia que las mujeres, incluido el grupo más joven donde la diferencia es de 20 puntos. Llama la atención que, entre 31 y 40 años, ni un hombre estuvo en desacuerdo, notándose una brecha importante también entre 46 y 60 años (43 puntos). En el grupo de más de 60 años, ellas se concentran sobre todo entre quienes están parcialmente de acuerdo, mientras ellos están mayoritariamente en los otros dos extremos: totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo.

**Eje 2 de IGECSA: Desarrollo técnico-profesional**

Para el análisis de las creencias vinculadas al Eje 2 de IGECSA se han seleccionado 7 afirmaciones del cuestionario, teniendo como referencia los indicadores de este Eje en dos temas: superación y promoción a puestos de dirección<sup>11</sup>. Los resultados se visualizan en el gráfico 11.

**Gráfico 11: Creencias asociadas al Eje 2**



<sup>11</sup> Documento orientador para la implementación de IGECSA, La Habana, 2014, P-82-85.  
[https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human\\_development/libro-igecsa.html](https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/human_development/libro-igecsa.html)

Más del 50% de las mujeres y los hombres están en desacuerdo con todas las creencias que se asocian con el Eje 2. Sin embargo, las respuestas por sexo difieren en más del 10% en 5 de las 7 creencias.

- Mientras no hay diferencias significativas entre las mujeres y los hombres que están totalmente en desacuerdo con que **“los hombres deben recibir asistencia técnica pues ellos hacen la labor agropecuaria”**, 14,4 puntos más de mujeres que de hombres tienen igual posición ante la afirmación de que **“las orientaciones sobre el uso de maquinaria o equipamiento agrícola debe brindarse a los hombres”**.
- Más mujeres (73,6%) que hombres (57,2%) estuvieron totalmente en desacuerdo con la idea de que **“la educación para un apropiado consumo de los alimentos debe hacerse con las mujeres”**, al tiempo que más hombres que mujeres estuvieron totalmente de acuerdo con la afirmación, con una diferencia de 15,1 puntos.
- Sobre la creencia de que **“los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos”**, más mujeres (92,4%) que hombres (79,6%) estuvieron totalmente en desacuerdo, para una diferencia de 12,8 puntos. En tanto, la proporción de hombres que dijo estar totalmente de acuerdo es 10,5 puntos porcentuales más que las mujeres con esa posición.
- No hay diferencias significativas por sexo en relación a la creencia de que **“los cargos de responsabilidad deben representarlos los hombres pues tienen más tiempo y les interesa más”**, pero cuando se afirma que **“los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones”**, ellos están totalmente de acuerdo 10,3 puntos más que las mujeres y ellas totalmente en desacuerdo 15,2 puntos más que los hombres.
- En relación directa con las dos creencias anteriores, 13 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres estuvieron totalmente en desacuerdo con la creencia de que **“los hombres son mejores que las mujeres en funciones que impliquen responsabilidad y toma de decisiones”**.

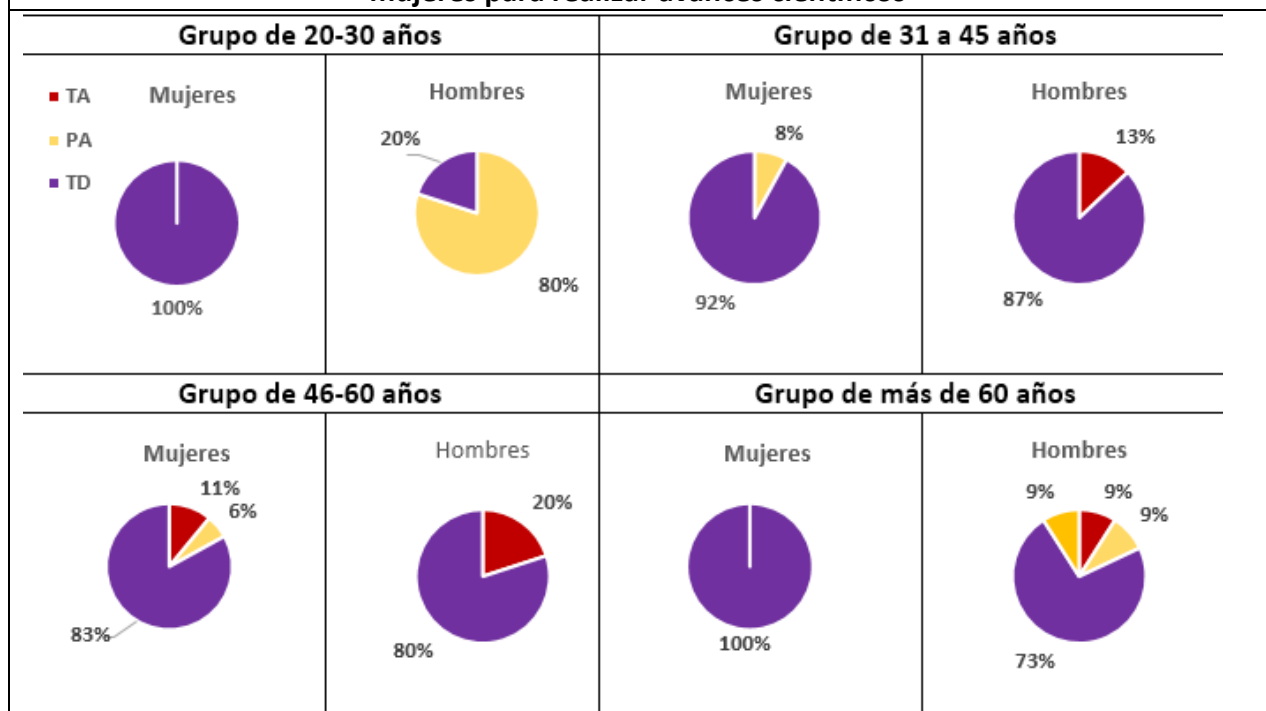
A partir de los resultados y los indicadores del Eje 2 de IGECSA, se seleccionan dos creencias para hacer el análisis por edades.

En el ámbito del desarrollo profesional, se elige **“los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos”**, por su relación directa con la misión de la entidad como institución científica.

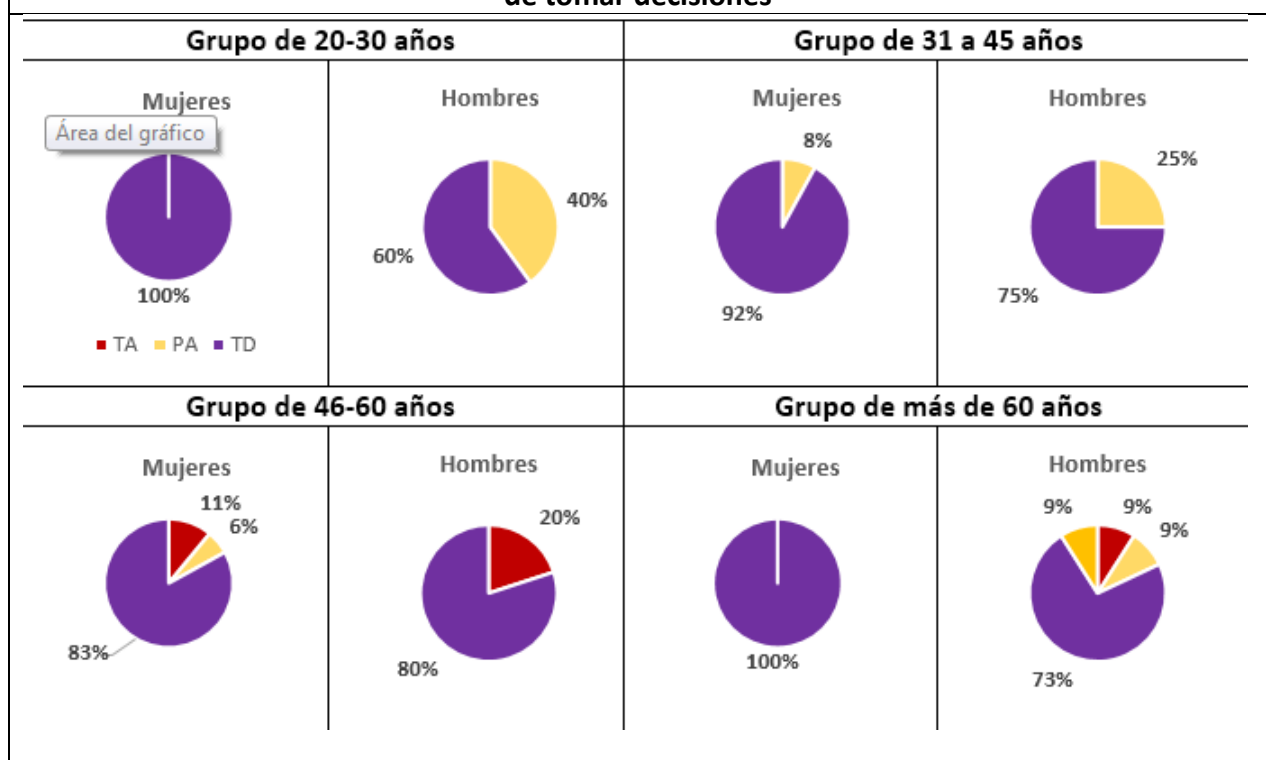
En el área de los cargos que implican responsabilidades y toma de decisiones, se opta por analizar **“los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones”**, por tratarse del enunciado más general.

Los resultados se aprecian en los gráficos 12 y 13.

**Gráfico 12: Respuestas por sexo y edad a “los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos”**



**Gráfico 13: Respuestas por sexo y edad a “los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones”**



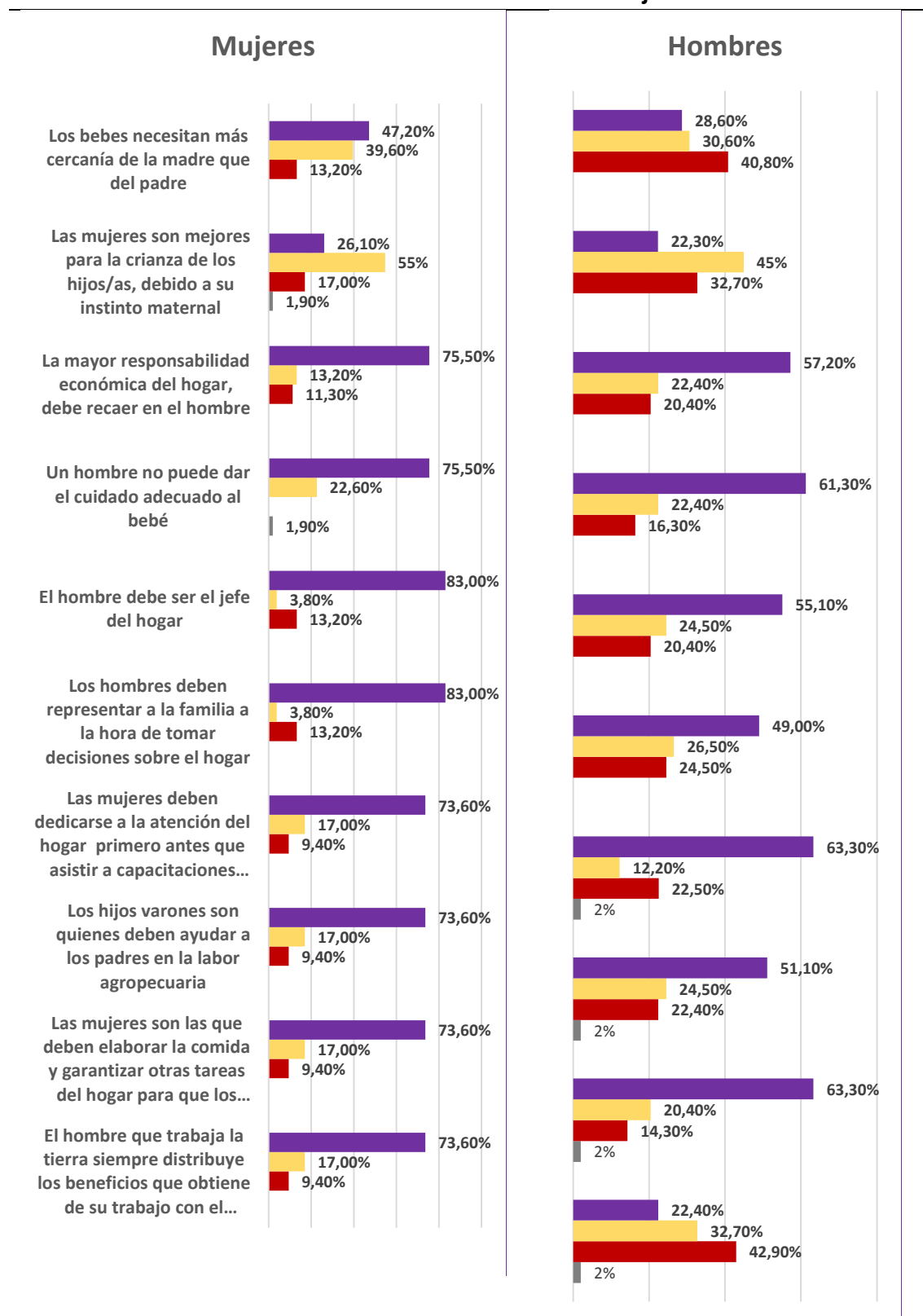
Para ambas creencias y en todos los grupos de edades, las mujeres se muestran más en desacuerdo que los hombres. Llama la atención la alta proporción de hombres de 20 a 30 años que están parcialmente de acuerdo con ambas creencias. Salvo en el grupo de 46-60 años, en que 11% de las mujeres está de acuerdo con ambas creencias, todas las respuestas de totalmente de acuerdo se concentran en los hombres.



### Eje 3 de IGECSA: Conciliación familiar y laboral

A los efectos del análisis se seleccionan 10 creencias vinculadas con el Eje 3 de IGECSA. El gráfico 14 muestra los resultados por sexo

**Gráfico 14: Creencias asociadas al Eje 3**



Para facilitar el análisis de las creencias que aportan información sobre el Eje 3 de IGECSA se reagrupan en tres sub-grupos: a) creencias asociadas a las funciones o papeles socialmente aprendidos sobre el Ejercicio de la maternidad y la paternidad; b) creencias vinculadas al papel tradicional de la mujer como principal responsable y encargada del cuidado del hogar y la familia; c) creencias relacionadas con el papel tradicional de los hombres como proveedores de la familia y quienes deben asumir los trabajos fuera del hogar.

**a) creencias asociadas a las funciones o papeles socialmente aprendidos sobre el Ejercicio de la maternidad y la paternidad.**

- Una proporción significativamente mayor de hombres que de mujeres (27,6 puntos de diferencia) está totalmente de acuerdo con que **“los bebés necesitan más cercanía de la madre que del padre”**. Se constata una diferencia importante también entre quienes están totalmente en desacuerdo con la primera creencia: las mujeres están 18,6 puntos más en desacuerdo que los hombres, pero también 9 puntos más que ellos en la posición de parcialmente de acuerdo.
- Más hombres (32,7%) que mujeres (17%) están totalmente de acuerdo con que **“las mujeres son mejores para la crianza de los hijos/as, debido a su instinto maternal”**, para una diferencia de 15,7 puntos. Un grupo importante de mujeres y hombres, 10 puntos porcentuales más ellas que ellos, estuvieron parcialmente de acuerdo, mientras no se encontraron diferencias significativas por sexo entre quienes estuvieron totalmente en desacuerdo: 26,1% de las mujeres y 22,3% de los hombres.
- Las mujeres estuvieron 14,2 puntos porcentuales más que los hombres totalmente en desacuerdo con la creencia de que **“un hombre no puede dar el cuidado adecuado al bebé”**. En tanto, 16,3% de los hombres estuvieron totalmente de acuerdo y ni una sola mujer compartió esta posición. Algo más del 20% de mujeres y hombres, sin diferencias significativas entre ellos, estuvo parcialmente de acuerdo con la creencia.

**b) creencias vinculadas al papel tradicional de la mujer como principal responsable y encargada del cuidado del hogar y la familia.**

- Más del 70% de las mujeres y del 60% de los hombres, con una diferencia de 10,3 puntos entre ellos, está totalmente en desacuerdo con la creencia **“las mujeres deben dedicarse a la atención del hogar primero antes que asistir a capacitaciones para la producción agropecuaria”**. Mientras ellos están 13,1 puntos más que las mujeres totalmente de acuerdo, no se constatan diferencias significativas en el grupo que está parcialmente de acuerdo.
- Con posiciones cercanas a la de la creencia anterior, más mujeres (73,6%) que hombres (63,3%) estuvieron totalmente en desacuerdo con que **“las mujeres son las que deben elaborar la comida y garantizar otras tareas del hogar para que los hombres trabajen en el campo”**. No hubo diferencias significativas por sexo entre quienes estuvieron totalmente y parcialmente de acuerdo.

**c) creencias relacionadas con el papel tradicional de los hombres como proveedores de la familia y quienes deben asumir los trabajos fuera del hogar.**

Más mujeres que hombres, con diferencias significativas, están totalmente en desacuerdo con todas las creencias de este Eje.

- Con una diferencia del 18,3 puntos, más mujeres que hombres están totalmente en desacuerdo con la afirmación **“la mayor responsabilidad económica del hogar, debe recaer en el hombre”**. Ellos en tanto aparecen en algo más de 9 puntos porcentuales que ellas en las respuestas total o parcialmente de acuerdo.
- Más mujeres (83%) que hombres (55,1%) están totalmente en desacuerdo con la creencia de que **“el hombre debe ser el jefe del hogar”**. Mientras no se observan diferencias significativas por sexo entre quienes se muestran totalmente de acuerdo, los hombres están 16,7 puntos más que las mujeres en la posición de parcialmente de acuerdo.
- La creencia **“los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones sobre el hogar”** generó el total desacuerdo de 83% de las mujeres y 49% de los hombres, con 34 puntos de diferencia. Ellos, en tanto, estuvieron 11,3 puntos más que las mujeres en la posición de totalmente de acuerdo y 22,7 puntos más en parcialmente de acuerdo.
- 22,5 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres estuvieron totalmente en desacuerdo con la creencia **“los hijos varones son quienes deben ayudar a los padres en la labor agropecuaria”**. En tanto, ellos aseguraron estar 13 puntos más totalmente de acuerdo que las mujeres.
- Las mujeres estuvieron 51,2 puntos porcentuales más que los hombres totalmente en desacuerdo con la creencia **“el hombre que trabaja la tierra siempre distribuye los beneficios que obtiene de su trabajo con el resto de la familia”**. Ellos, en tanto, se mostraron 20,5 puntos más que las mujeres totalmente de acuerdo y 15,7 puntos más, parcialmente de acuerdo.

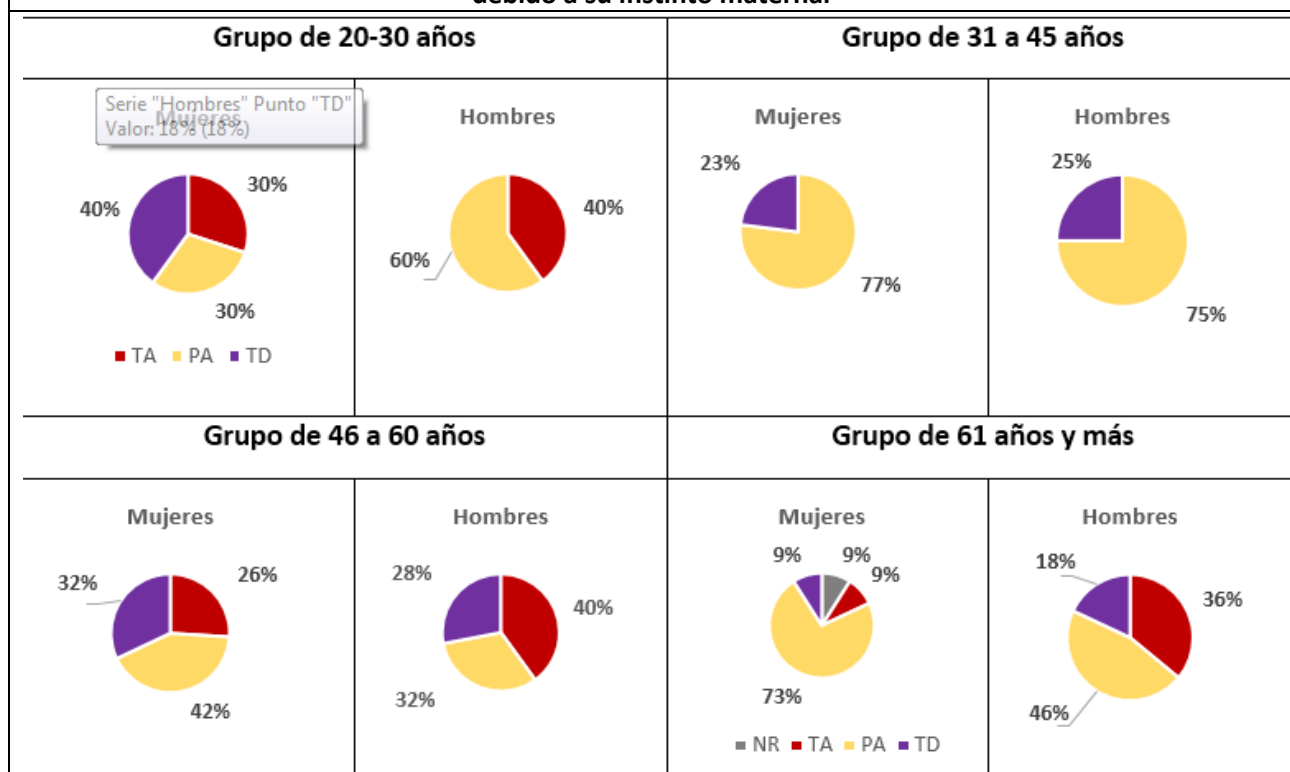
A partir de los resultados del análisis de creencias relacionadas con el Eje 3 de IGECSA, se seleccionan dos creencias para hacer el análisis por edades.

En el ámbito de las **creencias asociadas a las funciones o papeles socialmente aprendidos sobre el Ejercicio de la maternidad y la paternidad**, se selecciona la afirmación **“las mujeres son mejores para la crianza de los hijos/as, debido a su instinto maternal”**, por ser la que más respaldo tuvo tanto de mujeres como hombres entre las relacionadas con este Eje de IGECSA.

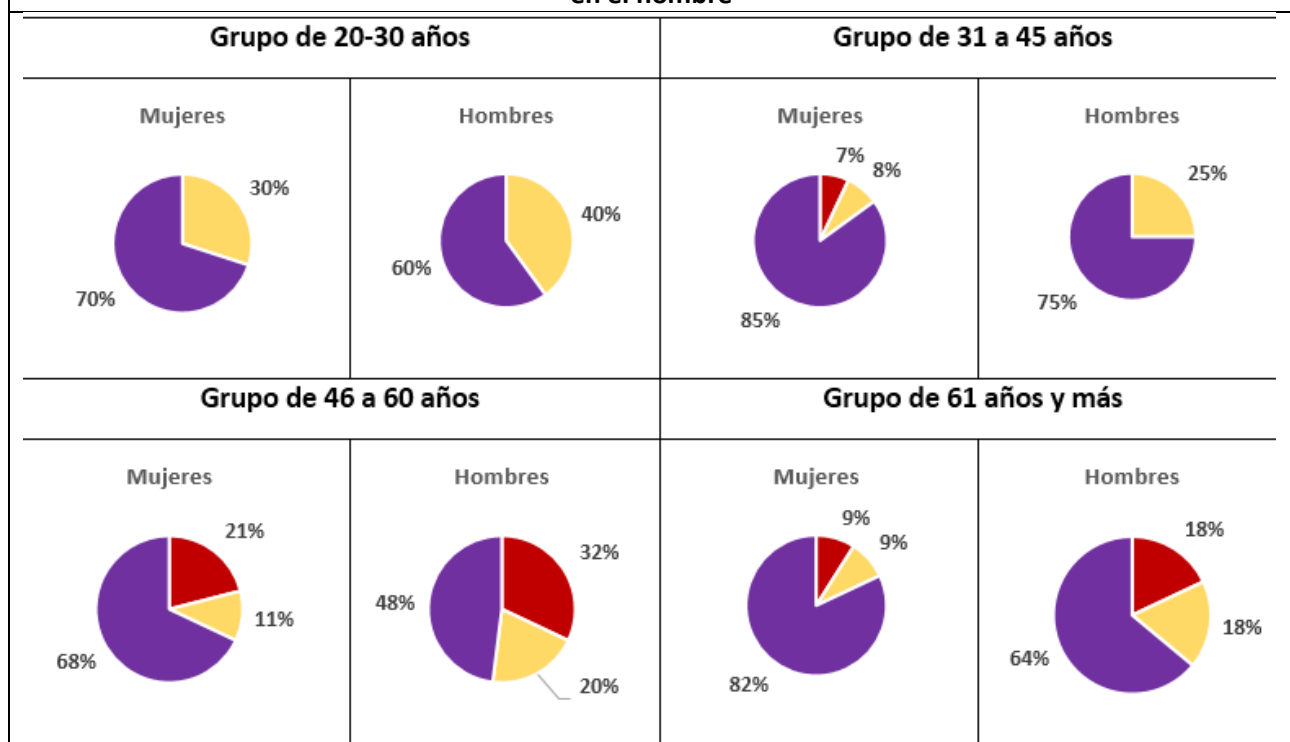
Entre las **creencias relacionadas con el papel tradicional de los hombres como proveedores de la familia y quienes deben asumir los trabajos fuera del hogar** se profundizará en la afirmación **“la mayor responsabilidad económica del hogar, debe recaer en el hombre”**, por ser la que de manera más general resume el papel de proveedor asignado a los hombres desde la cultura patriarcal.

Los resultados del análisis se aprecian en los gráficos 15 y 16.

**Gráfico 15: Respuestas por sexo y edad a “las mujeres son mejores para la crianza de los hijos/as, debido a su instinto maternal”**



**Gráfico 16: Respuestas por sexo y edad a “la mayor responsabilidad económica del hogar, debe recaer en el hombre”**



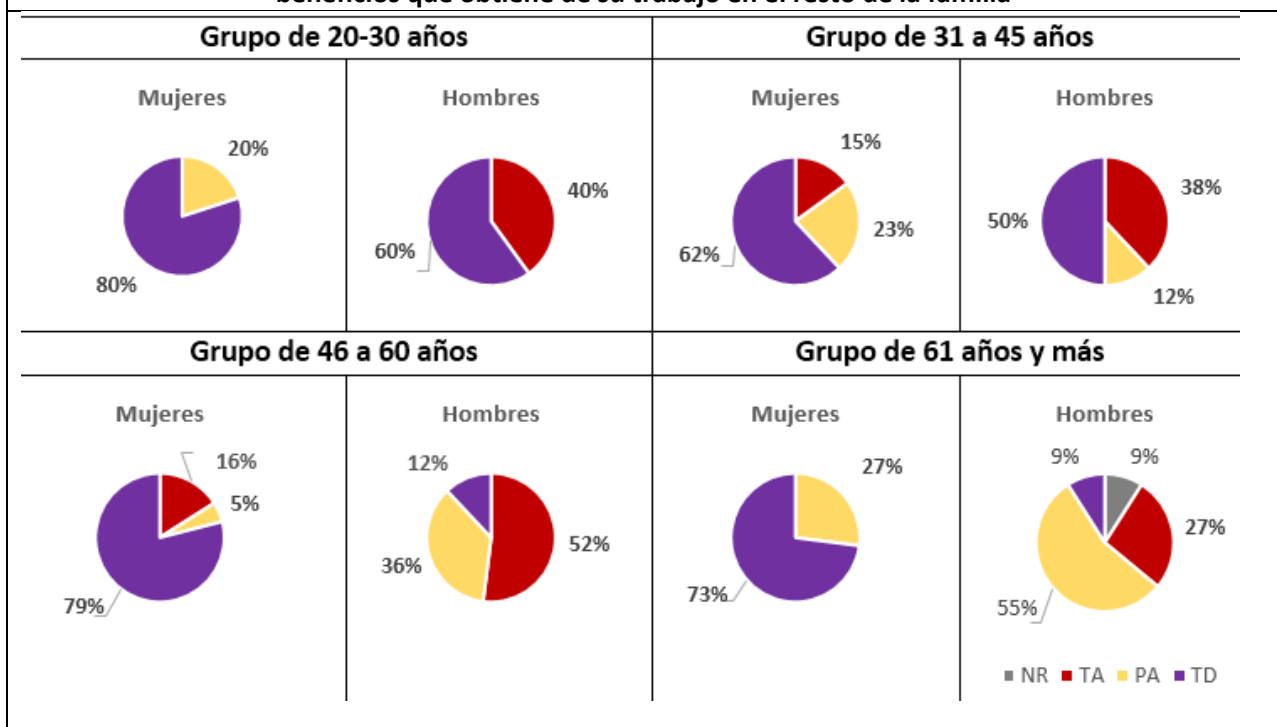
Los gráficos muestran tendencias diferentes entre la primera y la segunda creencia al interior de los grupos.

Mientras en el primer caso, la proporción de mujeres y hombres totalmente en desacuerdo con la creencia es inferior al 50% para todos los grupos de edades; en el segundo, esta posición predomina para ambos sexos y todas las edades.

Llama la atención que ni un solo hombre entre 20 y 30 años estuvo en desacuerdo con la creencia relacionada con “el instinto maternal de las mujeres”, mientras la posición de parcialmente de acuerdo supera el 30% para mujeres y hombres de todos los grupos. Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se constatan en el grupo más joven y en el de mayores de 61 años.

Además del análisis de estas dos creencias relacionadas con el papel tradicional de los hombres como proveedores de la familia y quienes deben asumir los trabajos fuera del hogar se profundiza (gráfico 17) en el comportamiento por grupos de edades en la afirmación “el hombre que trabaja la tierra siempre distribuye los beneficios que obtiene de su trabajo con el resto de la familia”, que mostró la mayor diferencia (51,2 puntos) entre las mujeres y hombres que estuvieron totalmente de acuerdo.

**Gráfico 17: Respuestas por sexo y edad a “el hombre que trabaja la tierra siempre distribuye los beneficios que obtiene de su trabajo en el resto de la familia”**

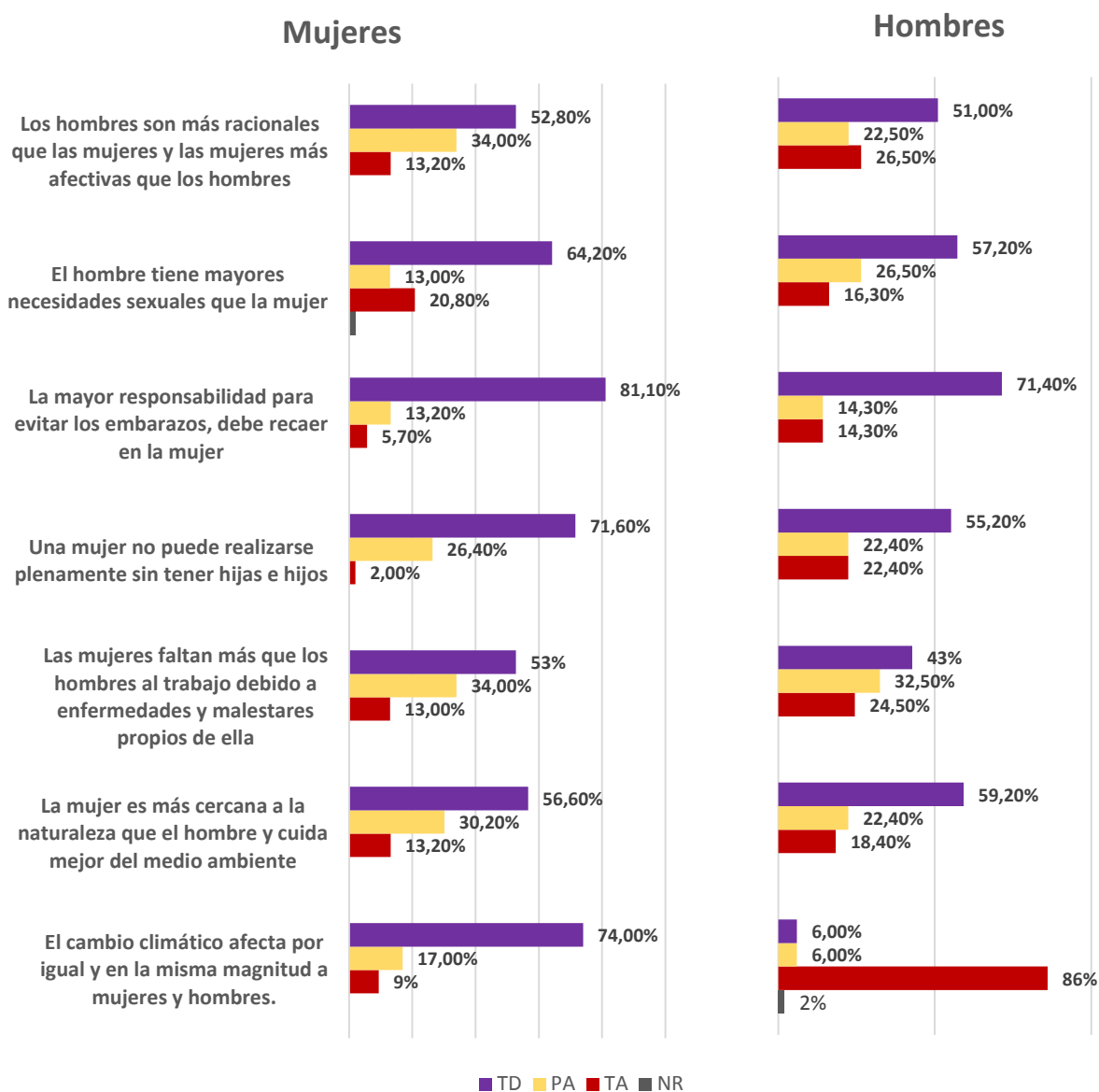


Las mujeres de todos los grupos de edades tienden a estar totalmente en desacuerdo con esta creencia, por encima del 60% en todos los grupos. Solo una porción de mujeres de los grupo de 31 a 45 y de 46-60 años, está totalmente de acuerdo con esta creencia. Por su parte, los hombres menores de 45 años tienden a estar totalmente en desacuerdo, pero según va aumentando la edad se inclinan más por estar total o parcialmente de acuerdo. En todos los grupos se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres para todas las opciones de respuesta.

## Eje 4 de IGECSA: Ambiente laboral y salud

Los resultados del cuestionario de creencias en 7 creencias asociadas al Eje 4 de IGECSA se muestran desglosados por sexo en el gráfico 18.

**Gráfico 18: Creencias asociadas al EJE 4**



El gráfico muestra una tendencia en mujeres y hombres a estar totalmente en desacuerdo con las creencias del Eje 4, aunque se cuentan diferencias en matices de respuestas que en algunos casos llegan a ser significativas.

- Mientras no hay diferencias por sexo entre quienes están totalmente en desacuerdo con la creencia **“los hombres son más racionales que las mujeres y las mujeres más afectivas que los hombres”**, más hombres (26,5%) que mujeres

(13,2%) está totalmente de acuerdo con esta creencia. Ellos están más totalmente de acuerdo que las mujeres, con 14,3 puntos de diferencia.

- Sobre la creencia de que **“el hombre tiene mayores necesidades sexuales que la mujer”**, no se constatan diferencias importantes entre las mujeres y hombres que están totalmente de acuerdo o en desacuerdo. Más de hombres que de mujeres se encuentran en la posición de parcialmente de acuerdo, para una diferencia de 13,5 puntos.
- Mientras la mayoría de los hombres y mujeres están totalmente en desacuerdo con **“la mayor responsabilidad para evitar los embarazos, debe recaer en la mujer”**, ellas están 16,4 puntos más en desacuerdo que los hombres con la creencia de que **“una mujer no puede realizarse plenamente sin tener hijos e hijas”**. No hay diferencias significativas por sexo para parcialmente de acuerdo en ninguna de las dos creencias, pero ellos están más totalmente de acuerdo que las mujeres para ambos casos: 8,6 puntos en el primer caso y 20,4 en el segundo.
- 10 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres estuvo totalmente en contra de la creencia sobre que **“las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a enfermedades y malestares propios de ellas”**, y los hombres estuvieron 11,5 puntos más que ellas totalmente a favor de la afirmación. Esta fue la creencia asociada al Eje 4 que más personas marcaron como parcialmente de acuerdo (más del 30%), sin diferencias significativas por sexo.
- **“La mujer es más cercana a la naturaleza que el hombre y cuida mejor del medio ambiente”** fue compartida totalmente por algo más del 50% de las mujeres y los hombres, sin que se noten diferencias significativas por sexo para ninguno de las tres opciones de respuesta.
- La afirmación **“el cambio climático afecta por igual y en la misma magnitud a mujeres y hombres”** muestra las mayores diferencias por sexo para el Eje 4. Mientras 68 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres estuvieron totalmente en desacuerdo, ellos estuvieron 11 puntos más parcialmente de acuerdo y 77 puntos más totalmente de acuerdo que las mujeres.

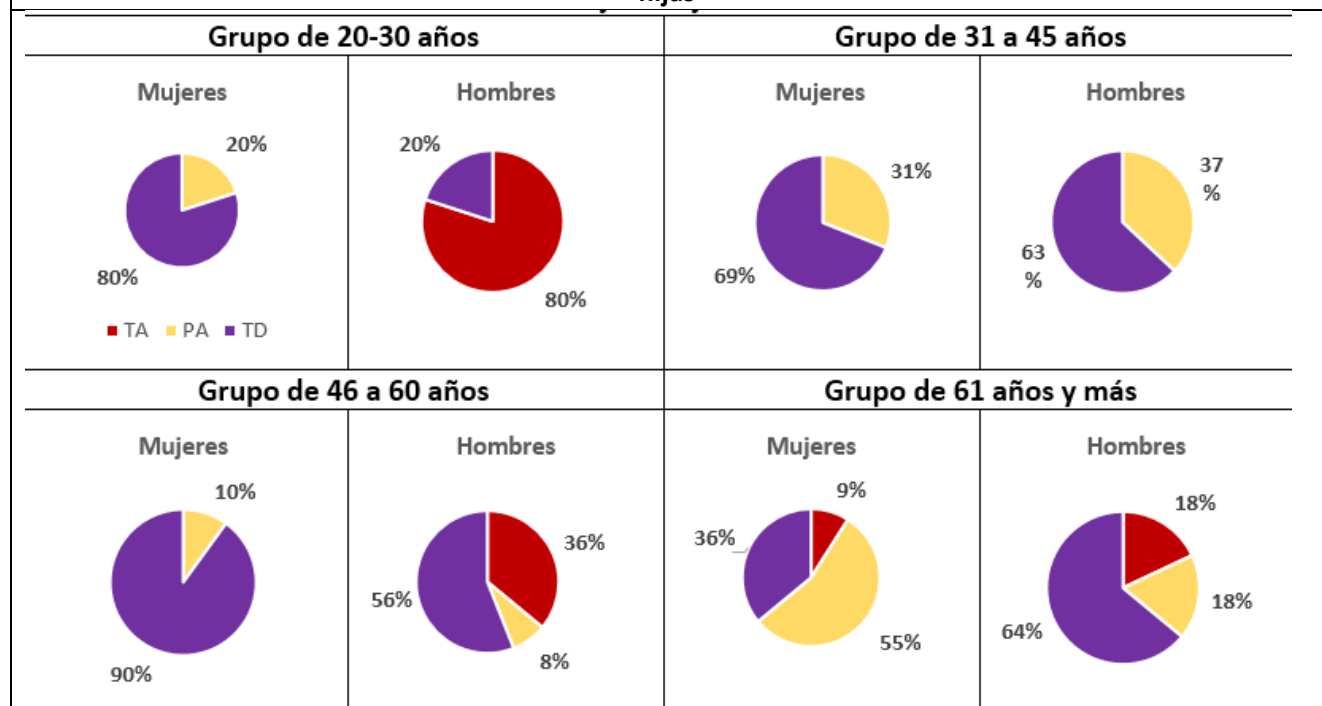
A partir de los resultados, se seleccionan dos creencias para hacer el análisis por edades.

En primer lugar, se analiza la creencia **“una mujer no puede realizarse plenamente sin tener hijos e hijas”**, vinculado a la asociación social de las mujeres con la maternidad, y por tratarse de una de las creencias de este Eje que mayores diferencias muestra entre los hombres y mujeres que están totalmente en desacuerdo.

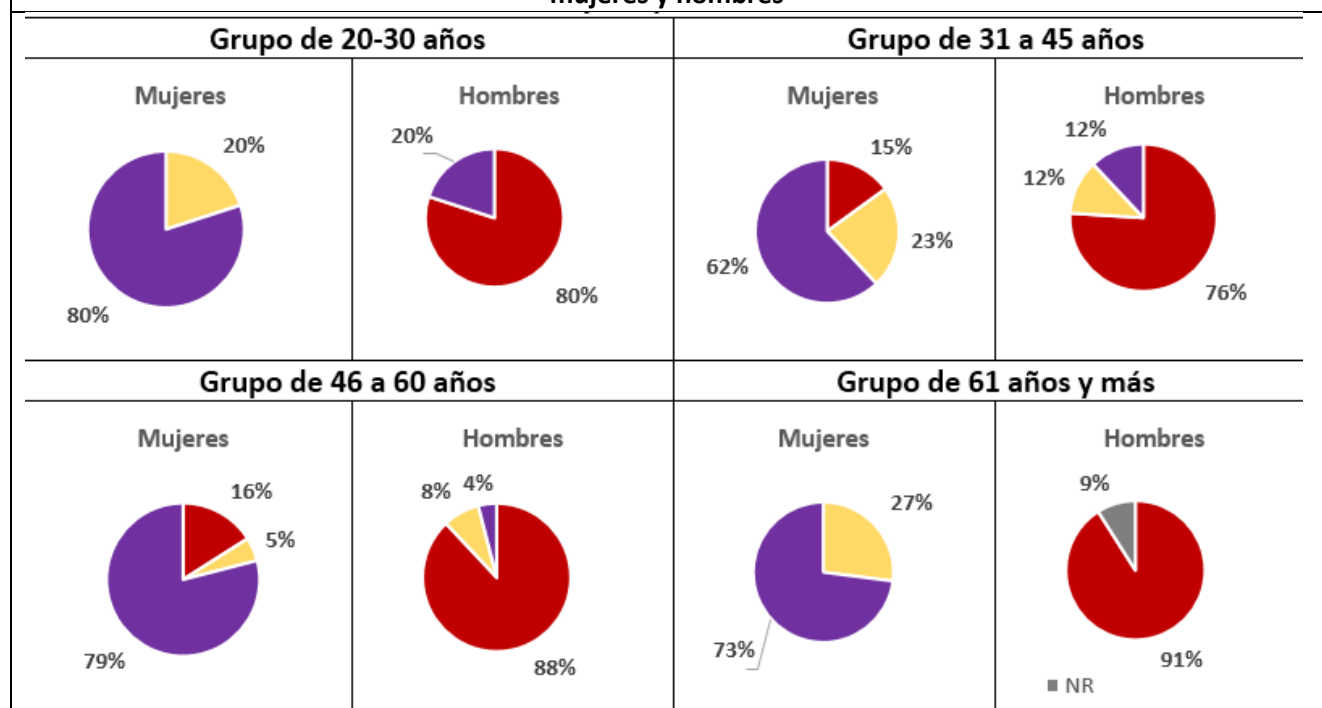
En segundo, se ha seleccionado **“el cambio climático afecta por igual y en la misma magnitud a mujeres y hombres”**, por ser la creencia que mayores diferencias muestra entre mujeres y hombres, acumulando una alta proporción de hombres que está totalmente de acuerdo. Al hacer la selección, se tiene en cuenta no solo la relación de esta afirmación con el impacto diferenciado del cambio climático sino por tratarse, además, de un área de conocimiento de importancia para la misión de la entidad.

Los resultados se aprecian en los gráficos 19 y 20.

**Gráfico 19: Respuestas por sexo y edad a “una mujer no puede realizarse plenamente sin tener hijos e hijas”**



**Gráfico 20: Respuestas por sexo y edad a “el cambio climático afecta por igual y en la misma magnitud a mujeres y hombres”**



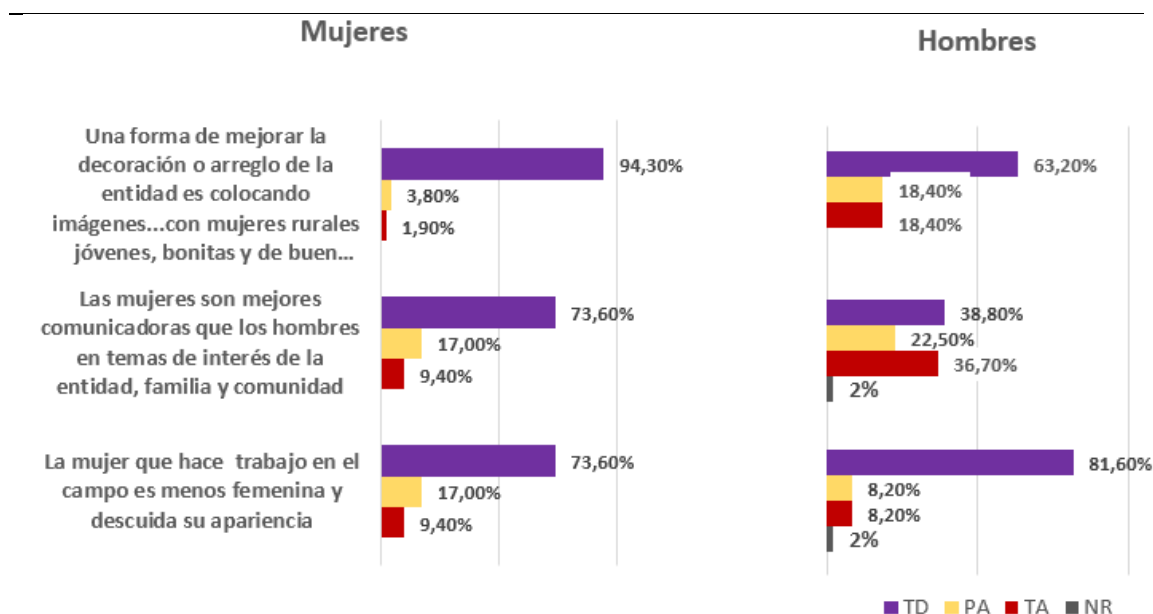
Se evidencian diferencias significativas para mujeres y hombres en el grupo más joven en ambas creencias: 80 % de las mujeres está totalmente en desacuerdo y ni una está de acuerdo; mientras 80% de los hombres está totalmente de acuerdo y ni uno de acuerdo. En la primera creencia se constatan también diferencias significativas por género en los grupos de 46-60 años y más de 61. Y en la segunda, las diferencias significativas por sexo aparecen en todos los grupos de edades.



## Eje 5 de IGECSA: Comunicación inclusiva e imagen no sexista

El gráfico 21 muestra las respuestas de hombres y mujeres sobre las 3 creencias vinculadas al Eje 5 de IGECSA.

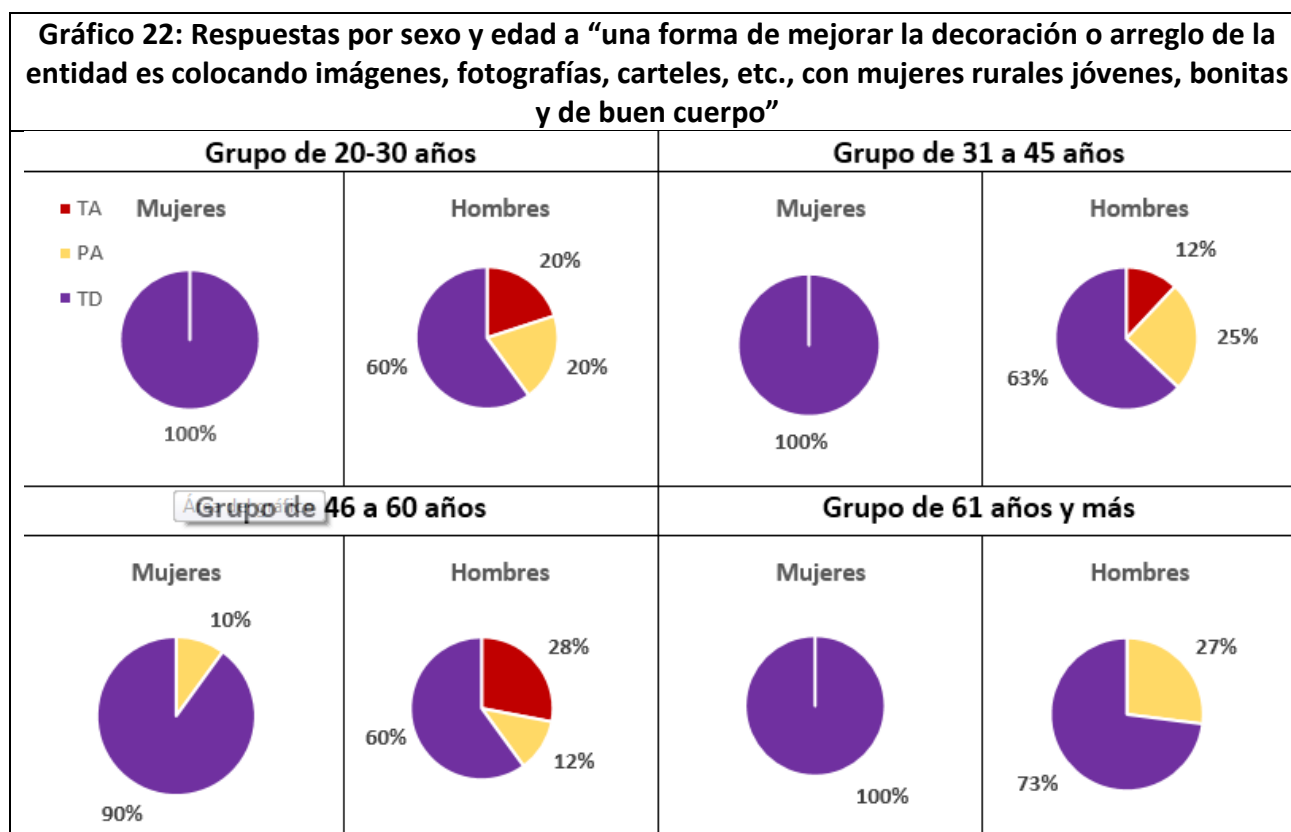
**Gráfico 21: Creencias asociadas al Eje 5**



Más de 60% de las mujeres y los hombres están totalmente en desacuerdo con las 3 creencias asociadas al Eje 5, sin embargo se notan algunas diferencias que pueden llegar a ser significativas.

- Mientras 94,3% de las mujeres estuvieron totalmente en desacuerdo con que **“una forma de mejorar la decoración o arreglo de la entidad es colocando imágenes, fotografías, carteles, etc. con mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo”**, la proporción de hombres con esa posición fue del 63,2% para una diferencia de 31,1 puntos respecto a las mujeres. Más hombres que mujeres están totalmente de acuerdo con la afirmación, evidenciándose una diferencia de 16,5 puntos.
- En la creencia sobre que **“las mujeres son mejores comunicadoras que los hombres en temas de interés de la entidad, familia y comunidad”**, 34,8 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres está totalmente en desacuerdo. Ellos en tanto están 27,3 puntos más de acuerdo que las mujeres con esta afirmación.
- Más hombres que mujeres, pero en ambos casos más del 70%, afirmaron estar totalmente en desacuerdo con la frase **“la mujer que hace trabajo en el campo es menos femenina y descuida su apariencia”**. Para todas las opciones de respuesta, no hubo diferencias significativas por sexo.

Para el análisis por grupos de edades, se selecciona la creencia **“una forma de mejorar la decoración o arreglo de la entidad es colocando imágenes, fotografías, carteles, etc. con mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo”** por ser la que muestra brechas significativas en todas sus opciones de respuesta. Los resultados se aprecian en el gráfico 22.



En todos los grupos de edades se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Mientras en tres de los cuatro grupos de edades, el 100% de las mujeres está totalmente en desacuerdo con la creencia seleccionada, ni una sola mujer dijo estar totalmente de acuerdo y un 10% de las del grupo de 46 a 60 años estuvo parcialmente de acuerdo. Los hombres estuvieron totalmente de acuerdo entre los 20 y los 60 años, mientras ni un solo hombre de 61 años y más tuvo esta posición. El grupo de hombres de mayor edad fue también el que mayor porcentaje tuvo (73%) de respuestas en la posición de totalmente en desacuerdo, 13 puntos porcentuales más que los hombres menores de 30 años.

## Resumen

A continuación se aprecia cómo entre las mujeres prevalece la tendencia a estar totalmente en desacuerdo con las creencias que reflejan estereotipos de género. Aunque los hombres también están totalmente en desacuerdo con un grupo de creencias, ellos están más totalmente o parcialmente de acuerdo que las mujeres. Entre los hombres también se encuentra más que entre las mujeres aquellas creencias en que las respuestas aparecen divididas, en el sentido de que no cumplen ninguno de los requisitos previstos para el análisis: totalmente en desacuerdo no supera el 70% y total y parcialmente de acuerdo, no pasa de 30%.

EIES	Totalmente en desacuerdo (+ del 70%) Tendencia de avance en la mayoría del grupo		Totalmente de acuerdo (+30%) Identificación de mayores desafíos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres, en los momentos de negociación (84,9%)</li> <li>• Las mujeres deben dejar a los hombres actividades como la ganadería. (77,4%)</li> <li>• Procesar productos agropecuarios es asunto de mujeres. (79,2%)</li> <li>• Los hombres asumen mejor que las mujeres la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios. (73,6%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres, en los momentos de negociación (77,6%)</li> <li>• Las mujeres deben dejar a los hombres actividades como la ganadería. (71,5%)</li> <li>• Procesar productos agropecuarios es asunto de mujeres. (73,6%)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres. (51%)</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones (88,7%)</li> <li>• Los hombres son mejores que las mujeres desempeñando funciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones (73,5%)</li> <li>• Los cargos de responsabilidad en las organizaciones deben representarlos los hombres</li> </ul>		

	<p>que impliquen responsabilidad y toma de decisiones. (90,6%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos (92,4%)</li> <li>• La educación para un apropiado consumo de los alimentos debe hacerse con las mujeres. (73,6%)</li> <li>• Las orientaciones sobre uso de maquinaria o equipo agrícola deben brindarse a los hombres. (73,6%)</li> <li>• Los hombres están más preparados que las mujeres para la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario. (83%)</li> </ul>	<p>pues tienen más tiempo y les interesa más. (73,6%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son mejores que las mujeres desempeñando funciones que impliquen responsabilidad y toma de decisiones. (77,6%)</li> <li>• Los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos (79,6%)</li> <li>• Los cargos de responsabilidad en las organizaciones deben representarlos los hombres pues tienen más tiempo y les interesa más. (75,5%)</li> </ul>		
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor responsabilidad económica del hogar, debe recaer en el hombre.(75%)</li> <li>• Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé (75,5%)</li> <li>• El hombre debe ser el jefe del hogar. (83%) Los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones sobre el hogar. (83%)</li> <li>• Las mujeres deben dedicarse a la atención del hogar primero antes</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los bebés necesitan más cercanía de la madre que del padre. (40,8%)</li> <li>• El hombre que trabaja la tierra siempre distribuye los beneficios que obtiene de su trabajo con el resto de los miembros de su familia. (42,9%)</li> </ul>

	<p>que asistir a capacitaciones para la producción agropecuaria. (73,6%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hijos varones son quienes deben ayudar a los padres en la labor agropecuaria (73,6%)</li> <li>• Las mujeres son las que deben elaborar la comida y garantizar otras tareas del hogar para que los hombres trabajen en el campo. (73,6%)</li> <li>• El hombre que trabaja la tierra siempre distribuye los beneficios que obtiene de su trabajo con el resto de los miembros de su familia. (73,6%)</li> </ul>			
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor responsabilidad para evitar los embarazos, debe recaer en la mujer. (81,1%)</li> <li>• Una mujer no puede realizarse plenamente sin tener hijos e hijas (71,6%)</li> <li>• El cambio climático afecta por igual y en la misma magnitud a mujeres y hombres. (74%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor responsabilidad para evitar los embarazos, debe recaer en la mujer. (71,4%)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El cambio climático afecta por igual y en la misma magnitud a mujeres y hombres. (86%)</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una forma de mejorar la decoración o arreglo de la entidad es colocando imágenes, fotografías, carteles, etc. con mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo. (94,3%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mujer que hace trabajo en el campo es menos femenina y descuida su apariencia. (81,6%)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres son mejores comunicadoras que los hombres en temas de interés de la entidad, la familia y la comunidad. (36,7%)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres son mejores comunicadoras que los hombres en temas de interés de la entidad, la familia y la comunidad. (73,6%)</li> <li>La mujer que hace trabajo en el campo es menos femenina y descuida su apariencia. (73,6%)</li> </ul>			
EJES	<b>Parcialmente de acuerdo (+ del 30%)</b> <b>Desafíos asociados al riesgo de reproducir estereotipos</b>		<b>Opiniones divididas</b> <b>Desafíos asociados a creencias que prevalecen, sin tendencias definidas</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	<b>1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres. (52,8%)</li> <li>Las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico (50,9%)</li> <li>Los hombres deben hacer el trabajo que necesita esfuerzo físico en el campo, ellos son los más productivos (35,8%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico (36,7%)</li> <li>Los hombres deben hacer el trabajo que necesita esfuerzo físico en el campo, ellos son los más productivos (30,7%).</li> <li>Las mujeres son buenas para la crianza de especies menores (36,6%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres son las que deben encargarse de elaborar la documentación (financiera, de compras, histórica, de recursos humanos) de la entidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los hombres asumen mejor que las mujeres la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios.</li> <li>Las mujeres son las que deben encargarse de elaborar la documentación (financiera, de compras, histórica, de recursos humanos) de la entidad.</li> </ul>
	<b>2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los bebés necesitan más cercanía de la madre que del padre. (39,6%)</li> <li>Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas, debido a su instinto maternal. (55%)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Los hombres deben recibir asistencia técnica pues ellos hacen la labor agropecuaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los hombres deben recibir asistencia técnica pues ellos hacen la labor agropecuaria</li> <li>La educación para un apropiado consumo de los alimentos debe hacerse con las mujeres.</li> <li>Las orientaciones sobre uso de maquinaria o equipo agrícola deben brindarse a los hombres.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres están más preparados que las mujeres para la adaptación al cambio climático en el sector agropecuario.</li> </ul>
3		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los bebés necesitan más cercanía de la madre que del padre. (30,6%)</li> <li>• Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas, debido a su instinto maternal. (45%)</li> <li>• El hombre que trabaja la tierra siempre distribuye los beneficios que obtiene de su trabajo con el resto de los miembros de su familia. (32,7%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos e hijas, debido a su instinto maternal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayor responsabilidad económica del hogar, debe recaer en el hombre.</li> <li>• Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a un bebé</li> <li>• El hombre debe ser el jefe del hogar.</li> <li>• Los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones sobre el hogar. Las mujeres deben dedicarse a la atención del hogar primero antes que asistir a capacitaciones para la producción agropecuaria.</li> <li>• Los hijos varones son quienes deben ayudar a los padres en la labor agropecuaria</li> <li>• Las mujeres son las que deben elaborar la comida y garantizar otras tareas del hogar para que los hombres trabajen en el campo.</li> </ul>

4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a enfermedades y malestares propios de ella. (34%)</li> <li>• La mujer es más cercana a la naturaleza que el hombre y cuida mejor del medio ambiente. (30,6%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres faltan más que los hombres al trabajo debido a enfermedades y malestares propios de ella. (32,7%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son más racionales que las mujeres y las mujeres más afectivas que los hombres.</li> <li>• El hombre tiene mayores necesidades sexuales que la mujer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los hombres son más racionales que las mujeres y las mujeres más afectivas que los hombres.</li> <li>• El hombre tiene mayores necesidades sexuales que la mujer.</li> <li>• Una mujer no puede realizarse plenamente sin tener hijos e hijas</li> <li>• La mujer es más cercana a la naturaleza que el hombre y cuida mejor del medio ambiente.</li> </ul>
5				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una forma de mejorar la decoración o arreglo de la entidad es colocando imágenes, fotografías, carteles, etc. con mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo.</li> </ul>



## IV.IV Hallazgos revelados en el cuestionario individual

Como se explica en el capítulo metodológico, el cuestionario individual fue aplicado a una muestra de 40 personas del IIFT, de las cuales 21 eran mujeres (52,5%) y 19 hombres (47,5%), con el objetivo de levantar información sobre dinámicas y ambientes laborales vinculadas a los cinco ejes de IGECSA, además de opiniones personales relacionadas con el funcionamiento de la entidad, las relaciones inter-personales y de género, el ambiente laboral de manera general, así como propuestas para garantizar procesos de mejora continua. (Ver Matriz de análisis cuestionario individual en Anexos)

### Datos generales de la muestra

La muestra fue dividida en cuatro grupos de edades, que coinciden con los considerados para el análisis del cuestionario de creencias aplicado como parte del diagnóstico<sup>12</sup>.

**Tabla 5: Personas entrevistadas por sexo y grupos de edades**

Grupos de edades	Total (% sobre el total)	Mujeres (% del grupo de edad)	Hombres (% del grupo de edad)
20-30	8 (20%)	6 (75%)	2 (25%)
31-45	9 (22,5%)	5 (55,6%)	4 (44,4%)
46-60	15 (37,5%)	7 (46,7%)	8 (53,3%)
+ de 61	8 (20%)	3 (37,5%)	5 (62,5%)
<b>Total (% sobre el total)</b>	<b>40 (100%)</b>	<b>21 (52,5%)</b>	<b>19 (47,5%)</b>

Si se mira al grupo más joven y de más de 61 años, la proporción se acerca a la de la entidad: más de la mitad de las mujeres y hombres entrevistados tienen más de 46 años, en una entidad en que más del 50% de su personal tiene 50 años o más. Las mujeres están más representadas en el grupo de 20 a 30 años y de 31 a 45 y ellos en el de más de 61. No hay diferencias significativas en el de 46 a 60.

**Tabla 6: Personas entrevistadas por sexo, nivel escolar y puesto de trabajo**

Nivel escolar vencido	Total (% sobre el total)	Mujeres (% del nivel escolar)	Hombres (% del nivel escolar)
Primario	0	0	0
Secundario	2 (5%)	0	2 (100%)
Medio superior	17 (42,5%)	10 (58,8%)	7 (41,2%)
Universitario	21 (52,5%)	11 (52,4%)	10 (47,6%)
Puesto de trabajo	Total (% sobre el total)	Mujeres (% por puestos)	Hombres (% por puestos)
Apoyo	6 (15%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)
Técnico-especialista	30 (75%)	18 (60%)	12 (40%)
Servicio	2 (5%)	0	2 (100%)
Directivo	1 (2,5%)	1 (100%)	0
No responde	1 (2,5%)	0	1 (100%)

<sup>12</sup> Los grupos de edades no coinciden con los de la Base de Datos de la Dirección de Gestión del Capital Humano, por lo que no se puede comparar la muestra con los datos del personal (capítulo 3).

En correspondencia también con el nivel educacional de la fuerza de trabajo de la entidad, la mayoría de las personas entrevistadas tienen nivel medio superior o universitario. Cuando se mira al interior de los grupos de edades y, en específico, al grupo más joven de 20-30 años, 4 mujeres (66,7%) tienen nivel medio superior y 2 (33,3%), son universitarias. De los cuatro grupos etáreos, este es el que tiene menos mujeres de nivel universitario, mientras en los otros tres superan el 50%, llegando al 66,7% en las de 61 años y más.

Los hombres menores de 30 años, en tanto, tienen 50% nivel medio y 50%, universitario. La proporción de hombres universitarios jóvenes es inferior a las de otros grupos de edades, excepto el de 41 a 60 años (25%). En tanto, 4 de 5 hombres entrevistados de 61 años y más (80%) es universitario.

Cuando se mira a los puestos de trabajo y teniendo en cuenta que se trata de una entidad científica, el 75% de las personas entrevistadas son de la categoría técnico-especialista, concentrándose las mujeres sobre todo en esta área y los hombres en otras más vinculadas al apoyo y los servicios.

Las respuestas a las preguntas relacionadas con el estado conyugal y si la persona entrevistada vive o no con su pareja, pueden apreciarse en la tabla 5.

**Tabla 7: Personas entrevistadas por sexo, estado civil y convivencia con su pareja**

Estado conyugal	Total (% sobre el total)	Mujeres (% de la categoría)	Hombres (% de la categoría)
Soltera/o	10 (25%)	4 (40%)	6 (60%)
Casada/o	11 (27,5%)	6 (54,5%)	5 (45,5)
Divorciada/o	9 (22,5%)	6 (66,7%)	3 (33,3%)
Acompañada/o	10 (25%)	5 (50%)	5 (50%)
<b>Vive con su pareja</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Sí	19 (47,5%)	12 (63,2%)	7 (36,8%)
No	10 (25%)	5 (50%)	5 (50%)
No responde	11 (27,5%)	4 (36,4%)	7 (63,6%)

Un poco más de la mitad de las personas (52,5%) está casada o acompañada, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. Más mujeres que hombres se han divorciado, mientras ellos se declaran solteros más que ellas.

A la pregunta de si viven con su pareja, un número importante de personas no responde (27,5%), más de la mitad de ellas son hombres (63,6%). Las mujeres son mayoría entre quienes viven en pareja (63,2%) y no hay diferencias por sexo entre quienes aseguran vivir sin su pareja.

El 45% de las personas entrevistadas, más mujeres que hombres, declaran no haber tenido descendencia, según se aprecia en la tabla 6. Ellas predominan entre quienes

aseguran tener un/a hijo/a (63,6%) y ellos entre quienes tienen dos (60%). Del total, 6 son menores de 15 años (25%), 3 de 15 a 19 (12,5%) y 15 de 20 años o más (62,5%)<sup>13</sup>.

**Tabla 8: Hijas/os totales y según edad, por mujeres y hombres de la muestra**

No. de hijas e hijos		Total (% sobre el total)	Mujeres (% de la categoría)	Hombres (% de la categoría)	
1		11 (27,5%)	7 (63,6%)	4 (36,4%)	
2		10 (25%)	4 (40%)	6 (60%)	
3		1 (2,5%)	0	1 (100%)	
Más de 3		0	0	0	
Ninguna/o		18 (45%)	10 (55,6%)	8 (44,4%)	
Cantidad de hijas/os según edad		Ningún	1 Hijo/a	2 Hijos/a	3 Hijos/a
0-4	Total	39 (97,5%)	1 (2,5%)	0	
	Mujeres	20 (51,3%)	1 (100%)	0	0
	Hombres	19 (48,7%)	0	0	0
5-11	Total	36 (90%)	3 (7,5%)	1 (2,5%)	0
	Mujeres	19 (52,8%)	2 (66,7%)	0	0
	Hombres	17 (47,2%)	1 (33,3%)	1 (100%)	0
12-14	Total	39 (97,5%)	1 (2,5%)	0	0
	Mujeres	21 (53,8%)	0	0	0
	Hombres	18 (46,2%)	1 (100%)	0	0
15-19	Total	37 (92,5%)	3 (7,5%)	0	0
	Mujeres	20 (54,1%)	1 (33,3%)	0	0
	Hombres	17 (45,9%)	2 (66,7%)	0	0
20 o más	Total	25 (62,5%)	8 (20%)	6 (15%)	1 (2,5%)
	Mujeres	14 (56%)	3 (37,5%)	4 (66,7%)	0
	Hombres	11 (44%)	5 (62,5%)	2 (33,3%)	1 (100%)

Cuando se mira al interior de los grupos de edades, destaca que 5 de 6 mujeres entrevistadas (83,3%) menores de 30 años y el 100% de los hombres en esas edades, no tienen hijas/os.

**Tabla 9: Cantidad de personas adultas mayores a cargo por mujeres y hombres**

Cantidad	Total (% sobre el total)	Mujeres (% de la categoría)	Hombres (% de la categoría)
1	12 (30%)	6 (50%)	6 (50%)
2	7 (17,5%)	3 (42,9%)	4 (57,1%)
3	1 (2,5%)	0	1 (100%)
Más de 3	0	0	0
Ninguna	20 (50%)	12 (60%)	8 (40%)

Del total de personas entrevistadas, 20 personas tienen personas adultas a cargo y otras 20 no tienen. El 42,8% de las mujeres y el 57,9% de los hombres tienen entre 1 y 3 personas adultas mayores a cargo; mientras el 57,1% de las mujeres y el 42,1% de los

<sup>13</sup> Cuando se indagó sobre la edad de los hijos, se declararon 2 hijos más que cuando se preguntó sobre si se tiene hijos/as, según el procesamiento realizado al cuestionario.

hombres no tienen personas adultas mayores a cargo. En total, 9 mujeres y 11 hombres cuidan de personas adultas mayores.

En el ámbito de la convivencia, 7 personas (17,5%) respondieron que viven solas, de las cuales 6 son hombres (85,7%). La única mujer que vive sola tiene entre 40 y 60 años, mientras que 4 de los 6 hombres en esta situación tiene 60 años y más.

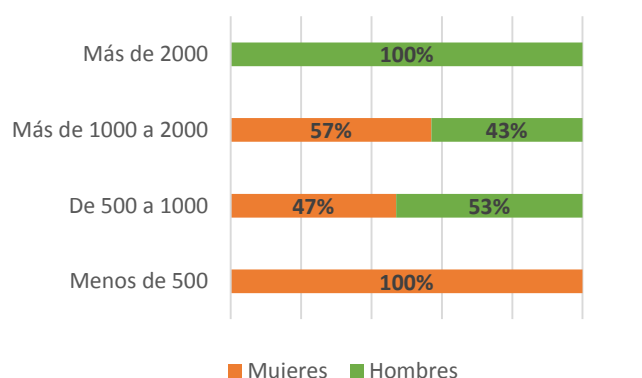
**Tabla 10: Respuestas por sexo sobre quiénes viven en su hogar/casa**

Pregunta	Total (% sobre el total)	Mujeres (% de la categoría)	Hombres (% de la categoría)
Vive sola/solo	7 (17,5%)	1 (14,3%)	6 (85,7%)
Vive con su pareja	17 (42,5%)	10 (58,8%)	7 (41,2%)
Vive con sus hijas/hijos	9 (22,5%)	6 (66,7%)	3 (33,3%)
Vive con su mamá	14 (35%)	6 (42,9%)	8 (57,1%)
Vive con su papá	4 (10%)	1 (25%)	3 (75%)
Vive con su suegra	2 (5%)	1 (50%)	1 (50%)
Vive con su suegro	2 (5%)	2 (100%)	0
Vive con otros familiares	17 (42,5%)	9 (52,9%)	8 (47,1%)

El 42,5% de la muestra asegura vivir con su pareja, 47,6% de las mujeres y 36,8% de los hombres. Un número importante de personas también comparte el hogar con hijas e hijos u otros familiares, de varias generaciones.

El cuestionario incluyó una pregunta abierta sobre los ingresos mensuales promedio. Para propiciar un análisis de la declaración de las personas entrevistadas, se establecieron cuatro grupos. El resultado se ve en detalle en el gráfico 23.

**Gráfico 23: Proporción de mujeres y hombres según grupos de ingresos promedio mensuales**



La persona entrevistada con el salario más bajo (400 pesos mensuales promedio) es una mujer. En tanto, un hombre es el que declara tener el salario mensual promedio más alto (más de 2000 pesos).

Solo 2 mujeres y un hombre viven en núcleos familiares donde se carece de otros ingresos. Una de las mujeres es del grupo de 20 a 30 años y la segunda, de 46 a 60 años.

A este último grupo etéreo, también pertenece el hombre cuyo ingreso es el único que entra en su hogar.

### Eje 1 de IGECSA: Selección y contratación del personal

El cuestionario individual incluyó dos preguntas relacionadas con la entrada de las personas a la entidad. Los resultados se ven en la tabla:

**Tabla 11: Respuestas de mujeres y hombres sobre entrada a la entidad**

¿Cómo usted entró a la entidad?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Leyó o se enteró que existía una convocatoria de plaza a cubrir por la entidad.	2 (5%)	0	2 (100%)
Le avisó una amiga/o.	27 (67,5%)	14 (51,9%)	13 (48,1%)
Le avisó un familiar.	1 (2,5%)	1 (100%)	0
Por interés propio de pertenecer a esta entidad.	8 (20%)	6 (75%)	2 (25%)
Traslado dentro del MINAGRI	1 (2,5%)	0	1 (100%)
No responde:	1 (2,5%)	0	1 (100%)
¿Cómo la/lo seleccionaron para trabajar en la entidad? (se acepta más de una respuesta)	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Le realizaron una entrevista.	27 (67,5%)	14 (51,9%)	13 (48,1%)
Entregó documentos/información sobre su desempeño laboral en entidades anteriores.	33 (82,5%)	16 (48,5%)	17 (51,5%)
La/o asignaron a la entidad como parte de su servicio social.	5 (12,5%)	3 (60%)	2 (40%)
Otra.	27 (67,5%)	17 (63%)	10 (37%)

De la muestra, solo dos hombres declararon haber entrado a la entidad a través de una **convocatoria**, mientras más de la mitad de las personas (67,5%) se enteró a través de una amistad. Para entrar a la entidad, la mayoría de las personas entrevistadas debieron realizar entrevista y entregar documentos e información sobre su trayectoria laboral, sin grandes diferencias entre mujeres y hombres. Tres mujeres y 2 hombres, del grupo de 20 a 30 años, entraron para cumplir el servicio social.

### Eje 2 de IGECSA: Desarrollo técnico-profesional

El cuestionario individual incluyó nueve preguntas relacionadas con el eje 2 de IGECSA. Para facilitar la comprensión, la información, se subdivide por grupos temáticos que agrupan las respuestas a varias preguntas del cuestionario.

#### Capacitación

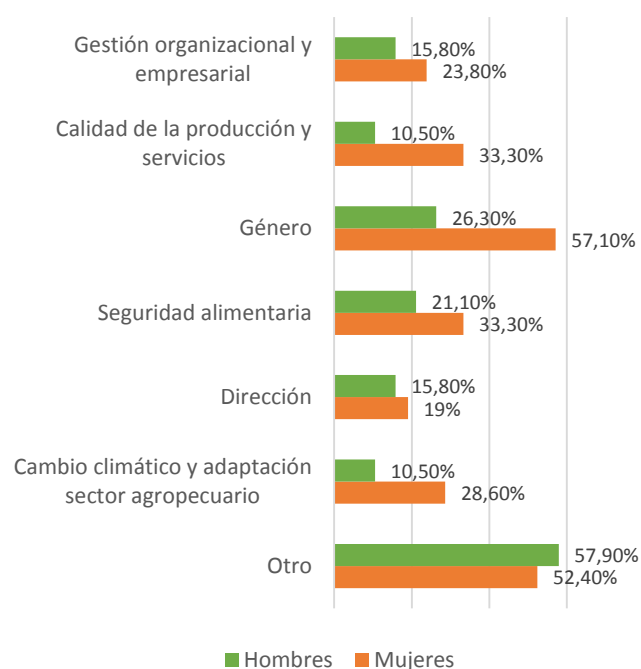
Al indagar sobre el desarrollo técnico-profesional, considerando las oportunidades y obstáculos que enfrentan, tanto mujeres como hombres, el cuestionario individual

reveló que algo menos de la mitad de las personas entrevistadas (47,5%) recibió algún tipo de **capacitación** en 2019, 61,9% del total de las mujeres y 31,5% del total de los hombres. En el momento de aplicación del cuestionario, entre febrero y marzo de 2020, 16 personas (40% del total) se encontraban estudiando, de ellas 9 eran mujeres (42,8% las entrevistadas) y 7 eran hombres (36,8% de los entrevistados).

Las mujeres, que declaran haber recibido capacitación, están distribuidas por todos los grupos de edades, pero entre los hombres ninguno es menor de 46 años. Las mujeres se capacitan más que los hombres en todos los temas incluidos en el cuestionario, menos en la categoría “otros”. En el tema de género se capacitaron 30,8% más mujeres que hombres.

En el gráfico 24 aporta información sobre el por ciento de mujeres y hombres que se capacitaron por temas del total que respondió al cuestionario individual.

**Gráfico 24: Proporción del total de mujeres y de hombres entrevistadas/os que se capacitaron por temas en 2019**



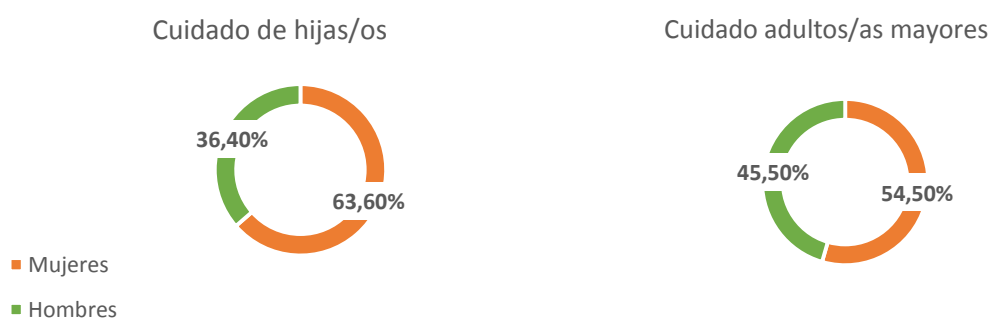
Aunque la mayoría de las personas entrevistadas (90%) afirman no haber tenido **dificultades para capacitarse**, reconocen un grupo de motivos que consideran o recuerdan que obstaculizaron el acceso a la capacitación de personas de su mismo sexo, como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 12: Respuestas de mujeres y hombres sobre motivos que dificultan el acceso propio o de otras personas de su propio sexo a la capacitación**

Motivos	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de capacitadas/os)	Hombres (% del total de capacitadas/os)
Dificultades con el transporte	17 (42,5%)	11 (64,7%)	6 (35,3%)
Lejanía al lugar donde se imparte la capacitación.	16 (40%)	10 (62,5%)	6 (37,5%)
Duración prolongada de la capacitación.	4 (10%)	3 (75%)	1 (25%)
No tener quien le cuide a sus hijos e hijas.	11 (27,5%)	7 (63,6%)	4 (36,4%)
No tener quien le cuide a personas adultas mayores o enfermas a su cargo.	11 (27,5%)	6 (54,5%)	5 (45,5%)
No ha conocido a tiempo las convocatorias sobre la capacitación.	8 (20%)	4 (50%)	4 (50%)
No me han autorizado.	3 (7,5%)	1 (33,3%)	2 (66,6%)
No siempre me citan.	2 (5%)	1 (50%)	1 (50%)
El tema tratado no es de mi interés o no tiene que ver con mis necesidades.	5 (12,5%)	2 (40%)	3 (60%)
Otros (10)	1 (2,5%)	1 (100%)	0

Los dos motivos más reconocidos para ambos sexos son el transporte y la lejanía del lugar de la capacitación. Los motivos vinculados al cuidado de otras personas fueron reconocidos más por las mujeres que por los hombres, como se observa en el siguiente gráfico:

**Gráfico 25: Por ciento de mujeres y hombres del total que declaran motivos asociados al cuidado de otras personas**



La mayoría de las mujeres que reconocen como motivo para no acceder a la capacitación el cuidado de hijas, hijos y personas mayores, se concentran en los grupos etáreos de más de 40 años, mientras los hombres se distribuyen por todos los grupos de edades. Una mujer y un hombre menor de 30 años reconocen el cuidado de hijas e hijos como motivo, y una mujer y ningún hombre en esas edades mencionó el cuidado a personas adultas mayores.

## Perspectivas de desarrollo

La mayoría de las personas (77,5%) no tiene intención de ocupar otro puesto en la entidad. Solo 5 mujeres y 3 hombres tienen tales aspiraciones. De las mujeres, 3 son del grupo de 20 a 30 años y dos tienen entre 31 y 45 años. Los tres hombres se distribuyen por todos los grupos de edades, excluyendo el de 20 a 30 años.

A la mayoría de las personas entrevistadas (85%) no les gustaría ocupar un puesto de dirección, dentro o fuera de la entidad. Solo 3 mujeres y 3 hombres tienen tales aspiraciones. Las mujeres se encuentran entre los 31 y 60 años; uno de los hombres es menor de 30 años y los otros dos están entre 46 y 60 años.

Todas las mujeres y la totalidad de los hombres que respondieron (1 no respondió) consideraron que no hay dificultades reales para que las mujeres ocupen cargos de dirección. Esta opinión fue acompañada de comentarios como “hay directores muy resistentes a que las mujeres ocupen cargos” (mujer) y “siempre que tengan posibilidades reales” (hombre). Los datos por sexo se sintetizan a continuación:

**Tabla 13: Perspectivas por sexo y opiniones sobre acceso de mujeres a puestos de dirección**

¿Tiene intenciones de ocupar otro puesto de trabajo en la entidad?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Sí	8 (20%)	5 (62,5%)	3 (37,5%)
No	31 (77,5%)	15 (48,4%)	16 (51,6%)
No responde	1 (2,5%)	1 (100%)	0
¿Le gustaría ocupar un puesto de dirección (ser directiva o directivo) a cualquier nivel de la entidad o fuera de esta?	Total	Mujeres	Hombres
Sí	6 (15%)	3 (50%)	3 (50%)
No	34 (85%)	18 (52,9%)	16 (47,1%)
¿Existe alguna/as dificultad/es para que las mujeres ocupen un puesto directivo?	Total	Mujeres	Hombres
Sí	0 (0%)	0	0
No	39 (97,5%)	21 (53,8%)	18 (46,2%)
No responde	1 (2,5%)	0	1 (100%)

## Puestos más ocupados por mujeres y por hombres

El cuestionario individual indagó, además, sobre la percepción de las personas entrevistadas alrededor de la existencia o no de puestos en la entidad que son más ocupados por las mujeres o más ocupados por hombres.

Alrededor de la mitad de las personas, sin diferencias importantes por sexo o grupo de edad, estimó que existen puestos más ocupados por mujeres y otros, más ocupados por hombres.



**Tabla 14: Opiniones sobre puestos ocupados por mujeres y hombres**

¿Cree que existen puestos más ocupados por hombres que por mujeres?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Sí	20 (50%)	10 (50%)	10 (50%)
No	19 (47,5%)	10 (52,6%)	9 (47,4%)
No responde	1 (2,5%)	1 (100%)	0

Los más ocupados por las mujeres serían, según esas personas, los puestos de la ciencia, desarrollo, recursos humanos, economía, secretaria, auxiliar de limpieza. Como más ocupados por hombres se mencionó: dirección técnica, logística, chofer, mantenimiento y seguridad.

Esta información se interrelaciona con la consideración de cada persona sobre **cuáles de una lista 39 puestos de trabajo existentes en la entidad pueden ser considerados femeninos, masculinos o ni uno ni otro**. Como principal resultado aparece que todos los puestos de dirección, así como la mayoría de los especializados, son considerados como “ni femenino ni masculino” por la mayoría de las personas entrevistadas, sin diferencias significativas por sexo o grupos de edad.

La tabla siguiente visualiza los 5 puestos (12,8% del total de puestos de la lista) que fueron clasificados como femeninos o masculinos por más del 10% de las personas entrevistadas.

**Tabla 15: Puestos considerados “femeninos” o “masculinos” por más del 10% de la muestra**

Puesto de trabajo		“femeninos”	“masculinos”	“ni masculino ni femenino”	No responde
Técnico en Gestión de la Calidad	<b>Total</b>	<b>6 (15%)</b>	<b>0</b>	<b>32 (80%)</b>	<b>2 (5%)</b>
	Mujeres	4 (66,7%)	0	15 (46,9%)	2 (100%)
	Hombres	2 (33,3%)	0	17 (53,1%)	0
Operador General de Mantenimiento y Reparación	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>15 (37,5%)</b>	<b>23 (57,5%)</b>	<b>2 (5%)</b>
	Mujeres	0	7 (46,7%)	12 (52,2%)	2 (100%)
	Hombres	0	8 (53,3%)	11 (47,8%)	0
Pantrista	<b>Total</b>	<b>13 (32,5%)</b>	<b>0</b>	<b>25 (62,5%)</b>	<b>2 (5%)</b>
	Mujeres	4 (30,8%)	0	15 (60%)	2 (100%)
	Hombres	9 (69,2%)	0	10 (40%)	0
Auxiliar de Limpieza	<b>Total</b>	<b>11 (27,5%)</b>	<b>0</b>	<b>27 (67,5%)</b>	<b>2 (5%)</b>
	Mujeres	4 (36,4%)	0	15 (55,6%)	2 (100%)
	Hombres	7 (63,6%)	0	12 (44,4%)	0
Chofer	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>14 (35%)</b>	<b>24 (60%)</b>	<b>2 (5%)</b>
	Mujeres	0	6 (42,9%)	13 (54,2%)	2 (100%)
	Hombres	0	8 (57,1%)	11 (45,8%)	0

### Eje 3 de IGECSA: Conciliación familiar y laboral

El cuestionario individual incluyó ocho preguntas dirigidas a conocer cómo las mujeres y hombres de la entidad logran **compatibilizar los espacios familiar y laboral**. A los efectos de la organización de la información, esta se divide por temas.

#### Permisos y/o licencias para el cuidado de algún familiar

Más mujeres que hombres declaran haber solicitado licencia alguna vez para garantizar el cuidado de algún integrante de la familia. Se trata de 7 personas (5 mujeres y 2 hombres), 17,5% del total de la muestra.

Al preguntarles si se les habían concedido tales permisos, solo 4 mujeres y 1 hombre afirmaron que “siempre”, sin aportar más información al respecto.

El comportamiento de las respuestas, se observa en la tabla 14.

**Tabla 16: Permisos y licencias para el cuidado de algún familiar solicitados y concedidos, según declaración de mujeres y hombres**

¿Ha solicitado permisos o licencias en su entidad para garantizar el cuidado de algún miembro de su familia?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Sí	7 (17,5%)	5 (71,4%)	2 (28,6%)
No	33 (82,5%)	16 (48,5%)	17 (51,5%)
25. ¿Le han sido concedidos tales permisos o licencias?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Siempre	5 (12,5%)	4 (80%)	1 (20%)
Nunca	12 (30%)	7 (58,3%)	5 (41,7%)
No responde	23 (57,5%)	10 (43,5%)	13 (56,5%)

No hay diferencias importantes por grupos de edades para realizar el análisis.

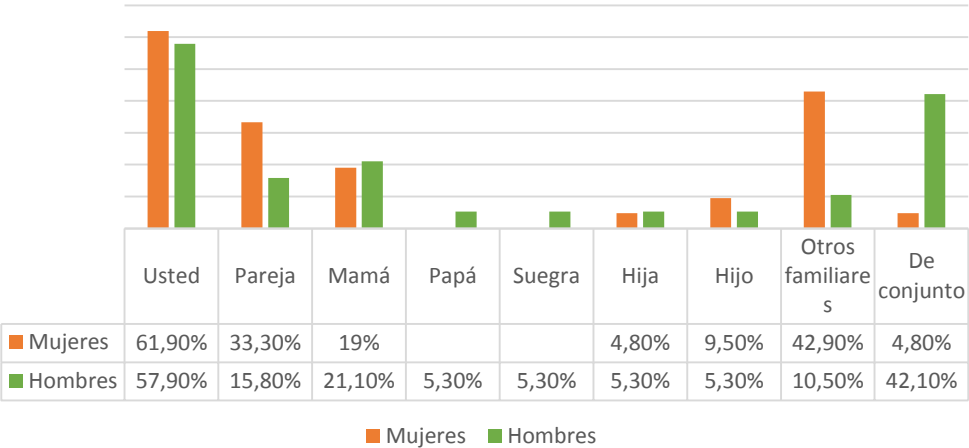
#### Realización de labores domésticas

Más de la mitad de las mujeres y los hombres incluidos en la muestra son quienes realizan las labores domésticas, sin diferencias significativas entre ellos (4% más mujeres que hombres). Un total de 17,5% más mujeres que hombres declaran que su pareja realiza labores domésticas y 32,4% más mujeres que hombres identifican a otros familiares. A la opción de “todos de conjunto” respondieron 37,3% más hombres que mujeres.

Las cuatro mujeres que declaran que es su mamá quien realiza el trabajo son jóvenes menores de 30 años. En tanto, los 4 hombres en igual situación se distribuyen entre los 20 y 60 años.

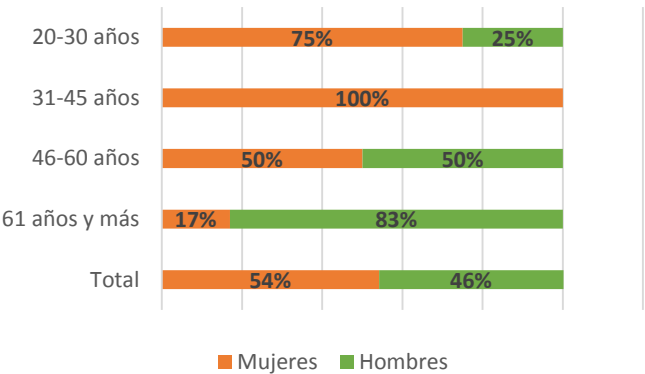
El por ciento sobre el total de mujeres de mujeres y hombres que respondieron a cada opción de esta pregunta puede verse en el siguiente gráfico.

**Gráfico 26: Proporción de respuestas de mujeres y hombres a la pregunta sobre quién realiza las labores domésticas en su hogar**



A continuación se observa el comportamiento por grupos de edades de las mujeres y los hombres que aseguran ser quienes realizan las labores domésticas en su hogar. El por ciento corresponde al total de personas que realizan tal afirmación, divididas por sexo y al interior de cada grupo de edad.

**Gráfico 27: Mujeres y hombres de la entidad por edades que afirman ser quienes realizan las labores domésticas en su hogar**

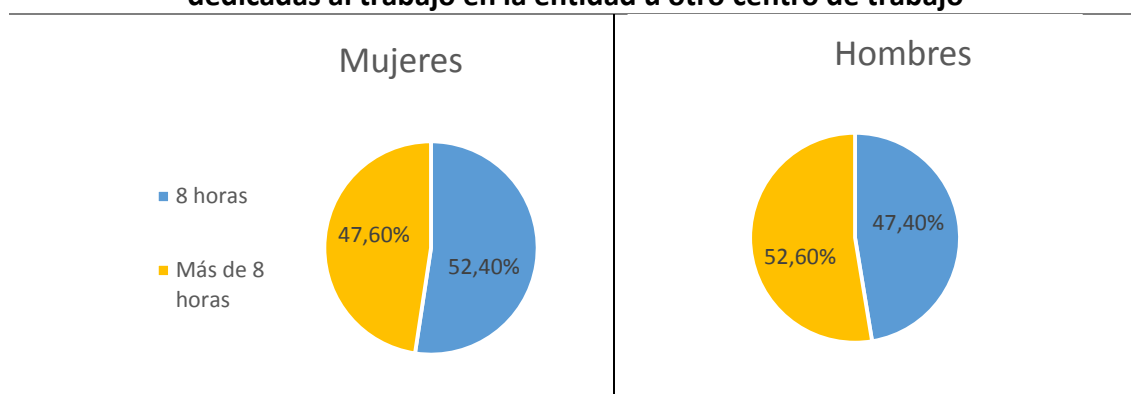


De acuerdo con la información que brinda la muestra y se visualiza en el gráfico, con el aumento de la edad va disminuyen la proporción de mujeres que se ocupen de las labores domésticas de su hogar y aumenta la proporción de hombres, con énfasis a partir de los 61 años.

## Estimado de horas trabajadas diariamente

El cuestionario individual indagó en el número de horas que como promedio trabajan al día mujeres y hombres en el hogar y en su entidad u otro centro de trabajo.

**Gráfico 28: Proporción de mujeres y hombres por cantidad de horas diarias dedicadas al trabajo en la entidad u otro centro de trabajo**

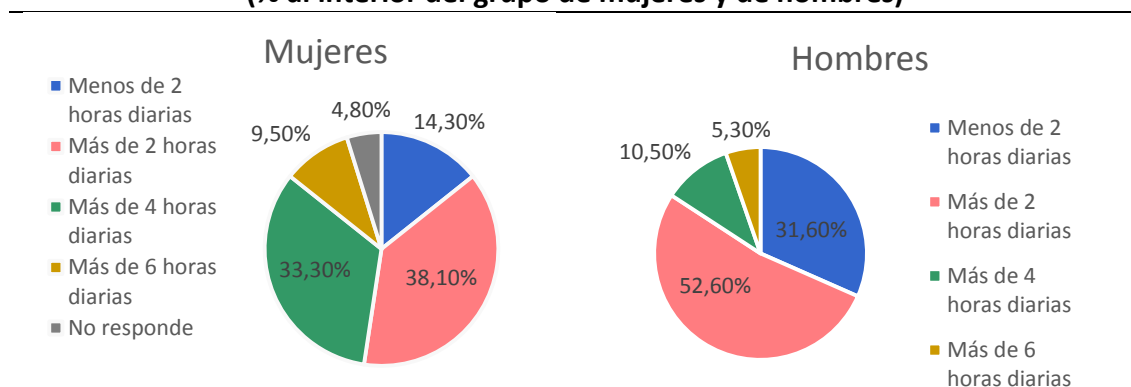


Aunque la diferencia no es significativa, más de mujeres que hombres dedican un promedio de 8 horas diarias al trabajo remunerado en la entidad u otro centro de trabajo, mientras más hombres que mujeres destinan más de 8 horas a este trabajo.

Las mujeres que destinan más de 8 horas a este tipo de trabajo se distribuyen por todos los grupos de edades, aunque disminuyen sensiblemente a partir de los 61 años (solo 1 lo declara). Los hombres en tanto se distribuyen por todos los grupos de edades, con la excepción de los menores de 30 años en que ni uno declaró trabajar más de 8 horas en la entidad u otro centro de trabajo.

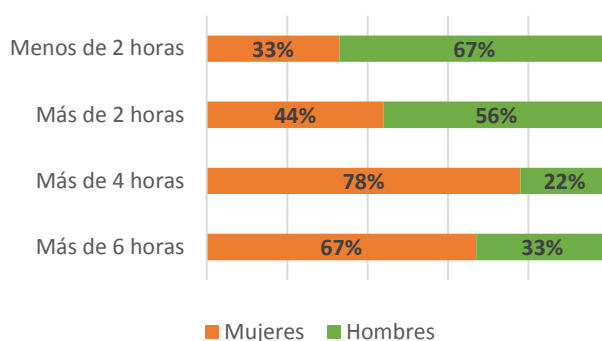
Mayores diferencias se constatan cuando se pregunta sobre el promedio de horas diarias dedicadas al trabajo no remunerado, que se realiza en el hogar.

**Gráfico 29: Cantidad de horas diarias dedicadas por sexo al trabajo en el hogar (% al interior del grupo de mujeres y de hombres)**



Las diferencias entre mujeres y hombres según la cantidad de horas se visualizan en el siguiente gráfico:

**Gráfico 30: Diferencia entre estimado de cantidad de horas trabajadas en el hogar, según declaración de mujeres y hombres**



Como se aprecia en el gráfico, a medida que aumenta la cantidad de horas declaradas aumenta la participación de las mujeres.

El cuestionario indagó, además, por las horas de trabajo de la pareja u otros miembros de la familia. Tanto hombres como mujeres situaron a las mujeres de la familia trabajando en el hogar hasta más de 6 horas, mientras como tendencia los hombres de la familia se concentraron en el grupo de menos y más de 2 horas. Solo se ubicó a 1 integrante hombre de una familia trabajando más de 4 horas.

### **Mecanismos o acciones de apoyo al personal**

El cuestionario individual incluyó preguntas sobre los mecanismos o acciones que implementa la entidad en tres ámbitos: 1) aliviar la carga doméstica o apoyar en el cuidado de la familia; 2) facilitar el cuidado de hijas e hijos; 3) facilitar el cuidado de las personas adultas mayores a cargo. Se analiza cada uno por separado.

#### **1) aliviar la carga doméstica o apoyar en el cuidado de la familia**

Del total de las personas entrevistadas, 25 (62,5%) estiman que la entidad no dispone de mecanismo o acciones de apoyo para aliviar la carga doméstica en el hogar de su personal. Esa posición fue compartida por el 61,9% de las mujeres y el 63,2% de los hombres.

Un 23% más de mujeres que hombres mencionaron los servicios de alimentación una forma de apoyo recibida de la entidad y 60% más de hombres que de mujeres mencionaron otros apoyos no previstos en el cuestionario. Al explicar de qué “servicios de alimentación” se estaba hablando, las personas entrevistadas se refirieron a la venta de alimentos (frutas, viandas u otros) al personal y como “otros”, se identificó el acceso a la compra en una tienda que disminuye el tiempo que se invierte en la búsqueda de

determinados productos para el hogar y el cuidado de la familia. Los detalles de las respuestas a esta pregunta se visualizan en la siguiente tabla:

**Tabla 17: Respuestas por sexo a pregunta sobre mecanismo o acciones de apoyo para aliviar la carga doméstica**

¿La entidad dispone de mecanismo o acciones de apoyo para aliviar la carga doméstica en el hogar de sus trabajadoras y trabajadores?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Sí	15 (37,5%)	8 (53,3%)	7 (46,7%)
No	25 (62,5%)	13 (52%)	12 (48%)
<b>Si su respuesta es afirmativa, marque que tipos de apoyo ha recibido usted de su entidad:</b>	<b>Total (% del total de entrevistados/as)</b>	<b>Mujeres (% del total de la respuesta)</b>	<b>Hombres (% del total de la respuesta)</b>
Servicio de alimentación	13 (32,5%)	8 (61,5%)	5 (38,5%)
Servicio de lavado	0	0	0
Servicio de planchado	0	0	0
Otros	5 (12,5%)	1 (20%)	4 (80%)
Ninguno porque no lo necesito	0	0	0
No responde	22 (55%)	12 (54,5%)	10 (45,5%)

## 2) facilitar el cuidado de hijas e hijos

Del total de las personas entrevistadas, 22 (55%) aseguran que la entidad dispone de algún mecanismo o acciones de apoyo que facilitan el cuidado de hijas/os. Esa posición fue compartida por 52,4% de las mujeres y 57,9% de los hombres que respondieron la entrevista. Las respuestas se detallan en la próxima tabla.

**Tabla 18: Respuestas por sexo a pregunta sobre mecanismo o acciones de apoyo para aliviar la carga doméstica**

¿La entidad dispone de algún mecanismo o acciones de apoyo que faciliten el cuidado de hijas e hijos?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de la respuesta)	Hombres (% del total de la respuesta)
Sí	22 (55%)	11 (50%)	11 (50%)
No	15 (37,5%)	10 (66,7%)	5 (33,3%)
No responde	3 (7,5%)	0	3 (100%)
<b>Si su respuesta es afirmativa, marque en qué situación usted ha recibido apoyo de su entidad:</b>	<b>Total (% del total de entrevistados/as)</b>	<b>Mujeres (% del total de la respuesta)</b>	<b>Hombres (% del total de la respuesta)</b>
Durante receso docente de hijas e hijos	13 (32,5%)	7 (53,8%)	6 (46,2%)
Durante afectaciones en el proceso productivo y de servicios de la entidad	0	0	0
Durante eventuales afectaciones en círculos infantiles o escuelas	6 (15%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)
Por enfermedad de hijas e hijos	7 (17,5%)	5 (71,4%)	2 (28,6%)
Otros	0	0	0
En ninguna ocasión	0	0	0

### 3) facilitar el cuidado de las personas adultas mayores a cargo

Del total de las personas entrevistadas, 17 (42,5%) consideran que la entidad dispone de algún mecanismo o acciones de apoyo que faciliten el cuidado de las personas adultas mayores a cargo, y otras 17 (42,5%) considera que no dispone. Esta última posición fue compartida por 11 mujeres (52,4%) y 6 hombres (31,6%) incluidos en la muestra.

Los detalles de esta pregunta aparecen desglosados en la siguiente tabla:

**Tabla 19: Respuestas por sexo a pregunta sobre mecanismo o acciones de apoyo para facilitar el cuidado de las personas adultas mayores a cargo**

¿La entidad dispone de algún mecanismo o acciones de apoyo que faciliten el cuidado de las personas adultas mayores a cargo de trabajadoras y trabajadores?	Total (% del total de entrevistados/as)	Mujeres (% del total de respuestas)	Hombres (% del total de la respuesta)
Sí	17 (42,5%)	9 (52,9%)	8 (47,1%)
No	17 (42,5%)	11 (64,7%)	6 (35,3%)
No responde	6 (15%)	1 (16,7%)	5 (83,3%)
<b>Si su respuesta es afirmativa exprese las razones por la que ha recibido apoyo y la frecuencia.</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Por enfermedad	12 (30%)	8 (66,7%)	4 (33,3%)
Por necesitar medio de transporte para su traslado hacia instituciones de salud	1 (2,5%)	1 (100%)	0
Por necesidad económica	0	0	0
Por alimentación	0	0	0
Otras	1 (2,5%)	1 (100%)	0
No responde	26 (65%)	11 (42,3%)	15 (57,7%)
<b>Si su respuesta es afirmativa, marque la frecuencia con que recibe el apoyo</b>	<b>Total (% del total de entrevistados/as)</b>	<b>Mujeres (% del total de la respuesta)</b>	<b>Hombres (% del total de la respuesta)</b>
Siempre	1 (2,5%)	1 (100%)	0
Frecuentemente	0	0	0
Eventualmente	10 (25%)	5 (50%)	5 (50%)
No responde	29 (72,5)	15 (51,7%)	14 (48,3%)

Más mujeres que hombres ha recibido apoyo por razones vinculadas a problemas de enfermedad y traslado a instituciones de salud. En ningún caso se hacen referencias a necesidades de alimentación o económicas. Una de las mujeres dijo recibir la ayuda siempre y el resto eventualmente.

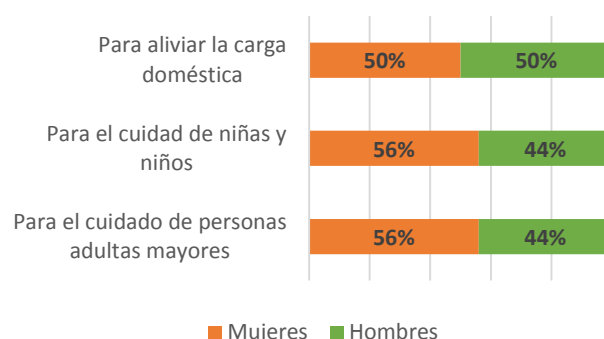
Al preguntar sobre la ayuda con hijas, hijos y personas adultas mayores, las personas entrevistadas coincidieron en comentar la disposición de apoyar de la dirección de la entidad ante cualquier eventualidad de enfermedad de un familiar. Las mujeres y hombres que aseguraron haber recibido este tipo de apoyo proceden de todos los grupos de edades.

## Necesidad de contar con mecanismos y acciones de apoyo

La mayoría de las personas entrevistadas (90%), sin grandes diferencias entre mujeres y hombres o grupos de edad, consideró importante que la entidad disponga en un futuro de mecanismos o acciones de apoyo a trabajadoras y trabajadores para aliviar la carga doméstica y apoyar en el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores. Quienes dieron una respuesta negativa argumentaron que se trata de asuntos personales y cuya solución no atañe a la entidad.

En el gráfico se aprecia la proporción de hombres y mujeres que estuvo de acuerdo con que es importante que la entidad disponga de los mecanismos antes mencionados:

**Gráfico 31: Mujeres y hombres que consideran que la entidad debe contar con mecanismos y acciones de apoyo**



Entre las valoraciones realizadas por las personas entrevistadas para sustentar la necesidad de contar con mecanismos u acciones en los tres ámbitos propuestos, destacan:

<b>Mecanismo o acciones de apoyo para aliviar la carga doméstica</b>	<p>Las mujeres trabajamos más de lo estipulado, trabajamos el doble. Permiten enfrentar dificultades cotidianas con abastecimiento. Para facilitar el trabajo tanto de hombres como mujeres. Hay personas con problemas de salud y alta carga doméstica. Porque si tuviéramos servicio de alimentación nos ahorraría tiempo en la búsqueda de comida. No damos abasto con el tiempo que tenemos y no nos ocupamos de nuestra salud. Mi trabajo es en provincia y se acumula mucho trabajo doméstico. No dejar todo a la norma legal, crear mecanismo oficial particularizado.</p>
<b>Mecanismo o acciones de apoyo que faciliten el cuidado de hijas e hijos</b>	<p>Hay déficit de círculos infantiles y madres solteras, con situación específica. Ayuda a cumplir con el trabajo. Si analizamos horarios, la mayor parte del tiempo se pasa trabajando y los niños necesitan más tiempo. Los niños tienen 2 meses de vacaciones y las trabajadoras solo 1. Se necesita horario flexible.</p>



	<p>Ventaja para que las madres trabajadoras puedan desempeñar su labor en el puesto de trabajo.</p> <p>Destinar un área y personal en momentos de vacaciones.</p>
<p><b>Mecanismo o acciones de apoyo que faciliten el cuidado de las personas adultas mayores a cargo</b></p>	<p>Hay una cantidad de personas adultas mayores a cargo y el país no ofrece cobertura total a sus problemáticas.</p> <p>Favorece en mucho, te ayuda a cumplir con trabajo.</p> <p>La población envejecida, solo conversar con personas mayores es necesario.</p> <p>Se pierde de vista el valor de las personas mayores, incluso las que trabajan en el instituto, hay que hacer que se sientan útiles.</p> <p>Más compasión, se necesita flexibilidad y horario flexible.</p> <p>Es necesario el apoyo con el traslado a los centros médicos.</p> <p>Para poder enfrentar los problemas, incluido acceso a casas de ancianos.</p> <p>Aliviar el peso que cae sobre la familia, sobre todo si quien cuida está solo.</p> <p>Hay compañeras que tienen madres y padres adultos, ser más conscientes, sensibilizar más.</p>

#### Eje 4 de IGECSA: Ambiente laboral y salud

El cuestionario individual incluyó ocho preguntas relacionadas con el ambiente laboral y la salud del personal. Para visualizar los resultados se divide por temas.

##### Ambiente laboral

La primera pregunta del cuestionario relacionada con el eje 4 de IGECSA solicita a las personas identificar manifestaciones que se dan en la entidad. A los efectos del análisis de la información, se colocan de manera independiente aquellas manifestaciones que se relacionan con un ambiente laboral cordial y saludable y aquellas que tienen que ver con diversas formas de violencia.

Como se aprecia en la tabla 18 hay un reconocimiento mayoritario de la prevalencia en la entidad de manifestaciones de amistad, solidaridad, respeto, ayuda y armonía, confirmadas en la mayoría de los grupos de edades por la totalidad de las mujeres y los hombres. El 100% de las mujeres y de los hombres reconoció la ayuda como una manifestación presente en la entidad. El 100 % de los hombres reconoció además de la ayuda, la amistad, la solidaridad y el respeto.

En tanto, las mujeres que no identificaron la presencia de amistad, solidaridad, respeto y armonía, se concentran en los grupos de más de 30 años. La armonía fue la única manifestación que no fue reconocida por el 100% de los hombres, dividida la no identificación de su presencia en la entidad entre el grupo de hombres de 20 a 30 años y de más de 61.

**Tabla 20: Proporción de mujeres y hombres por grupos de edad que identifican manifestaciones cordiales y saludables en la entidad**

Grupos de edades	Amistad		Solidaridad		Respeto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 años	6 (100%)	2 (100%)	6 (100%)	2 (100%)	6 (100%)	2 (100%)
31-45 años	5 (100%)	4 (100%)	4 (80%)	4 (100%)	4 (80%)	4 (100%)
40-60 años	4 (57,1%)	8 (100%)	7 (100%)	8 (100%)	7 (100%)	8 (100%)
61 y más	2 (66,7%)	5 (100%)	3 (100%)	5 (100%)	3 (100%)	5 (100%)
Grupos de edades	Ayuda		Armonía		Para mejor visualización se marca en rojo aquellas manifestaciones que son identificadas por solo una parte de las mujeres y los hombres.	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
20-30 años	6 (100%)	2 (100%)	6 (100%)	1 (50%)		
31-45 años	5 (100%)	4 (100%)	5 (100%)	4 (100%)		
40-60 años	7 (100%)	8 (100%)	6 (85,7%)	8 (100%)		
61 y más	3 (100%)	5 (100%)	3 (100%)	3 (60%)		

Los resultados sobre manifestaciones vinculadas a diversas formas de violencia se detallan a continuación:

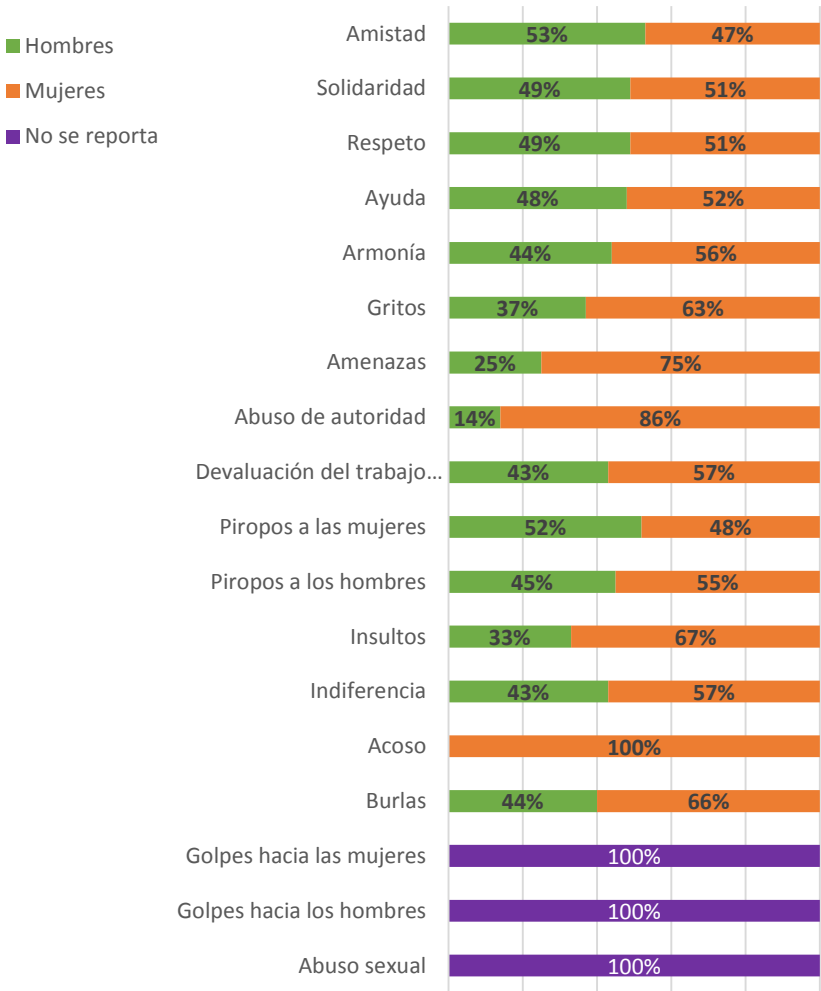
**Tabla 21: Proporción de mujeres y hombres por grupos de edad que identifican manifestaciones de diversas formas de violencia en la entidad**

Grupos de edades	Gritos		Amenazas		Abuso de autoridad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 años	1 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (33,3%)	0 (0%)
31-45 años	0 (0%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)
40-60 años	2 (28,6%)	1 (14,3%)	1 (14,3%)	0 (0%)	2 (28,6%)	0 (0%)
61 y más	2 (66,7%)	2 (28,6%)	1 (33,3%)	1 (20%)	1 (33,3%)	1 (20%)
Grupos de edades	Devaluación del trabajo		Piropos a mujeres		Piropos a hombres	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 años	0 (0%)	0 (0%)	4 (66,7%)	1 (50%)	4 (66,7%)	1 (50%)
31-45 años	1 (20%)	1 (25%)	3 (60%)	4 (100%)	3 (60%)	4 (100%)
40-60 años	1 (14,3%)	1 (12,5%)	2 (28,6%)	6 (75%)	2 (28,6%)	5 (62,5%)
61 y más	2 (66,7%)	1 (20%)	2 (66,7%)	6 (20%)	2 (66,7%)	0 (0%)
Grupos de edades	Insultos		Indiferencia		Acoso	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-30 años	2 (33,3%)	0 (0%)	1 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
31-45 años	2 (40%)	1 (25%)	1 (20%)	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
40-60 años	1 (14,3%)	1 (12,5%)	1 (14,3%)	1 (12,5%)	1 (14,3%)	0 (0%)
61 y más	1 (33,3%)	1 (20%)	1 (33,3%)	0 (0%)	1 (33,3%)	0 (0%)
Grupos de edades	Burlas		Las mujeres y hombres entrevistados no reconocieron como manifestaciones que se dan en la entidad tres de las incluidas en el cuestionario, por lo que no se visualizan en la tabla: golpes hacia las mujeres; golpes hacia los hombres y abuso sexual.			
	Mujeres	Hombres				
20-30 años	2 (33,3%)	0 (0%)				
31-45 años	1 (20%)	1 (25%)				
40-60 años	1 (14,3%)	2 (25%)				
61 y más	2 (66,7%)	0 (0%)				
Para mejor visualización se marca en morado aquellas manifestaciones que no son identificadas como presentes en la entidad, por mujeres y hombres y grupos de edad.						

Mujeres y hombres de todos los grupos de edades, por lo general más ellas que ellos, reconocen la presencia 10 de 13 formas de violencia incluidas en el cuestionario. La tabla permite apreciar las diferencias por sexo y grupos de edades en cada una de las manifestaciones. A manera de ejemplo, el abuso de autoridad fue reconocido por mujeres de todos los grupos de edades y solo por un hombre, perteneciente al grupo de más de 61. Los piropos, tanto hacia mujeres como hacia hombres aparecen como la manifestación más identificada por mujeres y hombres, mientras el acoso es la menos identificada (reconocida solo por una mujer de 46 a 60 años y una de 61 y más).

El siguiente gráfico muestra la relación entre mujeres y hombres que respondieron afirmativamente a la presencia de determinadas manifestaciones en la entidad.

**Gráfico 32: Reconocimiento de manifestaciones que ocurren en la entidad por mujeres y hombres**



El gráfico confirma un balance de género en el reconocimiento de manifestaciones cordiales y saludables, basadas en la No violencia, y un predominio de las mujeres entre quienes reconocen diversas formas de violencia.

Cuando se pregunta de manera directa a las personas si creen que existen manifestaciones de violencia, la mayoría asegura que no. Solo un grupo de mujeres, de todas las edades, afirmó que sí y las ejemplificó como discusiones aisladas y formas de violencia psicológica. La respuesta se aprecia en el gráfico.

**Gráfico 33: Proporción de mujeres y hombres que responden sí o no a la pregunta: ¿cree que existen manifestaciones de violencia en la entidad?**



### Atención a temas de salud

Las 40 personas entrevistadas opinaron que la entidad se preocupa por la **salud del personal** y respondieron a la pregunta sobre las opciones específicas que aplican en este ámbito.

Los resultados se aprecian en la siguiente tabla:

**Tabla 22: Respuestas por sexo a la pregunta sobre las opciones que aplican a la entidad en el ámbito de la salud del personal**

Si su respuesta es afirmativa diga de las siguientes opciones cuáles se aplican:		Sí (% del total de respuestas)	No (% del total de respuestas)
Realización de chequeos médicos anuales	<b>Total</b> (% del total de entrevistados/as)	37 (92,5%)	3 (7,5%)
	Mujeres	20 (54,1%)	1 (33,3%)
	Hombres	17 (45,9%)	2 (66,7%)
Vacunación actualizada	Total	22 (55%)	18 (45%)
	Mujeres	12 (54,5%)	9 (50%)
	Hombres	10 (45,5%)	9 (50%)
Visitas de personal de salud pública a la entidad	Total	32 (80%)	8 (20%)
	Mujeres	17 (53,1%)	4 (50%)
	Hombres	15 (46,9%)	4 (50%)
Realización de coordinaciones para prueba citológicas a las mujeres	Total	8 (20%)	32 (80%)
	Mujeres	5 (62,5%)	16 (50%)
	Hombres	3 (37,5%)	16 (50%)
Examen de mama	Total	5 (12,5%)	35 (87,5%)
	Mujeres	4 (80%)	17 (48,6%)
	Hombres	1 (20%)	18 (51,4%)
Examen de próstata	Total	13 (32,5%)	27 (67,5%)

Si su respuesta es afirmativa diga de las siguientes opciones cuáles se aplican:		Sí (% del total de respuestas)	No (% del total de respuestas)
	Mujeres	7 (53,8%)	14 (51,9%)
	Hombres	6 (46,2%)	13 (48,1%)
Facilidades de transporte para asistir a instituciones de salud	Total	10 (25%)	30 (75%)
	Mujeres	6 (60%)	15 (50%)
	Hombres	4 (40%)	15 (50%)
Atención diferenciada a la salud de embarazadas	Total	14 (35%)	26 (65%)
	Mujeres	7 (50%)	14 (36,4%)
	Hombres	7 (50%)	12 (46,2%)
Atención diferenciada a la salud de hipertensos/as	Total	9 (22,5%)	31 (77,5%)
	Mujeres	3 (33,3%)	18 (58,1%)
	Hombres	6 (66,7%)	13 (41,9%)
Atención diferenciada a la salud de diabéticos/as	Total	8 (20%)	32 (80%)
	Mujeres	3 (37,5%)	18 (56,3%)
	Hombres	5 (62,5%)	14 (43,8%)
Atención diferenciada a personas con obesidad	Total	4 (10%)	36 (90%)
	Mujeres	2 (50%)	19 (47,5%)
	Hombres	2 (50%)	17 (52,5%)
Atención estomatológica	Total	38 (95%)	2 (5%)
	Mujeres	19 (50%)	2 (100%)
	Hombres	19 (50%)	0

La mayoría de las mujeres y hombres participantes en la muestra, consideraron que aplica la realización de chequeos médicos (92,5%) y la atención estomatológica (95%). En el primer caso, las respuestas negativas correspondieron a una mujer de 46 a 60 años y a dos hombres de más de 61; en el segundo, a una mujer mayor de 61 años. Al preguntar sobre las atenciones que cada persona ha recibido, la respuesta más frecuente fue el apoyo en consulta oftalmológica y la elaboración de espejuelos.

El 80% de las personas entrevistadas asegura que la entidad ha recibido visitas de personal de salud pública y un poco más de la mitad (55%) estima que la institución se preocupa porque su personal tenga la vacunación actualizada. En el caso de la vacunación, las respuestas negativas se distribuyen por todos los grupos de edades, destacando el de las mujeres de 20-30 años (66,7%).

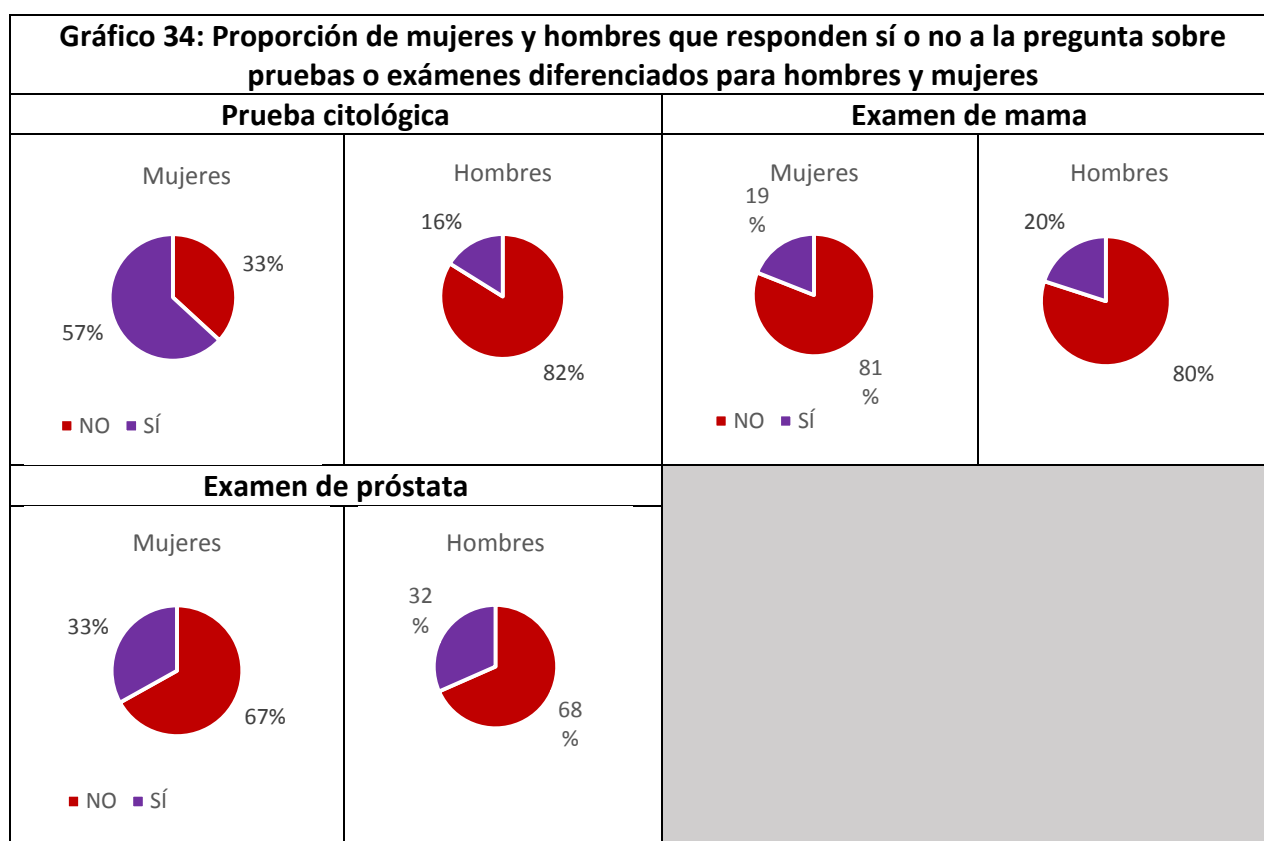
Un total de 30 personas (75% de la muestra), 71,4% de las mujeres y 78,9% de los hombres entrevistados, consideró que no se crean facilidades de transporte para asistir a instituciones de salud. No se constatan diferencias importantes por grupos de edades, salvo en el caso de las mujeres de 46 a 60 años, 57,1% de las cuales consideraron que esta opción sí aplica a la entidad.

Las respuestas afirmativas bajan sensiblemente cuando se pregunta por la atención diferenciada a las mujeres embarazadas y las personas hipertensas, diabéticas u obesas, siendo esta última la menos reconocida tanto por las mujeres (9,5%) como por los hombres (10,5%). Un total de 26 personas (65%), 66,7% de las mujeres y 63,2% de los hombres, consideró que la atención diferenciada a las embarazadas no aplica en la entidad: las 26 respuestas negativas se distribuyen por todos los grupos de edades de ambos sexos.

Solo una minoría de personas reconoció como válido para la entidad el apoyo en la realización de pruebas o exámenes diferenciados para hombres y mujeres, como la prueba citológica, el examen de mama y el de próstata.

Ni una mujer del grupo de 20 a 30 años respondió positivamente a la opción de prueba citológica y examen de mama. Solo una del grupo de 31 a 45 años respondió que el examen de mama sí aplica y todas en ese grupo respondieron negativamente a la opción de prueba citológica. Ni un hombre mayor de 60 años consideró que el examen de próstata sí aplica.

Los resultados se observan en el siguiente gráfico, a partir de las respuestas del total de mujeres y hombres que participaron en el cuestionario.



### Condiciones de la entidad

Al indagarse sobre las **condiciones de la infraestructura de la entidad**, la mayoría de las personas (95%) consideraron que las áreas y locales facilitan su uso por mujeres y hombres. Las respuestas sobre necesidad de modificaciones se visualizan en la tabla 21.

**Tabla 23: Respuestas por sexo a la pregunta sobre las modificaciones necesarias en la infraestructura para beneficiar a mujeres y hombres**

Cuáles adaptaciones en la infraestructura de su entidad modificaría con el objetivo de beneficiar con su uso a las mujeres?		Sí (% del total de respuestas)	No (% del total de respuestas)
1. Baños	Total	13 (32,5%)	27 (67,5%)
	Mujeres	6 (46,2%)	15 (55,6%)
	Hombres	7 (53,8%)	12 (44,4%)
2. Espacios para la alimentación	Total	5 (12,5%)	35 (87,5%)
	Mujeres	1 (20%)	20 (57,1%)
	Hombres	4 (80%)	15 (42,9%)
3. Área de reuniones	Total	3 (7,5%)	37 (92,5%)
	Mujeres	2 (66,7%)	19 (51,4%)
	Hombres	1 (33,3%)	18 (48,6%)
4. Otros	Total	5 (12,5%)	35 (87,5%)
	Mujeres	2 (40%)	19 (54,3%)
	Hombres	3 (60%)	16 (45,7%)
Cuáles adaptaciones en la infraestructura de su entidad modificaría con el objetivo de beneficiar con su uso a los hombres?		Sí	No
5. Baños	Total	10 (25%)	30 (75%)
	Mujeres	5 (50%)	16 (53,3%)
	Hombres	5 (50%)	14 (46,7%)
6. Espacios para la alimentación	Total	5 (12,5%)	35 (87,5%)
	Mujeres	1 (20%)	20 (57,1%)
	Hombres	4 (80%)	15 (42,9%)
7. Área de reuniones	Total	2 (5%)	38 (95%)
	Mujeres	1 (50%)	20 (52,6%)
	Hombres	1 (50%)	18 (47,4%)
8. Otros	Total	4 (10%)	36 (90%)
	Mujeres	1 (25%)	20 (55,6%)
	Hombres	3 (75%)	16 (44,4%)

De los espacios incluidos en el cuestionario, los baños clasifican como el espacio identificado por una mayor cantidad de personas para su modificación en beneficio de mujeres y de hombres. En total, 13 personas (32,5%), 28,6% de las mujeres y 36,8% de los hombres, proponen modificaciones para beneficiar a las mujeres y 10 (25%), 23,8% de las mujeres y 26,3% de los hombres, para beneficiar a los hombres. Las respuestas positivas se distribuyen por diferentes grupos etáreos. Un número muy bajo de personas consideró necesario hacer modificaciones en los espacios para la alimentación y en las áreas de reuniones.

Entre otras posibles adaptaciones se mencionaron: mejorar los baños con servicios sanitarios y pilas de agua nuevas o en mejor estado, secador de mano, gel antibacteriano, condiciones higiénicas adecuadas para las mujeres y para bañarse si es necesario y colgador o espacio para bolsos; baños independientes y señalizados para mujeres y hombres; taquillas adecuadas para mujeres y hombres; comprar muebles para las oficinas; cambiar pisos deteriorados; crear espacio con condiciones para el cuidado de niñas y niños, sala de descanso post almuerzo y áreas de ejercicio para trabajadores (con equipos como los que se han puesto en varios lugares de la ciudad).

La mayoría de las personas (90%) consideró que **realiza su trabajo en condiciones seguras**. Solo una mujer (del grupo de 20 a 30 años) y dos hombres (de 34 y 47 años), aseguraron que lo hacen en condiciones no seguras.

A la pregunta sobre si **en la entidad se toman medidas para atender los impactos del cambio climático que sufren las trabajadoras y los trabajadores**, 21 personas (52,5%) consideraron que sí, 16 (40%) que no y 3 (7,5%) no respondieron. Del total de quienes piensa que se toman medidas, el 47,6% fueron mujeres y el 52,4% hombres. Las mujeres y hombres que consideran que no se toman medidas se distribuyen por todos los grupos de edades.

Al argumentar las respuestas, las personas mencionaron iniciativas de capacitación y medidas más relacionadas con la prevención en temporada ciclónica que directamente asociadas con el cambio climático. Varias personas mencionaron acciones de capacitación vinculadas a cultivos específicos, pero en ningún caso sobre el impacto en el personal.

#### **Eje 5 de IGECSA: Comunicación inclusiva e imagen no sexista**

El cuestionario individual incluyó tres preguntas relacionadas con el Eje 5 de IGECSA.

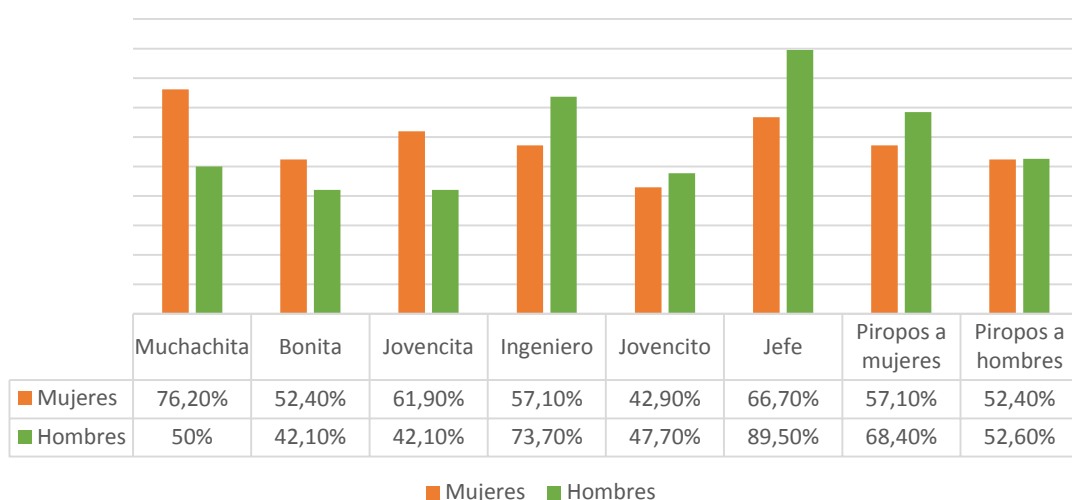
Un número importante de las personas entrevistadas (75%), 71,4% de las mujeres y 78,9% de los hombres, aseguró que en la entidad se dirigen a las trabajadoras y trabajadores empleando “los y las; nosotros y nosotras; ellas y ellos”. A la solicitud de argumentar, la mayoría de las personas menciona el uso del lenguaje inclusivo en los matutinos, un grupo considera que es un proceso incipiente en el que va ganando espacio y otros lo consideran innecesario.

Sobre **las imágenes** que se usan para ambientar los locales y áreas, alrededor de la mitad de las personas consideró que las imágenes corresponden a hombres (47,5%) y mujeres (52,5%) en espacios laborales, y solo 4 personas (10%) dijo que se usan imágenes de ambos sexos en el ámbito familiar. Solo 4 mujeres y 1 hombre aseguraron que en la entidad se usan imágenes de mujeres jóvenes, bonitas, que tienen buen cuerpo, y que pueden considerarse como modelos para ambientar los locales y áreas. Cuatro mujeres y ningún hombre consideraron que se usan imágenes de hombres con las características anteriores.

Al indagar sobre **expresiones** que se usan en las conversaciones al interior de la entidad se constata el uso frecuente de aquellas que tienden a minimizar a la mujer y al hombre joven o a resaltar la belleza femenina. Los resultados se ven en el siguiente gráfico:



**Gráfico 35: Proporción del total de mujeres y hombres entrevistados/os que recuerdan haber escuchado determinadas expresiones en la entidad**



Las expresiones son identificadas por personas de todos los grupos de edades, de ambos sexos. En el caso de los piropos hacia las mujeres, fueron las jóvenes de 20 a 30 años (83,3%) las que más lo mencionaron. Los piropos hacia los hombres fueron reconocidos por el 100% de los hombres que tienen entre 31 y 45 años, mientras que no se reconoció por ni un solo joven de 20 a 30.

## Resumen

- La **muestra** incluyó 21 mujeres (52,5%) y 19 hombres (47,5%), más de la mitad en edades mayores a 46 años, consistente para una entidad con más del 50% de su personal tiene 50 años o más. Las mujeres están más representadas en el grupo de 20 a 30 años y de 31 a 45 y ellos en el de más de 61. La mayoría de las personas entrevistadas tiene niveles educacionales medio y superior y 75% pertenecen a la categoría ocupacional técnico-especialista, en correspondencia con la misión científica de la entidad.
- En cuanto al **estado civil**, un poco más de la mitad de las personas (52,5%) está casada o acompañada, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. Más mujeres que hombres se han divorciado, mientras ellos se declaran solteros más que ellas. Las mujeres son mayoría entre quienes viven con su pareja (63,2%) y no hay diferencias por sexo entre quienes aseguran vivir sin su pareja.
- El 45% de las personas entrevistadas, más mujeres que hombres, declaran no haber tenido **hijas e hijos**. Ellas predominan entre quienes aseguran tener un/a hijo/a (63,6%) y ellos entre quienes tienen dos (60%). Cuando se mira al interior de los grupos de edades, destaca que 83,3% de las mujeres menores de 30 años y el 100% de los hombres en esas edades no tienen hijas/os.
- De las 40 personas entrevistadas, 20 (50%) personas tienen **personas adultas a cargo**. El 42,8% de las mujeres y el 57,9% de los hombres tienen entre 1 y 3 personas adultas

mayores a cargo, mientras el 57,1% de las mujeres y el 42,1% de los hombres no tienen personas adultas mayores a cargo. En total, 8 mujeres y 11 hombres cuidan de personas adultas mayores.

- En el ámbito de la **convivencia**, 7 personas (17,5%) respondieron que viven solas, de las cuales 6 son hombres (85,7%). La única mujer que vive sola tiene entre 40 y 60 años, mientras que 4 de los 6 hombres en esta situación tiene 60 años y más. El 42,5% de la muestra asegura vivir con su pareja, 47,6% de las mujeres y 36,8% de los hombres. Un número importante de personas comparte el hogar con hijas e hijos u otros familiares.
- No se observan diferencias importantes entre las mujeres y hombres que perciben como promedio mensual **ingresos salariales** en los grupos de 1000 a 2000 CUP y de 500 a 1000 CUP. Solo una mujer entrevistada tuvo un ingreso promedio mensual inferior a 500 CUC y solo un hombre superior a 2000 pesos. La mayoría de las personas conviven en hogares donde entran otros ingresos además del suyo, excepto 2 mujeres y un hombre.
- Solo dos hombres declararon haber entrado a la entidad a través de una **convocatoria**, mientras más de la mitad de las personas (67,5%) se enteró por una amistad. Tres mujeres y 2 hombres, del grupo de 20 a 30 años, entraron para cumplir el servicio social.
- Algo menos de la mitad de las personas entrevistadas (47,5%) recibió algún tipo de **capacitación** en 2019, 61,9% del total de las mujeres y 31,5% del total de los hombres. Adicionalmente, en el momento de aplicación del cuestionario 16 personas (40%) se encontraban estudiando, 6% más de mujeres que de hombres. Las mujeres se capacitan más que los hombres en todos los temas incluidos en el cuestionario (menos en la categoría “otros”) y se capacitaron 30,8% más que los hombres en el tema género.
- Aunque la mayoría de las personas entrevistadas (90%) afirman no haber tenido **dificultades para capacitarse**, reconocen un grupo de motivos que consideran o recuerdan que obstaculizaron el acceso a la capacitación de personas de su mismo sexo. Los dos motivos más reconocidos para ambos sexos son el transporte y la lejanía del lugar de la capacitación. Los motivos vinculados al cuidado de otras personas fueron reconocidos más por las mujeres que por los hombres: 27,2% más mujeres que hombres en el caso del cuidado de hijas/os y 9% más en el cuidado de personas adultas mayores. Las mujeres en esta situación se concentran en los grupos etáreos de más de 40 años, mientras los hombres se distribuyen por todos los grupos de edades.
- La mayoría de las personas no tiene intención de **ocupar otro puesto** en la entidad (77,5%) y tampoco les gustaría **ocupar un puesto de dirección**, dentro o fuera de la entidad (85%). De quienes desean otro puesto 5 son mujeres y 3 hombres, mientras las personas con aspiraciones de ocupar un puesto de dirección son 3 mujeres y 3 hombres. Todas las mujeres y la totalidad de los hombres que respondieron (1 no respondió) consideraron que no hay dificultades reales para que las mujeres ocupen cargos de dirección.
- Alrededor de la mitad de las personas, sin diferencias importantes por sexo o grupo de edad, estimó que existen **puestos más ocupados por mujeres y otros, más ocupados por hombres**. Los más ocupados por las mujeres serían, según esas personas, los puestos de la ciencia, desarrollo, recursos humanos, economía, secretaria, auxiliar de

limpieza. Como más ocupados por hombres se mencionó: dirección técnica, logística, chofer, mantenimiento y seguridad.

- Al preguntar sobre **cuáles de una lista 39 puestos de trabajo de la entidad pueden ser considerados “femeninos”, “masculinos o “ni uno ni otro”**, todos los puestos de dirección, así como la mayoría de los especializados, fueron considerados como “ni femenino ni masculino” por la mayoría de las personas entrevistadas, sin diferencias significativas por sexo o grupos de edad. Solo 5 puestos (12,8%) fueron clasificados como “femeninos” o “masculinos” por más del 10% de las personas entrevistadas: 1) Femeninos: técnico en gestión de la calidad, pantrista y auxiliar de limpieza; 2) Masculinos: operador general de mantenimiento y reparación y chofer.
- Más mujeres que hombres declaran **haber solicitado licencia** alguna vez para garantizar el cuidado de algún integrante de la familia: 5 mujeres y 2 hombres (17,5% de la muestra), pero al preguntarles si se les habían concedido tales permisos, solo 4 mujeres y 1 hombre afirmaron que “siempre”, sin aportar más información al respecto.
- Más de la mitad de las mujeres y los hombres incluidos en la muestra son quienes realizan las **labores domésticas en su hogar**, sin diferencias significativas entre ellos (4% más mujeres que hombres). En los grupos más jóvenes, se constatan diferencias significativas entre mujeres y hombres: entre 20 y 30 años ellas son el 75% de quienes declaran ocuparse y el 100% de quienes lo declaran entre 31 y 45 años. Entre 46 y 60 años se observa una paridad entre mujeres y hombres y, con el aumento de la edad, va disminuyen la proporción de mujeres que se ocupen de las labores domésticas de su hogar y aumenta significativamente la proporción de hombres que así lo hacen. Un total de 17,5% más mujeres que hombres declaran que su pareja realiza labores domésticas y 32,4% más mujeres que hombres identifican a otros familiares. A la opción de “todos de conjunto” respondieron 37,3% más hombres que mujeres.
- Los hombres dedican más **tiempo** que las mujeres al **trabajo en la entidad** u otro centro de trabajo: 4,8% más de mujeres que hombres dedican un promedio de 8 horas diarias al trabajo remunerado, mientras 5,2% más de hombres que de mujeres destinan más de 8 horas. Las mujeres que destinan más de 8 horas a este tipo de trabajo se distribuyen por todos los grupos de edades, aunque disminuyen sensiblemente a partir de los 61 años (solo 1 lo declara). Los hombres, en tanto, se distribuyen por todos los grupos de edades, excepto entre los menores de 30 años.
- A medida que aumenta la cantidad de horas declaradas de **trabajo en el hogar**, aumenta la participación de las mujeres. Mientras los hombres predominan entre quienes declaran dedicar entre menos y más de 2 horas al trabajo no remunerado, ellas son las que de manera mayoritaria dedican más de 4 y 6 horas. Según los resultados, 22,8% más mujeres que hombres dicen dedicar más de 4 horas y 4,2% más declaran superar las 6 horas de trabajo promedio diario en el hogar. Sobre la pareja y demás integrantes de la familia, tanto hombres como mujeres situaron a las mujeres trabajando en el hogar hasta más de 6 horas y a los hombres en el grupo de menos y más de 2 horas.
- La mayoría de las personas entrevistadas (90%), sin grandes diferencias entre mujeres y hombres o grupos de edad, consideró importante que la entidad disponga en un futuro

de **mecanismos o acciones de apoyo a trabajadoras y trabajadores para aliviar la carga doméstica y apoyar en el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores.**

- Del total de las personas entrevistadas, 62,5% estiman que la entidad no dispone de mecanismo o acciones de apoyo para aliviar la carga doméstica en el hogar de sus trabajadores, 45% tiene igual posición en relación con facilitar el cuidado de hijas/os y 42,5% en el caso del cuidado de las personas adultas mayores a cargo. Entre quienes aseguraron haber recibido apoyo de la entidad por razones vinculadas a problemas de enfermedad y traslado a instituciones de salud, hay mayor presencia de mujeres que de hombres y proceden de todos los grupos etáreos. Las mujeres y hombres que aseguraron haber recibido este tipo de apoyo proceden de todos los grupos de edades.
- La mayoría de las personas entrevistadas, y en algunos casos la totalidad, la prevalencia en la entidad de **manifestaciones de amistad, solidaridad, respeto, ayuda y armonía**: el 100% de las mujeres y de los hombres reconoció la ayuda como una manifestación presente en la entidad y el 100 % de los hombres reconoció además la amistad, solidaridad y respeto. Las mujeres que no identificaron la presencia de amistad, solidaridad, respeto y armonía, se concentran en los grupos de más de 30 años. La armonía fue la única manifestación que no fue reconocida por el 100% de los hombres: los que no la reconocieron son del grupo de 20 a 30 años y de más de 61.
- Mujeres y hombres de todos los grupos de edades, por lo general más ellas que ellos, reconocen la presencia 10 de 13 formas de **violencia** incluidas en el cuestionario: gritos, amenazas, abuso de autoridad, devaluación del trabajo realizado, piropos que aluden a características físicas de las mujeres y de los hombres, insultos, indiferencia, acoso y burlas. La totalidad de la muestra no identificó golpes hacia las mujeres y hacia los hombres, ni abuso sexual. Los piropos, tanto hacia mujeres como hacia hombres, fue la manifestación más identificada por mujeres y hombres, mientras el acoso fue la menos reconocida (solo por una mujer de 46 a 60 años y una de 61 y más).
- Cuando se pregunta de manera directa a las personas, si creen que existen manifestaciones de violencia en la entidad, la mayoría asegura que no. Solo un grupo de mujeres, de todas las edades (19%), afirmó que sí y las ejemplificó como discusiones aisladas y formas de violencia psicológica.
- Las 40 personas entrevistadas opinaron que la entidad se preocupa por **la salud del personal**. Al preguntar por opciones específicas, 90% de las mujeres y hombres, consideró que aplica la realización de chequeos médicos, 80% la atención estomatológica y las visitas de personal de salud y 55% tener la vacunación actualizada.
- Las respuestas afirmativas bajan cuando se pregunta por la atención diferenciada a las mujeres embarazadas (65%) y a las personas hipertensas, diabéticas u obesas, siendo esta última la menos reconocida. Solo una minoría de personas reconoció como válido para la entidad el apoyo en la realización de pruebas o exámenes diferenciados para hombres y mujeres, como la prueba citológica, el examen de mama y el de próstata.
- Al indagarse sobre las **condiciones de la infraestructura de la entidad**, la mayoría de las personas (95%) consideraron que las áreas y locales facilitan su uso por mujeres y hombres. De los espacios incluidos en el cuestionario, los baños clasifican como el

espacio identificado por una mayor cantidad de personas para su modificación, con sugerencias como crear condiciones higiénicas adecuadas para las mujeres y para bañarse si es necesario, con colgador o espacio para bolsos, así como baños independientes y señalizados para mujeres y hombres. A ello se suman taquillas adecuadas para mujeres y hombres; crear espacio con condiciones para el cuidado de niñas y niños; sala de descanso post almuerzo y áreas de ejercicio.

- La mayoría de las personas (90%) consideró que **realiza su trabajo en condiciones seguras**. Solo una mujer (del grupo de 20 a 30 años) y dos hombres (de 34 y 47 años), aseguraron que realizan su trabajo en condiciones no seguras.
- A la pregunta sobre si **en la entidad se toman medidas para atender los impactos del cambio climático que sufren las trabajadoras y los trabajadores**, 52,5% consideró que sí, 47,6% de las mujeres y 52,4% de los hombres. Al argumentar la respuesta positiva, las personas mencionaron iniciativas de capacitación y medidas más relacionadas con la prevención en temporada ciclónica que directamente asociadas con el cambio climático o con el impacto en las personas.
- En las preguntas relacionadas con la **comunicación inclusiva**, 75% de las personas aseguró que en la entidad se dirigen a las trabajadoras y trabajadores empleando “los y las; nosotros y nosotras; ellas y ellos”. Más de la mitad de las personas, tanto hombres como mujeres, dijeron que las **imágenes** que se usan para ambientar la entidad corresponden a hombres y mujeres trabajando y solo una minoría consideró que se usan imágenes de mujeres u hombres o de mujeres jóvenes, bonitas y de buen cuerpo.
- Al indagar sobre **expresiones** que se usan en las conversaciones al interior de la entidad, se constata el uso frecuente de aquellas que tienden a minimizar a la mujer y al hombre joven o a resaltar la belleza femenina o la superioridad masculina (muchachita, bonita, jovencita, jovencito, ingeniero y jefe), acompañadas de piropos hacia las mujeres y los hombres. En el caso de los piropos hacia las mujeres, fueron las jóvenes de 20 a 30 años (83,3%) las que más lo mencionaron. Los piropos hacia los hombres fueron reconocidos por el 100% de los hombres que tienen entre 31 y 45 años y ni por un joven de 20 a 30.

## IV.V Hallazgos revelados en la consulta a informantes clave

Como se explicó en el capítulo metodológico la consulta a informantes clave se realizó en sustitución de la herramienta inicial prevista como entrevista grupal y tuvo como objetivo levantar información y recoger opiniones de informantes clave sobre las prácticas de gestión de recursos humanos que se llevan a cabo en la entidad y las relaciones de género, profundizando y complementando en temas incluidos en otras herramientas del diagnóstico.

La consulta, realizada a distancia vía telefónica y presencial en dos casos, incluyó a 6 mujeres y 6 hombres de todas las direcciones del IIFP, como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 24: Mujeres y hombres participantes por área**

Dirección	Mujeres	Hombres
Dirección General		1
Ciencia e Innovación	1	2
Técnico-productiva		1
Desarrollo	1	
Contabilidad y Finanzas		1
Gestión del Capital Humano	3	
Aseguramiento y servicios	1	1

Los resultados de la consulta se analizan por los ejes de IGECSA. En el análisis se incluyen entre comillas las palabras textuales expuestas por las personas entrevistadas y entre paréntesis se colocará una M, si quien habla es una mujer, y una H, si el que lo hace es un hombre. Si se coloca una opinión sin comillas es porque el texto fue editado de alguna manera en función de la redacción, pero conservando siempre su fidelidad con la opinión original. En ese caso, también se identificará si la opinión es de una mujer (M) o un hombre (H). (Ver Matriz de análisis de la consulta en Anexos)

### Eje 1 de IGECSA: Selección y contratación del personal

Las personas consultadas coincidieron en identificar la Dirección de Ciencia e Innovación como el **área más valorada** de la entidad porque “producen los beneficios que los demás recibimos” (M) y, dentro de esta dirección, la que más se ha potenciado es la Fitopatología, dedicada a las enfermedades de alto impacto a nivel mundial y nacional, y en la cual se han potenciado los proyectos de cooperación (M). Esta valoración “se asocia a la diferencia sobre el conocimiento, al nivel educacional, al nivel intelectual” (M), tiene que ver con la misión que cumple el Instituto (H) y no se estima “sea general ni que sea política de la institución” sino “más bien de los seres humanos” (M). Como resultado, algunas personas consultadas estiman que se ha producido un distanciamiento entre áreas y subvaloración de quienes ocupan determinados puestos.

Sobre la **distribución de mujeres y hombres** por las diferentes direcciones del instituto, las personas consultadas coinciden en identificar las direcciones de Ciencia e Innovación y la de Gestión del Capital Humano como donde más mujeres se concentran y la Técnico-productiva y de Aseguramiento y Servicios, las que están dominadas por hombres. Las mujeres consultadas coincidieron en asociar la baja presencia femenina en la dirección Técnico-productiva con elementos discriminatorios asociados a los requisitos de las plazas que exigen tiempo de trabajo fuera de la capital y a que “los directores que han pasado por ahí, quieren hombres en su dirección”, basados en argumentos como el tiempo que pierden las mujeres cuando se embarazan (M). Por su parte, un hombre consideró que “hay puestos de trabajo en que la mujer física y mentalmente puede, pero las condiciones del hecho de ser mujer, si está casada, si tiene cuatro hijos, dificulta el cumplimiento de sus funciones”.

En el caso de las salidas fuera de La Habana por 15 días o más que deben enfrentar las trabajadoras de la Dirección Técnico-productiva o en el caso hipotético de contar con una mujer fuera contratada como chofer, un hombre argumentó: “cuando le dices a una mujer eso, no lo acepta. Si la familia la ayuda es otra cosa. Pero en Cuba, como es la familia, como es el machismo del cubano, dudo mucho que una mujer se pueda ir y decirle al marido me voy, te dejo los niños, te dejo la casa. Todavía no estamos preparados para eso”. A estos elementos, se suman otros obstáculos como la falta de recursos para garantizar alojamiento por separado en provincia para hombres y mujeres, o las propias condiciones que puede haber en los lugares de trabajo, por lo que se considera mejor la formación de equipos formados solo por hombres (H).

Sobre la necesidad de realizar modificaciones al actual **proceso de entrada** a la entidad, las mujeres consultadas consideraron que, como se contrata ante la necesidad de cubrir una plaza, “a veces faltan elementos” a la hora de tomar una decisión (M); el Comité de Expertos debería tener “más saberes, conocimiento, para enriquecer el proceso de contratación”, incluida una representación del Comité de Género (M). Una de las mujeres consultadas abogó por una mayor flexibilidad a la hora de contratar, estableciendo procesos de capacitaciones inducidas cuando sea necesario, así como por mejorar el proceso de integración a la entidad. Uno de los hombres consideró que “debería serse más riguroso en el momento de la entrada de las personas; no en cuanto al género sino en cuanto a la capacidad y de que cumplieran determinados requisitos” (H) y otro recordó que “hay procedimientos establecidos”, pero que entre “los temas que debemos cambiar, están los prejuicios que no aparecen en acta, pero están por dentro”, lo cual podría afectar a la contratación de mujeres u hombres para determinados puestos (H).

## Eje 2 de IGECSA: Desarrollo técnico-profesional

Ni las mujeres ni los hombres participantes en la consulta consideraron que en la entidad **las mujeres no fueran tan escuchadas como los hombres**, ni que no se considerara su opinión sobre aspectos técnicos u otros. Pasando por el hecho de que “el instituto fue creado por una mujer maravillosa” (H), se considera que mujeres y hombres tienen “los mismos derechos” (M), se les “oye de la misma manera” (M) e, incluso, en reuniones con todo el personal “las mujeres hacen la mayoría de los planteamientos” (M). Entre los argumentos de hombres y mujeres, estuvo que el “Consejo de Dirección está formado mayoritariamente por mujeres”, percepción que no coincide con la realidad de la entidad (Ver capítulo III inciso IV. Puestos de dirección y la reserva).

Sobre el acceso a la **capacitación en igualdad de condiciones**, de forma general no se perciben dificultades, hombres y mujeres “tienen los mismos derechos (...) las mismas posibilidades y se pueden capacitar por igual, siempre y cuando tenga que ver con su perfil de trabajo” (M), a lo que se suma que las opciones de capacitación “están ligadas al horario laboral”. Llama la atención que una de las consultadas considera que, “a veces, hay mujeres que no asisten por falta de voluntad y se escudan en la casa, en la familia” y “hacer estudios de maestría, doctorado, lleva una cuota bien grande de sacrificio y se escudan en cosas subjetivas” (M), realidad que fue vista por uno de los hombres como el resultado de la vida que llevan las mujeres, por temas de hijos y las cosas de la casa, que les ha impedido seguir” (H) . Por su parte, un hombre consideró necesario “buscar cursos más afines a los intereses de las personas y de la institución”, teniendo en cuenta tanto a las mujeres como a los hombres (H).

La consulta arrojó que se considera que mujeres y hombres acceden por igual a los **puestos de dirección**, pero no siempre las personas son las idóneas; se necesita fortalecer los conocimientos del personal directivo sobre la legislación laboral nacional y se constató una falta de comprensión de la necesidad de una participación en estos espacios por sexo, color de la piel y otras determinantes: “El único impedimento es que te digan: tantos tienen que ser negros, mestizos, mujeres, hombres... siempre he pensado que es la mayor discriminación del mundo. A lo mejor en determinados momentos era válido, pero ya lo vincularía a la capacidad” (M). “Lo que interesa es la profesionalidad de la persona, que tenga conocimiento e interés en el trabajo. No nos interesa si es hombre o es mujer, si es negro o blanco” (H).

En el ámbito de las **dificultades para asumir las funciones de dirección**, las opiniones oscilan entre que “las mujeres no enfrentan dificultades especiales” (M) y que, por el contrario, a ellas les “cuesta más que el doble (...) porque van al liderazgo con la cazuela, la olla, las sábanas, las frazadas y con todo el mundo...” (M). Por otro lado, se estima que “ganarse el respeto también es más difícil sobre todo cuando se dirige hombres. Hay que tener carácter fuerte, ser muy dominante, para que los hombres te escuchen” (M). Asimismo, “todas las áreas no son iguales” y las mujeres enfrentan dificultades especiales para dirigir áreas como las de Aseguramiento y Servicio pues no suelen dominar temas tradicionalmente masculinos como “mecánica, carros, albañilería,



plomaría y electricidad” (H) y, además, los hombres de esas áreas “no pueden sentir que quien dirige tiene miedo...y las mujeres son más dóciles, crédulas” (H).

A la hora de hablar del **ejercicio del liderazgo**, una parte de las personas consultadas reconoció la existencia de estilos diferenciados entre mujeres y hombres, “no porque sean mujeres u hombres, sino por el pensamiento de cada persona” (M). Las formas de dirección de las mujeres fueron catalogadas como participativas, de “mano más suave”, pero, al mismo tiempo, ellas “son más exigentes (...) controlan más” (H). Los hombres, en tanto, son considerados “más rectos”, “impositivos” y “difíciles a la hora de plantear los problemas” (M). Varias personas, tanto hombres como mujeres, levantaron la necesidad de contar con dirigentes capaces, “personas con visión” para que la institución funcione con sostenibilidad (H), que conozcan el trabajo que están desarrollando y sean capaces de “tener una proyección, organizada, exigente, que controle las tareas y que sepa motivar a las personas para que hagan su trabajo con la mejor calidad” (M).

Todas las personas consultadas han participado en alguna **capacitación en temas de género** en la entidad y valoran este esfuerzo. Entre los elementos que habría que cambiar se propuso buscar conferencistas con mayor preparación, proyectar audiovisuales, tener un registro de los temas a tratar y hasta dónde debe llegarse en un tiempo determinado y hacerlo con más intensidad y fuerza. Para futuros espacios se propusieron los siguientes temas: igualdad y estereotipos; desigualdad social, no solo entre las mujeres y hombres; temas de salud; la violencia de género; la atención a la mujer y la familia; las masculinidades; la atención a la embarazada soltera; la diversidad sexual e identidad de género, como un problema de respeto, derecho e igualdad; discriminación institucional y comunicación no sexista.

Sobre la **preparación de hombres y mujeres para enfrentar los impactos del cambio climático** se reconoció que el instituto trabaja en este tema, pero el conocimiento se concentra en las áreas y personas que lo atienden: “se trata en el ámbito de los proyectos, pero no para los trabajadores” (M). Se considera que las mujeres, que son mayoría en la Dirección de Ciencia e Innovación, “están mejor preparadas” (H) y podrían contribuir a la capacitación de los hombres y, en general, de todo el personal “que no tiene que ver con la ciencia: los custodios, los choferes, los económicos...” (H). “No tenemos información y hacen falta talleres que tengan que ver con esto” (M).

### **Eje 3 de IGECSA: Conciliación familiar y laboral**

Sobre **cómo se han podido conciliar las funciones del cuidado con las responsabilidades laborales y los cargos de dirección**, las personas consultadas opinaron que de forma general se logra conciliar los ámbitos familiares y laborales y que no pocas mujeres con hijos ocupan puestos en la entidad o son especialistas principales. Una de las mujeres consultadas reconoce que atender a la familia ha significado “sacrificar” espacios laborales (M) y otra que “no es lo mismo cuidar a un niño que a una persona mayor pues las estelas que va dejando en el día no son iguales”

(M). Para quienes promueven la corresponsabilidad en el cuidado, “la misma situación que puede tener una mamá, la puede tener un papá” (H).

Las personas consultadas ofrecieron múltiples ejemplos sobre formas diversas de **apoyo de la entidad al personal para el cuidado de niñas y niños y cuando tienen una persona a cargo enferma o adulta mayor**. El apoyo va desde actividades en tiempos de vacaciones y cuidado de niñas y niños en áreas del centro, flexibilidad en el horario o posibilidad de trabajar desde la casa, transporte para acudir a una institución de salud, entre otras. Sin embargo, se piensa que “con los ancianos no se puede hacer mucho, la mayor ayuda es lo que ya el gobierno tiene como principio, crear más centros donde los ancianos puedan estar” (M) y, aunque, se realizan determinadas acciones en las vacaciones infantiles “es muy difícil porque el país está tan deprimido económicamente que tú no sabes cómo resolver” (M). “Pienso que en general se apoya a las personas. Y las personas tienen que retribuir esa ayuda: si tú me estás dando facilidades, tengo que cumplir y cumplir bien (M).

Sobre la posible apreciación de la **maternidad como un problema para la entidad**, las personas en general expresaron que no es un problema, se considera que “no hay limitaciones por la entidad, pero podría ser que en un momento determinado esa mujer no puede hacer el trabajo que le corresponde” (M) y, como ejemplo, se explicó que las condiciones en el campo no son adecuadas para las embarazadas por las fumigaciones. Las opiniones sobre este tema incluyeron frases como “es un problema biológico, no social o laboral” (M), “no creo que un hombre, que nació de una mujer, o una mujer, pueda poner obstáculos a la maternidad” (M) y “ahora se trabaja más en equipo (...) es un colectivo de trabajo y se puede prescindir de una mujer un año y no pasa nada” (H). Se levantó, además, la problemática de la Dirección Técnico-productiva donde podría estarse dando una resistencia a la incorporación de mujeres jóvenes porque eventualmente van a salir embarazadas (M).

En el caso de las **licencias y/o ausencias de hombres y mujeres** se considera que las mujeres se ausentan más que sus colegas masculinos y sucede por el cuidado de la familia o porque asumen “el 80% de las gestiones que hay que hacer en una casa: la oficoda (también puede ir un hombre, pero va la mujer), si hay que comprar porque se acabó el detergente, el aceite (...) por cosas que les tocan y que no les tocan, porque no las ayudan en la casa” (M) o “porque por ley de la vida, de los tiempos de antaño, son las que llevan una casa” (H). En tanto, los hombres se ausentan por “estar enfermos” (H) o porque “el carro está roto” (H), “tienen que hacer arreglos, buscar materiales, enfermedades, pero nunca relacionados con el cuidado” (H).

Mientras una de las personas consultadas consideró que “no tenemos condiciones en el país para apoyar a las mujeres” (M) y aliviar la **sobrecarga doméstica**, el resto estimó que algunas de las cosas que ya se hacen pueden ser más sistemáticas, como es el caso de la venta de alimentos, incluidas opciones elaboradas (H). “Ojalá que hubiera un lavatín y que se pusiera horario para que la gente fuera a lavar su ropa. En muchos lugares del mundo la empresa tiene debajo un lavatín, un mercado, propios de la

empresa, pero eso es muy difícil hacerlo. Pero a lo mejor, uno pudiera decirle a un cuentapropista mira este espacio es tuyo y yo quiero que le des servicio a mi institución. Y yo llego con mis bultos, se lo dejo y, cuando me voy a las 5 de la tarde, me lo llevo” (M), fue una de las propuestas. Sobre la posibilidad de ser más flexible con los horarios, que las personas pudieran trabajar más desde la casa, se opinó que “el trabajo que hacemos lo permite” y “eso puede ayudar sobre todo a las mujeres que necesitan atender a los hijos, los padres, los abuelos”, solo se necesita pensarlo bien y garantizar el control (H).

#### Eje 4 de IGECSA: Ambiente laboral y salud

Los problemas con el transporte del personal, dependiente de un ómnibus con años de uso y alta demanda de combustible, aparece como el tema **generador de conflictos** más mencionado por todas las personas consultadas. Además, “al haber menos combustible, los servicios no se pueden ejecutar totalmente y al no ejecutar hay menos salarios. Las personas entienden el problema, pero no significa que estén conformes” (hombre). También se mencionó “el manejo que hacen algunos directivos de situaciones en cuanto a la organización y evaluación del trabajo” (M) y la permanencia del personal joven en la institución: “eso es especialmente grave en los temas de ciencia, donde la experiencia es importante” (H).

En general, no se reconoce la existencia de **formas de violencia contra las mujeres**, aunque sí se mencionan casos aislados de personas que pueden ser violentas con mujeres u hombres, no físicamente, sino a través del maltrato verbal o el silencio. Sobre qué le gustaría modificar de las relaciones entre mujeres y hombres de la entidad, una persona consultada consideró “la manera de ser de las personas” y “aceptar el criterio ajeno” (M). Entre las necesidades de cambio se mencionó que “hubiera más gentileza con las mujeres” pues aunque “intelectualmente somos iguales, físicamente no somos iguales” (M) y también “la forma de interactuar” entre las personas pues “a veces el que está trabajando no tiene tiempo porque está trabajando, el que está dirigiendo porque está en reuniones y nos olvidamos un poco de que somos parte de un todo que debe funcionar en una perfecta armonía....unos se creen que son más importantes que otros, por su función o porque tienen un cargo. Y eso nubla la interacción persona-persona que debería primar”. (H)

Sobre **las condiciones adecuadas para que hombres y mujeres laboren en sus puestos de trabajo**, todas las personas se refirieron al proceso de restauración y mejora de condiciones en curso en la entidad. Este proceso tuvo en cuenta “las necesidades de hombres y mujeres” (M) y se puede “hacer más pero todo depende de que esté o no en el plan y los recursos” (M). En relación con la Dirección de Ciencia e Innovación, un hombre recordó que el Instituto está ubicado en cinco casas adaptadas, cuyas tuberías no están adaptadas para los ácidos de los laboratorios, ni la instalación eléctrica para la carga de los equipos: “eso limita. Las mujeres no tienen áreas de taquillas, se cambian en el laboratorio. Si se pudiera, y hubiera dinero y posibilidades, habría que hacer taquillas con condiciones para mujeres y para hombres” (H).

## Eje 5 de IGECSA: Comunicación inclusiva e imagen no sexista

Las personas consultadas identificaron la **comunicación inclusiva** con el uso de “las y los” y con que no se debe “hablar en masculino y desde una visión masculina” (H) y, aunque “se impulsa mucho que se hable de las y los” (M) no forma parte del “cotilleo de la vida diaria” (M) y “no se usa para nada, sobre todo en los informes” (M). En ese sentido, no pocas personas fueron partidarias de su uso, pero “no del extremo” (M) y se considera que cuando se habla de los científicos “se está incluyendo a todos y ellos lo saben” (M). Se trata de reconocer que “una comunicación que incluya a todo el mundo, a veces también es difícil y hay que aprender” (M).

Sobre si se considera necesario hacer algo en la entidad para mejorar la **comunicación** entre mujeres y hombres, una de las personas consultadas insistió en el “carácter de la gente” por el hecho de que, a su juicio, “hay personas y dirigentes que son explosivos” (M). Entre otras opiniones aparecen la necesidad de buscar más opciones de participación y hacer más efectiva la comunicación “de arriba hacia abajo”, aceptando además “la comunicación del de abajo” (mujer) y “ser mejores, hacer muchas cosas, modificar lo que se escribe” (M). Además de trabajar más en el lenguaje inclusivo, se propone hacer productos comunicativos sobre género como podrían ser plegables y un boletín (M). “Debemos trabajar más. Nos falta el lenguaje inclusivo, pero un lenguaje inclusivo que nos salga de adentro” (H).

Por último, la consulta daba la opción a las personas participantes a expresar al final alguna opinión o comentario adicional. Por su relación con las expectativas existentes alrededor de IGECSA, se incluyen las dos opiniones adicionales recogidas.

Mujeres	Hombres
<ul style="list-style-type: none"><li>- “Estoy muy feliz de que haya un cambio con respecto a género, sobre todo al pensamiento de los masculinos. Muchas veces una se ha sentido como rechazada, como tirada para un lado porque los hombres no están sensibles hacia este tema. Ojalá que esto se pudiera extender a la familia y a la comunidad porque la comunicación o lo que se dice de estos temas en la TV es muy poco”.</li><li>- “Es maravillosa la idea de que IGECSA entre en el instituto porque va a ser un cambio radical para todas las mujeres, sobre todo las madres cuidadoras y las cuidadoras de ancianos que pasan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- “Es muy bueno estar trabajando en estos temas, aunque no se está haciendo con la velocidad que yo pensaba. Hay una cantidad de barreras, no solamente sociales sino institucionales. Ojalá tengan logros”.</li><li>- “El obstáculo principal es la mentalidad de las personas, más allá de reglas que escriben hombres y mujeres, creo que debemos trabajar más en cambiar las percepciones sobre el papel de los hombres y las mujeres. Ahí estaría la batalla: cambiar la forma de pensar de las personas que, al final, son las que hacen las regulaciones, las normas, las</li></ul>

tanto trabajo y, aun así, persisten en seguir apoyando y siendo jefas de grupos y dándole al instituto lo mejor”.

que deciden quien va o no a un puesto de trabajo”.

## Resumen

- Sobre la **valoración de unas áreas sobre otras**, se considera que, sin ser una política institucional, en la entidad se valora más la Dirección de Ciencia e Innovación. Esta situación podría estar contribuyendo a un distanciamiento entre áreas y subvaloración de quienes ocupan determinados puestos.
- Se identifican las direcciones de Ciencia e Innovación y la de Gestión del Capital Humano como donde **más mujeres se concentran** y la Técnico-productiva y de Aseguramiento y Servicios, donde **se concentran más hombres**. Solo en el caso de la Dirección Técnico-productiva se refieren como posibles causas la discriminación por motivos de género.
- Sobre el **proceso de entrada a la entidad**, se abogó por su perfeccionamiento, el fortalecimiento de capacidades del Comité de Expertos, y la inclusión de una representación del Comité de Género.
- Las personas consultadas consideraron que en la entidad **las mujeres son tan escuchadas como los hombres** y que mujeres y hombres acceden por igual a los **puestos de dirección**, aunque no siempre las personas seleccionadas son las idóneas.
- Sobre el acceso a la **capacitación en igualdad de condiciones**, de forma general no se perciben dificultades, aunque se refieren casos de abandono de estudios de doctorado por causas asociadas a la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado de las mujeres.
- Todas las personas consultadas han participado en alguna **capacitación en temas de género** en la entidad, valoran este esfuerzo, e hicieron propuestas de temas y dinámicas para potenciar esta línea de trabajo.
- Sobre la **preparación de hombres y mujeres para enfrentar los impactos del cambio climático** se reconoció que el Instituto trabaja en este tema, pero el conocimiento se concentra en las áreas y personas que lo atienden.
- Las personas consultadas opinaron que de forma general se logra **conciliar los ámbitos familiares y laborales** y que, aunque implique “mucho sacrificio”, no pocas mujeres con hijos ocupan puestos en la entidad o son especialistas principales.
- Se ofrecieron múltiples ejemplos sobre formas diversas de **apoyo de la entidad al personal para el cuidado de niñas y niños y cuando tienen una persona a cargo enferma o adulta mayor**. Las personas consultadas coincidieron en que las mujeres faltan más al trabajo por razones vinculadas al cuidado de la familia y los hombres para resolver asuntos personales.

- Sobre la posible apreciación de la **maternidad como un problema para la entidad**, las personas en general expresaron que no es un problema, aunque se refirió se levantó la problemática de la Dirección Técnico-productiva donde podría estarse dando una resistencia a la incorporación de mujeres jóvenes porque eventualmente van a salir embarazadas.
- Se consideró importante fortalecer algunas de las acciones que ya se hacen para aliviar la sobrecarga doméstica del personal de la entidad, para lo cual se necesitarían recursos u opciones creativas que podrían involucrar servicios de trabajadores por cuenta propia.
- Los problemas con el transporte del personal, dependiente de un ómnibus con años de uso y alta demanda de combustible, aparece como el tema **generador de conflictos**, seguido de métodos de dirección y la permanencia de personal joven.
- No se reconoció la existencia de **formas de violencia contra las mujeres**, aunque sí se mencionan casos aislados de personas que pueden ser violentas con mujeres u hombres, no físicamente, sino a través del maltrato verbal o el silencio.
- Las personas consultadas valoraron altamente el **proceso de restauración y mejora de condiciones** en curso en la entidad a inicios del año 2000, pero identificaron necesidades adicionales vinculadas a las condiciones de los laboratorios.
- Las personas consultadas identificaron la integración de la **comunicación inclusiva** como un proceso incipiente, con la que no todas coinciden, y que ven más asociada a los espacios formales que a la cotidianidad. Se propuso, además, mejorar la comunicación interpersonal y la participación.
- Se valoró la **experiencia de IGECSA** como una oportunidad para la entidad y se reconoció que el obstáculo principal podría estar en el necesario cambio de mentalidad de las personas, que son las que hacen las regulaciones, las normas, las que deciden quien va o no a un puesto de trabajo.

## **V. ANÁLISIS INTEGRAL DE RESULTADOS POR EJES DE IGECSA**

A partir de los resultados de la aplicación en la sede del IIFT en La Habana de las seis primeras herramientas del diagnóstico, de las observaciones de la consultora en los días de trabajo en la entidad y del intercambio con personas del colectivo, se realiza una síntesis por los cinco ejes de IGECSA, teniendo en cuenta sus objetivos y principales indicadores. Este análisis integrador busca precisar aún más el punto de partida en que se encuentra el Instituto y aportar los insumos necesarios para la elaboración de propuestas que podrían contribuir a elaboración participativa de la matriz DAFO y a la construcción de un plan de acción para su implementación en el nivel dos de IGECSA.

A los efectos del análisis de cada eje, se incorpora detalles de la información general sobre el personal de la entidad que puede estar relacionada o sirve de contexto al objetivo planteado. Se termina el análisis integrado con una síntesis de las principales brechas identificadas en la entidad durante la aplicación de las herramientas del diagnóstico, así como con una propuesta preliminar de matriz DAFO para su futura validación con personal del Instituto.

Aunque ya se ha expresado anteriormente, antes de avanzar en el análisis integrado por ejes es importante destacar el compromiso mostrado por el Director General de la entidad con la implementación de IGECSA, así como las expectativas expresadas durante la aplicación de las herramientas, por hombres y mujeres de diferentes áreas. Este compromiso viene acompañado, además, del reconocimiento de la existencia de desafíos en el ámbito de la igualdad de género por un grupo importante de personas.

### **V.I Análisis integral de resultados por ejes de IGECSA**

#### **Eje 1 de IGECSA: Selección y contratación del personal**

El Eje 1 de IGECSA tiene como objetivo “lograr igualdad de oportunidades y acceso entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de personal”, para lo cual se establecen un grupo de indicadores que tributan a tres procesos: convocatoria de plazas, selección y contratación.

A continuación se analizan los resultados:

- El Instituto cuenta con 131 personas contratadas en su sede del municipio de Playa, en La Habana, con un importante índice de paridad de género: 65 son mujeres (49,6%) y 66 (50,3%), hombres, para una diferencia de 0,7%. Pero cuando se mira al interior de la entidad, cuatro direcciones están formadas por un alto número de mujeres y dos por hombres. Ellas se concentran en Ciencia e Innovación (67,9%), Desarrollo (75%), Contabilidad y Finanzas (75%) y Gestión del Capital Humano (100%). En tanto, los hombres son mayoría en la Dirección Técnico-Productiva (86,7%) y Aseguramiento y Servicios (82,9%). La distribución

por áreas muestra, por un lado, resultados del proceso de empoderamiento de las cubanas y su participación a nivel nacional en el sector de la ciencia y la tecnología<sup>14</sup>, un ámbito considerado tradicionalmente como masculino, al tiempo que mantienen una fuerte presencia en espacios de conocimiento y trabajo vinculados a las Ciencias Sociales, que desde la tradición se han asociado más a las mujeres que a los hombres. Ellos, en tanto, son mayoría en la dirección Técnico-Productiva y Aseguramiento y Servicios, donde se requieren conocimientos técnicos considerados tradicionalmente masculinos o cumplir determinadas funciones que, desde las normas y estereotipos de género, pueden considerarse no adecuadas para las mujeres<sup>15</sup>. En esta última dirección se constata además una clara división de mujeres y hombres entre puestos considerados tradicionalmente masculinos y femeninos: por ejemplo, las mujeres ocupan las plazas de auxiliar de limpieza y pantrista y los hombres, las de chofer y mantenimiento.

- Las bases de datos muestran diferencias importantes entre los **grupos de edades** más jóvenes y los de más de 50 años, con brechas de género al interior de los mismos. Mientras las mujeres son más que los hombres en los grupos de menos de 40 años, la situación se invierte a partir de esa edad. La presencia de apenas un 12% de personas menores de 30 años en la entidad podría estar relacionado con algunos de los criterios levantados tanto en el cuestionario individual como en la consulta a informantes clave sobre la necesidad de perfeccionar los sistemas de selección y contratación desde las universidades, pero también con la permanencia en la entidad del personal joven. Por otro lado, en un país que tiende a envejecer y que entre sus desafíos tiene la necesidad de un mayor aprovechamiento del conocimiento y la experiencia acumulada de la población adulta mayor, resalta como una oportunidad la permanencia en activo de un grupo de más de 60 años, que representa el 26% del personal.
- El análisis documental, la revisión realizada para el levantamiento de la Línea de Base y el intercambio con especialistas de la Dirección de Gestión del Capital Humano así como con informantes clave de diversas áreas, permiten concluir que la entidad no cuenta con documentos de política o procedimientos con perspectiva de género para el proceso de **selección y contratación del personal**. Varias personas consultadas coincidieron en la necesidad de fortalecer las capacidades del Comité de Expertos encargado de analizar cada propuesta, incluidos conocimientos específicos sobre legislación laboral, así como

---

<sup>14</sup> A nivel nacional, el 49% de las personas ocupadas por la actividad económica Ciencia y Tecnología en 2019 eran mujeres (Anuario Estadístico de Cuba 2019, ONEI-2020).

<sup>15</sup> El caso, por ejemplo, de una plaza que requiera el uso de determinada fuerza o permanencia en otras provincias por largo período de tiempo, condición que se considera difícil de cumplir para las mujeres casadas y con hijas/os.



incorporar una representación del Comité de Género. Se constató, además, que las **convocatorias** no se elaboran desde un lenguaje inclusivo, no explicitan o alientan de igual forma a mujeres y hombres para su incorporación a los diferentes puestos de trabajo, ni anuncian la preferencia por unas u otros como medida afirmativa para cerrar posibles brechas. La redacción en masculino de los puestos y sus requisitos puede constituir una barrera para el acceso de las mujeres a determinados espacios laborales, sobre todo a aquellos considerados tradicionalmente como masculinos a nivel social.

- Los resultados del cuestionario de creencias y del cuestionario individual muestran avances y desafíos en el ámbito de las creencias asociadas con este eje de IGECSA. Mientras se constata la total o parcial aceptación por más del 50% del personal de la creencia **“existen trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para hombres”**, la tendencia varía cuando se va de la afirmación general a ejemplos específicos. Así, más del 70% de las personas, sin diferencias por edad, no comparte que **procesar productos agropecuarios es asunto de mujeres** o que **los hombres asumen mejor que ellas la responsabilidad de gestionar la calidad de las producciones y servicios**. Cuando se mira a los resultados del cuestionario de creencias y del individual, de manera integrada, se puede afirmar que estos estereotipos son evidentes en las funciones o puestos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos y femeninos en las áreas de servicio y seguridad, en aquellos que exigen esfuerzo físico, y no en los que están vinculados a conocimientos especializados o a puestos de dirección. Estas creencias y la manera en que las personas dividen los puestos como “femeninos”, “masculinos” y “ni uno ni otro”, están directamente relacionadas con la manera en que se distribuye el personal de la entidad por direcciones y puestos de trabajo, según reveló el levantamiento de la Línea de Base, y unidas a la manera en que se redactan las convocatorias y piensan las nuevas plazas, pueden estar contribuyendo a la segregación ocupacional en la entidad.
- Tanto en el cuestionario individual como en las consultas con informantes clave, se levantó la problemática específica de la **Dirección Técnico-productiva**, donde al momento del levantamiento de la Línea de Base estaban contratadas 15 personas, de ellas 13 hombres. De acuerdo con las opiniones recogidas, podría estarse dando una resistencia de la dirección de esa área a la contratación de mujeres y, sobre todo, si estas son jóvenes que en algún momento pudieran salir embarazadas, ser madres y no estar en capacidad de “seguir cumpliendo a cabalidad” con las funciones para las que han sido preparadas. Considerada como “prejuicio” o “discriminación” por algunas personas consultadas, esta situación se justifica con condicionantes de género, como que las mujeres no pueden dejar su hogar y su familia para trabajar en provincia por varias semanas, o se asocia a los recursos adicionales que requeriría la entidad para garantizar condiciones de hospedaje en provincia a equipos mixtos, con habitaciones separadas para mujeres y hombres, entre otras.

- La Dirección de Gestión del Capital Humano cuenta con una amplia **base de datos** que permite filtrar al personal de la entidad por categoría ocupacional, sexo y edad, nivel educacional y científico, puesto y área de trabajo, año de entrada a la entidad, estado civil, personas a cargo (hijas, hijos y adultas mayores<sup>16</sup>), cuadros y su reserva, entre otros campos. No incluye otras variables que podrían ser áreas de mejora como el color de la piel, la ubicación y condiciones de la vivienda en que vive la persona contratada y el estado de salud (si padece o no de alguna enfermedad crónica), entre otros datos que podrían ser importantes a la hora de establecer acciones tendientes a la equidad o al apoyo al personal, en enlace con otros ejes de IGECSA. La información relevante y desagregada por sexo de la base de datos es un paso importante para aplicar sistemas de gestión con perspectiva de género, pero no se encontraron en ninguno de los documentos revisados de la entidad el uso de esta información en función de visualizar tendencias e identificar posibles brechas entre hombres y mujeres.

A manera de resumen se sintetizan, fortalezas y debilidades que pueden identificarse a partir del análisis integrado del eje 1 de IGECSA.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paridad de género</b> en la fuerza de trabajo del Instituto y permanencia de personal especializado con largos años de experiencia.</li> <li>- Se cuenta con una amplia <b>base de datos</b> desglosada por sexo y otras variables, que brindan información relevante para el impulso de acciones en el ámbito de IGECSA.</li> <li>- <b>Reconocimiento del papel y el aporte de las mujeres</b> en la entidad y avances en el desmontaje de creencias asociadas a espacios productivos, vinculados al conocimiento y a los espacios de decisión.</li> <li>- <b>Comité de Género</b> en disposición de participar en los procesos de selección y contratación del personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Segregación ocupacional</b> que se refleja en direcciones mayoritariamente femeninas o masculinas, junto a una baja proporción de personal joven.</li> <li>- La entidad no cuenta con <b>documentos de política o procedimientos con perspectiva de género</b> para la selección y contratación del personal, ni un Comité de Expertos encargado del análisis de las propuestas, con <b>conocimientos de género</b>.</li> <li>- Las <b>convocatorias</b> a puestos vacantes no se elaboran desde un lenguaje inclusivo ni integran la perspectiva de género.</li> <li>- Persisten <b>creencias asociadas a la división sexual del trabajo</b>, directamente relacionadas con la manera en que se distribuye el personal de la entidad por direcciones y puestos.</li> </ul>

## Eje 2 de IGECSA: Desarrollo técnico-profesional

El Eje 2 de IGECSA tiene como objetivo “contribuir al logro de la igualdad de género en el desarrollo técnico-profesional de las trabajadoras y trabajadores de la entidad”, para

<sup>16</sup> Al momento del levantamiento de la información, los datos de las personas adultas mayores no estaban actualizados por lo que no pudieron usarse en el capítulo III Acercamiento a la entidad y su personal.

lo cual se establecen un grupo de indicadores que tributan a dos procesos: superación y promoción a puestos no tradicionales y de dirección.

A continuación se analizan los resultados:

- Alrededor de la mitad del personal del IIFT tiene nivel educacional medio superior o superior, siendo las mujeres las que más aportan a este grupo: 48,1% de las mujeres y 41,9% de los hombres. Mientras 58,8% de las mujeres tienen nivel universitario, ese nivel lo alcanzan solo el 41,2% de los hombres. Ellos, en tanto, superan a las mujeres entre quienes tienen educación primaria y secundaria. El potencial científico de la entidad está integrado por 54 personas, de las cuales 18 (33,3%) eran hombres y 36 mujeres (66,6%), para una diferencia significativa del 33,3 puntos. Del total, al cierre del 2019, 11 personas habían realizado su doctorado (5 hombres y 6 mujeres) y 26, la maestría (16 mujeres y 10 hombres). El alto nivel educacional de una parte importante de las mujeres contratadas y su distribución por las principales direcciones del centro tiene un impacto en la manera en que se valora y tiene en cuenta su aporte, así como en la forma en que se establecen las relaciones al interior de la entidad .
- Tanto las consultas con informantes clave como el análisis documental y otras herramientas aplicadas durante el diagnóstico, demuestran el importante **aporte de las mujeres y su liderazgo** en la implementación de programas, proyectos, generalizaciones y en los resultados obtenidos en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación. Estos avances están directamente relacionados con el nivel científico-académico alcanzado por un número importante de trabajadoras del IIFT y su participación en eventos nacionales e internacionales, en no pocos casos como conferencistas. Sin embargo, los documentos revisados de la entidad, incluido el Informe de Balance 2019, no sistematizan la información de forma tal que permita visualizar la participación de las mujeres y hombres, y su contribución diferenciada a los resultados del Instituto. Teniendo en cuenta la misión de la entidad y el aporte que ellas realizan, llama la atención que un grupo de 13 personas (4 mujeres y 9 hombres), estuvieran total o parcialmente de acuerdo con la creencia de que **“los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos”**.
- Los resultados de la revisión documental, del cuestionario individual y de la consulta a informantes clave permiten afirmar que las mujeres acceden a la **capacitación** en igualdad de condiciones que los hombres, aunque son ellas las que reconocen más obstáculos vinculados al tiempo que dedican al cuidado de otras personas. Aunque se reconoce como una oportunidad para todas las personas que la entidad facilita la capacitación de su personal en horario laboral, no se cuenta con medidas o acciones específicas y explícitas dirigidas a facilitar la capacitación de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad, ni con planes de capacitación con perspectiva de género, que tenga en cuenta las necesidades diferenciadas de unas y otros o integren los temas de género de una

manera coherente para todo el personal, incluido el personal directivo y la reserva de cuadros. Las herramientas aplicadas y las consultas detectaron como área de mejora la necesidad de una mayor articulación entre el Comité de Género y las especialistas que atienden capacitación para la integración de la perspectiva de género desde el momento de la elaboración de los planes de capacitación de todo el personal, de cuadros y la reserva.

- Tanto los planes de capacitación como el Informe de Balance dan cuenta de esfuerzos importantes en el ámbito de la superación profesional y capacitación del personal, pero no se cuenta con **información sistematizada** sobre cuántas mujeres y hombres se capacitaron, desglosados por otros campos como edad, puestos y área de trabajo, entre otros. Según los resultados del cuestionario individual aplicado a una muestra del personal del Instituto, las mujeres se capacitan más que los hombres, pero aunque se trate de una minoría, también son ellas las que han tenido que abandonar estudios de alto nivel por el exceso de carga doméstica y de cuidados. Esta situación, reconocida por diversos actores a diferentes niveles de la entidad, puede no estar siendo comprendida por otras mujeres que sí han logrado altos niveles académicos y esperan de sus colegas, sin tener en cuenta las particularidades de cada caso, igual sacrificio y entrega. Al mismo tiempo, la menor presencia de hombres entre quienes se capacitan podría estar relacionada con los puestos que ocupan en la entidad y, de acuerdo con la consulta a informantes clave, las opciones existentes no están teniendo en cuenta los intereses de algunos de estos grupos.
- Las herramientas aplicadas permitieron confirmar que la entidad no cuenta con un programa específico de **sensibilización y capacitación en temas de género** para su personal en todos los niveles y categorías ocupacionales. Así y todo, el Informe de Balance 2019 da cuenta de un grupo de capacitaciones en esta esfera del conocimiento, participación en eventos y conferencias (algunas impartidas por trabajadoras del centro), y hay constancia de la realización de varias acciones por el Comité de Género, incluida una línea específica de trabajo sistemático (mensual) con el universo juvenil. Las mujeres son mayoría entre quienes declaran haber participado en alguna capacitación en estos temas, pero el Comité de Género no tiene registro de quienes asisten a las actividades que realiza y, por lo tanto, no puede medir y evaluar su impacto en hombres y mujeres. Todas las personas participantes en la consulta a informantes clave valoraron el esfuerzo que se ha realizado y reconocieron la necesidad de planificar mejor las acciones, hacerlas más sistemáticas, ampliar el rango temático y propiciar la participación de especialistas con mayor preparación.
- Aunque el instituto no cuenta con una política definida por escrito de **promoción de las mujeres a puestos de dirección**, las herramientas aplicadas arrojaron que ellas no enfrentan obstáculos para acceder a los espacios decisorios, tendencia que se ve reflejada en los datos de puestos de dirección, de la reserva y la cantera de cuadros, aunque se reconoce que en determinados casos persisten prejuicios para el acceso en el momento del nombramiento, sobre todo en áreas

consideradas tradicionalmente masculinas. Las seis direcciones de la entidad se encuentran encabezadas por igual cantidad de mujeres y hombres, pero en la composición del Consejo de Dirección los hombres superan en 20% a las mujeres (6 hombres y 4 mujeres). Cuando se mira entonces a la reserva y cantera de cuadros, ellas superan en más del 30% a los hombres.

- La institución, ahora dirigida por un hombre, tiene antecedentes de directoras mujeres desde el momento de su fundación. Las mujeres consultadas consideraron que sus opiniones son escuchadas y valoradas en igualdad de condiciones que las de los hombres, una realidad que puede estar avalada por el alto nivel educacional y la participación femenina en el potencial científico y en direcciones clave al interior de la entidad. Así y todo, en una minoría del colectivo (más hombres que mujeres) persisten creencias relacionadas con que **“los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones”** y **“desempeñando funciones que impliquen responsabilidad y toma de decisiones”**, mientras igual cantidad de mujeres que hombres estuvieron total o parcialmente de acuerdo con que los cargos de responsabilidad **“deben representarlos los hombres pues tienen más tiempo y les interesa más”**, una postura que podría estar revelando diferencias de intereses pero también de responsabilidades y tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.
- La consulta con informantes clave e información levantada en intercambios informales en la entidad, así como la observación realizada durante la aplicación de otras herramientas, permite afirmar que no existe una comprensión de los **obstáculos** que enfrentan las mujeres que se encuentran en puestos de dirección, sobre todo, cuando tienen hombres bajo su mando y, al mismo tiempo, se subestima la capacidad que ellas puedan tener para dirigir espacios de poder tradicionalmente masculinos. Aunque se reconocen **estilos diferentes de dirección** entre mujeres y hombres, estos se asocian a características personales y de carácter y, no necesariamente, a un ejercicio de estilos de liderazgo más horizontales, participativos, y desde el conocimiento y la consciencia de género. Durante la aplicación de las herramientas trascendió la necesidad de fortalecer aún más las capacidades y conocimientos de las personas en puestos de dirección, en temas como la legislación laboral, y el desconocimiento o falta de comprensión del sentido que tienen las **acciones afirmativas** para garantizar la representación y el avance de determinados grupos al interior de la entidad.
- La entidad no cuenta con un plan o estrategia específica escrita para la **promoción de mujeres a puestos no tradicionales**. Se considera como “un tema no terminado” el impulso de acciones específicas para la capacitación de mujeres en actividades tradicionalmente masculinas, tanto hacia adentro de la sede del Instituto como en escenarios productivos, pero de manera general esta no fue una necesidad sentida por las personas consultadas en la entidad. Los espacios tradicionales identificados en el cuestionario individual como femenino y

masculino están estrechamente relacionados a la división sexual del trabajo (las mujeres organizan los archivos, limpian y hacen el café, mientras los hombres manejan los autos, arreglan los equipos y cuidan el centro) y la mayoría de las personas consultados por diferentes vías no se lo cuestionan. Existen, incluso, prejuicios basados en estereotipos patriarcales (una mujer no puede ser chofera porque no puede dejar la familia e irse 15 días al interior) o argumentos sustentados en reglamentos existentes a nivel nacional que, de alguna manera, limitan la incorporación de las mujeres a puestos de seguridad por las normas estrictas relacionadas con horarios rotativos, incluido el nocturno.

- Sobre las **perspectivas de desarrollo al interior de la entidad**, el cuestionario individual mostró que la mayoría de las personas no tienen intención de ocupar otro puesto diferente al que tienen en la actualidad, ni les gustaría pasar a un **puesto de dirección**. Este resultado merecería una indagación en sus causas, pues podría estar relacionado tanto con un alto grado de satisfacción con el trabajo que se realiza como con escasas oportunidades de desarrollo profesional al interior de la entidad, entre otras posibles razones. También podría estar relacionado con la fluctuación del personal joven o, lo que ha sido reconocido por la entidad, como el riesgo de fuga de talentos.
- A través de la revisión documental se logró comprobar la capacidad del Instituto para atender temas vinculados al cambio climático, incluso a través del desarrollo de proyectos que cuentan con apoyo de la cooperación internacional. Sin embargo, la aplicación de otras herramientas mostró un desconocimiento bastante generalizado del tema por grupos de personas y vacilación a la hora de responder si en la entidad se toman medidas para atender los impactos del cambio climático que sufren las trabajadoras y los trabajadores. Por su parte, el cuestionario de creencias mostró importantes diferencias entre mujeres y hombres: una minoría de los hombres contra la mayoría de las mujeres estuvieron en desacuerdo con la creencia de que **“el cambio climático afecta por igual y en la misma magnitud a mujeres y hombres”**. Como resultado de la consulta con informantes clave, se puede concluir que el conocimiento se concentra en las áreas y personas que atienden temas que pueden tener una relación directa con el impacto del cambio climático, mientras las personas de otras áreas apenas cuentan con información.

A manera de resumen se sintetizan, fortalezas y debilidades que pueden identificarse a partir del análisis integrado del Eje 2 de IGECSA.

Fortalezas	Debilidades
- Reconocimiento del <b>aporte de las mujeres y su liderazgo</b> en la implementación de programas, proyectos, generalizaciones y en los resultados obtenidos en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.	- No se cuenta con <b>planes de capacitación</b> que tengan en cuenta la perspectiva de género y garanticen el seguimiento al acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altos <b>niveles educativos y científicos de la fuerza laboral femenina</b>, en estrecha vinculación con su presencia como participantes y conferencistas en eventos nacionales e internacionales.</li> <li>- <b>Convivencia de varias generaciones</b>, con una alta presencia de personal con más de 10 años de experiencia de trabajo.</li> <li>- Acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones a la <b>capacitación</b> y una amplia variedad de opciones de superación en temas vinculados con la misión de la entidad y las tres dimensiones de la seguridad alimentaria.</li> <li>- En el segundo nivel de dirección se alcanza la <b>paridad de género</b>, en tanto hay 3 direcciones a cargo de mujeres y 3 a cargo de hombres.</li> <li>- Mujeres y hombres consideran que las <b>opiniones de las mujeres son escuchadas y valoradas en igualdad de condiciones</b> que las de los hombres.</li> <li>- Interés del personal en la ampliación de los espacios de <b>sensibilización y capacitación en temas de género</b> y experiencia de trabajo con jóvenes.</li> <li>- Capacidad institucional desarrollada para la implementación de proyectos sobre <b>cambio climático y medidas de adaptación en la fruticultura</b>.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carencia de <b>información sistematizada</b> sobre cuántas mujeres y hombres se capacitan, desglosados por otros campos como edad, puestos y área de trabajo, entre otros, que permitan evaluar los avances e identificar necesidades diferenciadas.</li> <li>- No se cuenta con un programa específico de <b>sensibilización y capacitación en temas de género</b>, ni con registros, desagregados por sexo y otras categorías, de quienes participan en las acciones.</li> <li>- Mayor participación de hombres que de mujeres en el <b>Consejo de Dirección</b>, incluso cuando se reúne en formato ampliado.</li> <li>- Ausencia de una política explícita para la <b>promoción de las mujeres a puestos no tradicionales y de dirección</b> junto a la persistencia de determinadas creencias asociadas a los espacios tradicionalmente femeninos y masculinos.</li> <li>- Las opciones de capacitación <b>sobre cambio climático y medidas de adaptación</b> en el sector de la agricultura están dirigidas a las áreas y personas especializadas en este tema.</li> </ul> |
|---|---|

### Eje 3 de IGECSA: Conciliación familiar y laboral

El Eje 3 de IGECSA tiene como objetivo “potenciar la responsabilidad de la entidad en el logro de la conciliación familiar y laboral”, para lo cual se establecen un grupo de indicadores que tributan a dos procesos: reconocimiento del cuidado y acciones afirmativas.

A continuación se analizan los resultados:

- El personal de la entidad está integrado por **personas de varias generaciones**, entre las cuales el 60% tiene más de 50 años, según la base de datos de la Dirección de Gestión del Capital Humano. En correspondencia, 90% de las mujeres con hijos tienen más de 40 años y 97% de los hombres con hijos tienen más de 50, lo que reduce la cantidad de madres y padres con niñas o niños pequeños que estarían necesitando el apoyo sistemático o puntual de la entidad. A ello se suma que 46 personas (35,1%), de todos los grupos etarios, no han tenido hijas o hijos. Entre las 23 mujeres que no han tenido descendencia, 10 son menores de 40 años por lo que aún se encuentran en edad reproductiva y pueden enfrentar un embarazo en cualquier momento, si esa es su decisión. Los hombres, sin una edad límite para la fecundidad, se distribuyen por todos los grupos de edades y también podrían ser padres en cualquier momento. De las personas entrevistadas para el cuestionario individual, 8 mujeres y 11 hombres



cuidan de personas adultas mayores, situación que repercute de manera significativa en la vida personal y familiar de las/os cuidadores, tanto por el tiempo que requiere, como por el desgaste emocional que suele acompañar este tipo de cuidados.

- Las **creencias asociadas a la cultura patriarcal en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados** prevalecen entre un grupo importante de personas, sobre todo cuando estas se asocian a las mujeres. Mientras se constatan avances vinculados al ejercicio de la paternidad y al papel del hombre como proveedor, así como a la participación de las mujeres en la economía y en los espacios de toma de decisiones, las mayores resistencias aparecen cuando se habla de roles tradicionalmente considerados como femeninos en su relación con la maternidad y el cuidado de la familia. El análisis de los resultados por grupos de edades refleja, además, una resistencia al cambio en las generaciones más jóvenes en creencias como que “las mujeres son mejores para la crianza de los hijos/as, debido a su instinto maternal”. Llama la atención que algunas posiciones más flexibles o avances hacia modelos alternativos se registren en los grupos etarios de más de 50 o más de 60 años. Los hallazgos en este sentido confirman la necesidad de fortalecer, junto a los espacios de sensibilización y capacitación en género para todo el personal, la ya constituida línea de trabajo con el universo juvenil (personas menores de 35 años) y otras dirigidas a grupos específicos, aprovechando además las potencialidades del propio instituto.
- La revisión documental y la consulta a informantes clave, así como otros intercambios realizados durante la investigación, permitieron constatar que la entidad no cuenta con procedimientos para la valoración de las solicitudes y otorgamientos de licencias o permisos que incorporen la **corresponsabilidad familiar para el cuidado**, no existen evidencias de que se hayan otorgado licencias de este tipo a hombres del colectivo ni que se hayan realizado reconocimientos, independientemente del sexo, por la participación en el cuidado de la familia. La entidad cuenta con un procedimiento para la aplicación del derecho de la licencia de la mujer trabajadora (PNO.PS.02), pero este no contempla la posibilidad de que padres, abuelas y abuelos se acojan a este régimen de licencia, una opción legal que debería ir acompañada además de espacios de información y sensibilización. Aunque la mayoría de las personas consultadas consideraron que la maternidad no es un problema para las mujeres, como se ha expresado con anterioridad un grupo de informantes clave coincidieron en señalar la existencia de determinada resistencia a la contratación de mujeres jóvenes en la Dirección Técnico-productiva por la posibilidad de que estas puedan salir embarazadas.
- La aplicación del cuestionario individual permitió confirmar que son las mujeres quienes dedican una mayor cantidad de **horas diarias al trabajo doméstico no remunerado**, una vez concluida su jornada laboral de 8 o más horas. Mientras más de la mitad de los hombres de la entidad aseguran dedicar menos o más de



dos horas diarias al trabajo doméstico, ellas son las que mayoritariamente dedican más de 4 horas y de 6 horas diarias a las labores del hogar no remuneradas, una tendencia que se presenta a partir de los 30 años. Aunque los resultados muestran avances en la participación de los hombres en las labores del hogar y en el cuidado de hijas e hijos, tanto el cuestionario individual como la consulta a informantes clave muestra que ellas siguen soportando la mayor carga y la responsabilidad, son las que sienten que han tenido que realizar sacrificios en el ámbito laboral o familiar para lograr cierta conciliación y las que demandan, con más argumentos y propuestas, de servicios que contribuyan a aliviar esta carga desde la entidad en que trabajan. Al trabajo doméstico se ha sumado, en algunos casos, el cuidado de personas adultas mayores, el cual reconocen es cualitativamente diferente al de niñas y niños.

- Tanto en las respuestas al cuestionario individual como en la consulta a informantes clave, primó la tendencia a reconocer **el apoyo de la entidad al personal** - con permisos de trabajo desde la casa, horario flexible o transporte a instituciones de salud- **en caso de enfermedad de un hijo, hija o persona mayor a cargo**. Como norma se considera que son las mujeres quienes más se ausentan y lo hacen por causas relacionadas al cuidado de la familia o las gestiones del hogar, mientras los hombres lo hacen por enfermedad o gestiones personales. La mayoría de las personas que dice haber pedido permiso para ausentarse por motivos vinculados a enfermedad de hijas, hijos o algún otro familiar a cargo, asegura haberlo recibido y, según la dirección de la entidad, se tiene especial cuidado en la atención de estas problemáticas. Sin embargo, estos casos se atienden de manera puntual y, al no haber definiciones por escrito de cómo proceder, la decisión puede depender de la buena voluntad de una persona en un puesto de dirección. Además, no se cuenta con información sistematizada sobre cómo ha funcionado, cuántas mujeres y hombres se han beneficiado, y en qué situación se encontraban.
- A partir de las herramientas del diagnóstico se puede afirmar que el Instituto no cuenta con una **política institucional establecida por escrito, plan o mecanismos formales dirigidos de manera explícita a aliviar la carga doméstica y contribuir con el cuidado de niñas y niños, personas enfermas o adultas mayores**. Aunque se constató la realización de varios esfuerzos en este sentido, las acciones no se sistematizan, ni se encuentra información sobre la cantidad de mujeres y hombres beneficiados con diversas formas de apoyo. Varias personas entrevistadas mencionan actividades y soluciones específicas en el período de vacaciones escolares, pero también se considera que problemas de recursos, como el déficit de combustible, limita en buena medida las iniciativas que podrían impulsarse en este ámbito. La mayoría de las personas valora, altamente, la posibilidad de acceder a la compra en una tienda en moneda

convertible<sup>17</sup> y la venta de alimentos al personal como opciones que reducen el tiempo que se necesitaría para estas tareas, pero, al mismo tiempo, estiman necesario sistematizar y ampliar las acciones que se realizan hasta ahora de manera puntual. La mayoría de las personas entrevistadas en el cuestionario individual consideró importante que la entidad disponga en un futuro de mecanismos o acciones sistemáticas de apoyo al personal para aliviar la carga doméstica y apoyar en el cuidado de niñas y niños y de personas enfermas o adultas mayores.

A manera de resumen se sintetizan fortalezas y debilidades que pueden identificarse a partir del análisis integrado del Eje 3 de IGECSA.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal muestra <b>avances hacia modelos equitativos</b> en creencias relacionadas con el ejercicio de la paternidad y el papel del hombre como proveedor, así como a la participación de las mujeres en la economía y en los espacios de toma de decisiones.</li> <li>- Se reconoce el <b>apoyo puntual</b> que brinda la entidad en casos de enfermedad de un hijo, hija o de alguna persona mayor a cargo, y durante las vacaciones escolares.</li> <li>- Existe <b>consenso sobre la necesidad de contar con mecanismos o acciones sistemáticas de apoyo al personal</b> para aliviar la carga doméstica y apoyar en el cuidado de niñas y niños y de personas enfermas o adultas mayores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las <b>creencias asociadas a la cultura patriarcal en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados</b>, sobre todo las asociadas al rol reproductivo y de cuidado de las mujeres, prevalecen en una parte importante del personal, incluidos el grupo de menores de 30 años.</li> <li>- La entidad no cuenta con procedimientos para la valoración de las solicitudes y otorgamientos de licencias o permisos que incorporen la <b>corresponsabilidad familiar para el cuidado</b> ni reconoce la participación de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.</li> <li>- El Instituto no cuenta con una <b>política institucional establecida por escrito, plan o mecanismos formales dirigidos de manera explícita a aliviar la carga doméstica y contribuir con el cuidado de niñas y niños, personas enfermas o adultas mayores</b></li> <li>- Los esfuerzos de la entidad y las acciones que se realizan no se sistematizan, ni se encuentra <b>información</b> sobre la cantidad de mujeres y hombres beneficiados con diversas formas de apoyo.</li> </ul>

#### Eje 4 de IGECSA: Ambiente laboral y salud

El Eje 4 de IGECSA tiene como objetivo “mejorar las condiciones y relaciones laborales en las entidades para la reducción y o eliminación de las brechas de género identificadas” para lo cual se establecen un grupo de indicadores que tributan a dos procesos: relaciones de género y salud.

A continuación se analizan los resultados:

<sup>17</sup> Esta opción fue mencionada de manera reiterada durante las entrevistas del diagnóstico, sin embargo, en el Taller de Validación de la Matriz DAFO se concluyó que había sido una buena práctica que no se sostuvo en el tiempo.

- Los documentos institucionales en general no brindan información sobre planes, mecanismos o acciones específicas dirigidas a propiciar un **ambiente laboral** basado en el respeto y la solidaridad entre mujeres y hombres, disminuir o eliminar la existencia de estereotipos sexistas en las relaciones entre el personal, prevenir y atender la violencia de género, el número de acciones dedicadas a la prevención y atención de salud con perspectiva de género y otro tipo de iniciativa para identificar y atender las necesidades diferencias de mujeres y hombres. Solo un Informe del Comité de Género asegura que en la entidad se han realizado acciones con estos fines, pero no realiza una sistematización que permita conocer resultados y alcance de las mismas. Se pudo constatar, además, a través de la consulta a informantes clave que el Comité de Género no ha contado con un presupuesto específico para la realización de estas u otras iniciativas y cuando se asignan recursos, estos se invisibilizan al no aparecer de manera explícita en los informes de la entidad o del Comité de Género.
- A partir de la revisión documental y la consulta a informantes clave puede identificarse a la Ciencia e Innovación como **la dirección más valorada de la entidad**, un área donde se concentra un número importante de mujeres, de alto nivel educacional y científico, y está dirigida además por una mujer. En segundo lugar, estaría la Dirección Técnico-productiva, integrada mayoritariamente por hombres y dirigida por un hombre. Según varias personas consultadas, esta sobrevaloración ha provocado distanciamiento entre algunas áreas, subvaloración de quienes ocupan determinados puestos, sobre todo en el ámbito de Aseguramiento y Servicios, y diferencias al interior de las propias mujeres, en dependencia de a qué se dedican. Al indagar en las causas, estas se asocian sobre todo a la valoración de los altos niveles de conocimiento y al aporte directo que realizan determinadas áreas a los resultados del Instituto, en detrimento de quienes trabajan para apoyar la realización de ese aporte. No se encontró evidencia de que esta situación fuera resultado de alguna política expresa de la entidad, pero tampoco se encontró en los documentos revisados constancia de la realización de reconocimientos al colectivo en su totalidad, visualizando el aporte de quienes trabajan en las áreas de apoyo.
- Ninguna de las herramientas aplicadas develó conflictos al interior de la entidad por **diferencias salariales**, aunque sí se expresaron inquietudes con la manera en que se comunicó al personal la decisión en 2019 del cambio de status del Instituto, que implicó la eliminación del pago por resultados, con la correspondiente afectación a un grupo de personas. De acuerdo con la información aportada por la Dirección de Gestión del Capital Humano, el salario promedio devengado en 2019 fue superior en las mujeres (1214,42 CUP) que en los hombres (1037,89 CUP), una distribución que se relaciona directamente con los puestos que ellas ocupan en la entidad y el nivel científico alcanzado. El cuestionario individual confirmó esta tendencia, pero, al mismo tiempo, reveló

una diferencia de 100 pesos entre la mujer y el hombre que declararon haber percibido los promedios de ingresos más bajos, ambos casos vinculados a la dirección de Aseguramiento y Servicios. Indagaciones adicionales realizadas en la Dirección de Gestión del Capital Humano confirmaron que se trata de una diferencia establecida por la escala salarial vigente y que, de alguna manera, lleva al espacio laboral la misma subvaloración que se realiza del trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico: la labor de limpieza, que requiere un esfuerzo diario, tiene un valor inferior a la de mantenimiento, que depende de urgencias o necesidades específicas.

- La prevalencia en el personal de la entidad de **creencias** que se han ido analizando en los ejes anteriores de IGECSA, que reproducen estereotipos e inequidades de género, tienen sin lugar a dudas su incidencia también en el ambiente laboral y en las relaciones interpersonales. Al analizar creencias en el ámbito de la sexualidad y la maternidad, se constata que todavía un grupo de personas está total o parcialmente de acuerdo con que **los hombres son más racionales y las mujeres más afectivas, las mujeres no pueden sentirse realizadas sin ser madres, los hombres tienen mayores necesidades sexuales que las mujeres y ellas son las máximas responsables de evitar un embarazo**. Los resultados del cuestionario de creencias develan más avances en las mujeres que en los hombres, así como prevalencia de los estereotipos en el grupo de 20 a 30 años, confirmando la necesidad de un trabajo específico con las personas más jóvenes.
- Los resultados de la aplicación del cuestionario individual y la consulta a informantes clave muestran que la mayoría de las personas reconocen la prevalencia en la entidad de **manifestaciones de ayuda, respeto, solidaridad, armonía y amistad**, propios de lo que podría llamarse un entorno laboral saludable. Sin embargo, en este ambiente coexisten otras **manifestaciones que se vinculan con diversas formas de violencia**, independientemente de su intensidad. El hecho de que algunas de estas expresiones sean reconocidas por una minoría de las personas que respondieron el cuestionario, no les resta importancia ni disminuye la necesidad de ocuparse de estas problemáticas al interior del Instituto. Destaca así que un grupo de personas reconozcan que en la entidad se producen gritos, amenazas, insultos, indiferencia, devaluación del trabajo ajeno y abuso de autoridad, manifestaciones que fueron además confirmadas por informantes clave que se refirieron, además, a estilos de dirección verticalistas y no participativos. No solo son mujeres la totalidad de quienes reconocieron directamente la existencia de violencia en la entidad sino también la mayoría que identificó las manifestaciones mencionadas anteriormente y otras como el acoso y las burlas. Paralelamente, un número importante de mujeres y hombres reconocen la prevalencia de piropos en la entidad, pero no los asocian con formas de violencia. En el intercambio con un grupo de personas durante la aplicación del cuestionario de creencias se

presenciaron bromas homofóbicas en un escenario dominado por hombres, donde tales prácticas aparentaban estar naturalizadas.

- Todas las personas consultadas por las diversas herramientas aplicadas, mostraron satisfacción con la manera en que la entidad se preocupa por la salud del colectivo laboral. Según esos resultados, el Instituto impulsa **acciones sistemáticas en el ámbito de la salud**, tiene establecidos convenios con instituciones sanitarias cercanas y una vez al año destina financiamiento en divisa para atender las necesidades oftalmológicas de su personal, pero no se cuenta con información sistematizada sobre cómo esas acciones benefician a mujeres y hombres, qué acciones se impulsan para atenuar los riesgos laborales, ni se constata una integración consciente de la perspectiva de género en toda la labor que se realiza. Las medidas más reconocidas por las personas entrevistadas son el chequeo médico anual y la atención estomatológica y oftalmológica, mientras solo una minoría menciona consultas especializadas para mujeres y hombres, como son la prueba citológica, el examen de mama y el de próstata, así como atención diferenciada a las personas hipertensas, diabéticas y obesas. Por la documentación revisada y las consultas realizadas, la entidad tampoco ha considerado algún tipo de atención diferenciada a la salud del grupo 60 años y más, que representan el 26% de su personal. La mayoría de las personas consultadas en el cuestionario individual consideró que realiza su trabajo en condiciones seguras, pero, según los documentos revisados, la evaluación de riesgos realizada en 2019 no integró la perspectiva de género y, por ende, no valoró el impacto diferenciado en mujeres y hombres.
- La revisión documental y la consulta a informantes clave permite ubicar la **problemática del transporte del personal**, dependiente de un ómnibus con años de uso y alta demanda de combustible, como una de las necesidades más acuciantes para mejorar las condiciones del colectivo, y sobre todo de aquellas personas dependientes del transporte público, que invierten más de una o dos horas para retornar a sus casas e iniciar entonces su segunda jornada laboral de trabajo doméstico. Al indagar en el cuestionario individual y en la consulta a informantes clave sobre las **condiciones de la infraestructura**, la mayoría de las personas entrevistadas consideró que las áreas y locales “facilitan su uso por mujeres y hombres” y valoró, altamente, el proceso de remodelación en curso desde inicios de 2020, reconociendo al mismo tiempo la carencia de recursos para enfrentar determinadas necesidades. Al mismo tiempo, se realizaron múltiples propuestas de modificaciones y obras para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar en general, incluidas algunas relacionadas con el necesario apoyo al cuidado de niñas y niños, así como la necesidad de implementar medidas para mejorar las condiciones de los laboratorios ubicados en la sede y de quienes en ellos trabajan<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> El análisis integral de la información relativa al cambio climático correspondiente a este eje de IGECSA, fue incorporado en el análisis del eje 2 por su estrecho vínculo con el desarrollo profesional.

A manera de resumen, se sintetizan fortalezas y debilidades que pueden identificarse a partir del análisis integrado del Eje 4 de IGECSA.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de las personas reconocen la prevalencia en la entidad de <b>manifestaciones de ayuda, respeto, solidaridad, armonía y amistad</b>, propios de lo que podría llamarse un entorno laboral saludable.</li> <li>- Reconocimiento generalizado de la preocupación institucional por la <b>salud del colectivo laboral</b> y el apoyo que se brinda en casos de enfermedad, tanto de algún integrante de la entidad como de sus familiares.</li> <li>- Valoración de la <b>infraestructura</b> de la entidad como adecuada para su uso por mujeres y hombres, así como reconocimiento del proceso de remodelación en curso e identificación de necesidades diferenciadas para intervenciones futuras.</li> <li>- Asignación de recursos puntuales del <b>presupuesto general</b> de la entidad para apoyar acciones de capacitación y sensibilización en el ámbito de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carencia de <b>planes o mecanismos específicos</b> para propiciar un ambiente laboral de respeto y solidaridad entre mujeres y hombres, disminuir los estereotipos y la violencia de género.</li> <li>- La entidad no cuenta con un <b>presupuesto con perspectiva de género</b> y, cuando se asignan recursos, estos se invisibilizan y no aparecen de manera explícita en los informes de la entidad o del Comité de Género.</li> <li>- <b>Determinadas tendencias en parte del personal a sobrevalorar las áreas vinculadas directamente con la misión de la entidad</b> y subvaloración de otras, más vinculadas a funciones de apoyo.</li> <li>- Una porción del personal menciona la existencia de <b>manifestaciones que se vinculan con diversas formas de violencia</b>, en algunos casos por razones de género y homofobia.</li> <li>- Las <b>acciones en el ámbito de la salud</b> se concentran más en necesidades comunes a todo el personal y menos en consultas diferenciadas para mujeres y hombres o grupos específicos al interior de la entidad.</li> <li>- <b>Insuficientes recursos</b> para responder a las necesidades identificadas de adaptación y mejoramientos de la infraestructura, el equipamiento y las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.</li> </ul>

### Eje 5 de IGECSA: Comunicación inclusiva e imagen no sexista

El Eje 5 de IGECSA tiene como objetivo “contribuir al logro de una comunicación inclusiva y no sexista hacia lo interno y externo de la entidad” para lo cual se establecen un grupo de indicadores que tributan a dos procesos: comunicación y socialización.

A continuación se analizan los resultados:

- A partir de la revisión documental, la consulta con informantes clave e intercambios adicionales sostenidos de manera presencial y vía telefónica, puede concluirse que la **Estrategia** y el **Plan de Comunicación** del Instituto, así

como el **Manual de Gestión de la Comunicación** y el **Manual de Identidad Corporativa**, no tienen integrado el enfoque de género ni asumen un lenguaje inclusivo. La revisión y actualización de estos documentos rectores de la comunicación que se realiza al interior del centro y con públicos externos, van de la mano de la necesidad de un fortalecimiento de capacidades en temas vinculados a la comunicación inclusiva y no sexista o, desde una mirada más integral, comunicación con perspectiva de género. En este sentido, tanto las entrevistas y consultas realizadas como los resultados de la aplicación del cuestionario individual, muestran la necesidad de potenciar espacios de sensibilización y capacitación para todo el personal que permitan superar la reducción de este tipo de comunicación al uso del “las y los” y propiciar su apropiación a partir del conocimiento sobre la relación entre el lenguaje y la cultura patriarcal.

- Con la única excepción de un informe del Comité de Género, ni uno solo de los documentos revisados en la entidad tuvo en cuenta el **lenguaje inclusivo** ni destinó espacio a analizar los aportes, necesidades o impactos, de una manera diferenciada para mujeres y hombres. Esta misma práctica se observó en los productos comunicativos revisados –murales, plegables, página web, entre otros-, que, con la excepción del mural de IGECSA, no han sido elaborados teniendo en cuenta la perspectiva de género y carecen de información sustantiva sobre estos temas. Aunque las **imágenes** observadas en los murales y en las paredes de las oficinas no pueden considerarse sexistas, ni están vinculadas al ámbito no laboral, sí debe anotarse que cuando se trata de mujeres predominan las jóvenes y de piel blanca, en otros casos predominan los hombres y los héroes masculinos de la historia nacional. A pesar de tener identificada la necesidad, el Comité de Género no ha contado con recursos, tanto humanos como financieros, para la realización de productos comunicativos en temas de género.
- La mayoría de las personas entrevistadas en el cuestionario de **creencias** rechazó el uso de imágenes, fotografías, carteles, etc. con mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo para mejorar la decoración o arreglo de la entidad, y una posición similar se notó con otras creencias asociadas a este eje de IGECSA. El cuestionario individual confirmó que, para la mayoría de las personas entrevistadas, el uso de imágenes sexistas no es una práctica en el Instituto. Este consenso no se alcanzó en las preguntas vinculadas al lenguaje inclusivo, donde primaron más los cuestionamientos y dudas sobre su validez. A ello se suma, la naturalización del piropo hacia las mujeres y los hombres, según muestran todas las consultas realizadas, y el uso en la comunicación diaria de expresiones que tienden a minimizar a las mujeres jóvenes (jovencita) o a destacar su belleza (bonita), como parte de los mecanismos de la cultura patriarcal que colocan en primer plano la imagen física y sexual de las mujeres, por encima de cualquier otro atributo. Destaca el uso también de “jovencito” para referirse a hombres jóvenes, junto a expresiones que resaltan la autoridad masculina como “jefe” e



“ingeniero”. Por las características propias de la entidad, hubiera resultado de interés incluir otras clasificaciones en el cuestionario como “jefa” y “doctora”.

- La consulta a informantes clave colocó sobre la mesa la preocupación por la **comunicación interna** en una entidad donde la mayoría de las personas trabaja de manera aislada en oficinas o laboratorios, algunas viajan a provincias por largos períodos de tiempo, apenas tienen espacios para la interrelación y se necesita propiciar más los canales de comunicación horizontales, así como ir desmontando determinadas prácticas de la comunicación interpersonal que, como se describió en el eje 2, inciden en el ambiente laboral. Para enfrentar el desafío de la incomunicación entre áreas, la entidad ha priorizado la realización de matutinos una vez a la semana y ha identificado la necesidad de propiciar más espacios para compartir de manera informal en el colectivo y con la familia. Esta situación, que viene de tiempos anteriores a la actual pandemia por la covid-19, podría acentuarse en un escenario de mayor incentivo al teletrabajo y necesitar de la búsqueda de nuevas alternativas. En estas condiciones, los esfuerzos que se realicen desde la comunicación son vitales para calzar cualquier iniciativa de capacitación, información y/o sensibilización en el ámbito de género y, de lograrse un enfoque estratégico y sistemático, podrían jugar un papel fundamental en la implementación de IGECSA.

A manera de resumen se sintetizan, fortalezas y debilidades que pueden identificarse a partir del análisis integrado del Eje 5 de IGECSA.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento por la dirección de la entidad de la necesidad de una <b>Estrategia de Comunicación con perspectiva de género</b> y del desafío de fortalecer la comunicación interna.</li> <li>- Elaboración y colocación en un espacio asequible a todo el personal de un <b>mural especialmente dedicado a IGECSA</b>.</li> <li>- El uso de <b>imágenes sexistas</b> no es una práctica en el instituto, donde la mayoría de las personas rechaza el uso de fotos o carteles de mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo para mejorar la decoración o arreglo de la entidad.</li> <li>- La mayoría de las personas reconoce la paulatina introducción del <b>lenguaje inclusivo</b> en los espacios de intercambio con el personal del Instituto, como los matutinos semanales, y se nota una incipiente tendencia a su aceptación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La <b>Estrategia y el Plan de Comunicación</b> del Instituto, así como los manuales de Gestión de la Comunicación e Identidad Corporativa, no tienen integrado el enfoque de género.</li> <li>- Los <b>documentos y productos comunicativos</b> de la entidad no tienen en cuenta el lenguaje inclusivo ni destinan espacio a analizar los aportes, necesidades o impactos diferenciados para mujeres y hombres.</li> <li>- Aunque las <b>imágenes</b> observadas en los murales y en las paredes de las oficinas no pueden considerarse sexistas, requieren de una mayor diversidad y representación de mujeres y hombres.</li> <li>- Ausencia de <b>información y conocimientos sobre género y comunicación</b>, y específicamente sobre lenguaje inclusivo, provocando contradicciones sobre la necesidad y validez de su uso.</li> <li>- Naturalización del piropo hacia las mujeres y los hombres, así como el uso en la <b>comunicación diaria</b> de expresiones que</li> </ul>



- El Comité de Género tiene identificada la necesidad de contar con **productos comunicativos en temas de género**.

tienden a minimizar a las mujeres, sobre todo las jóvenes.

## V.II Brechas de género identificadas

A lo largo del diagnóstico, se han identificado problemáticas de género en diversos ámbitos, que pueden encontrarse en detalle en el **capítulo IV Hallazgos por herramientas del diagnóstico**, así como analizadas en el presente capítulo y sistematizadas en la propuesta de matriz DAFO. Asimismo, se identifican un grupo de brechas de género<sup>19</sup>, que se visualizan a continuación para que puedan ser tenidas en cuenta por la entidad en el trabajo que se realice para alcanzar los diferentes niveles de certificación de IGECSA y en las contribuciones por la igualdad de género en el futuro.

Aunque en un contexto de paridad entre mujeres y hombres de la fuerza de trabajo de la entidad (H: 66 /M: 65), se constatan un grupo de **brechas presenciales de género**:

### Por grupos de edades

- Mientras las mujeres son el 76,5% de las **personas jóvenes (de 17 a 30 años)**, solo son hombres el 23,5%, evidenciándose 53 puntos de diferencia.
- Los hombres predominan en el **grupo de 41 a 50 años**, donde representan el 63,6% del total, para una diferencia de 27,2 puntos en relación a las mujeres (36,4%).
- Entre las **personas de 60 años y más** predominan los hombres (58,8%) respecto a las mujeres (41,2%), constatándose una diferencia de 17,6 puntos.

### Por direcciones de la entidad

- Las mujeres predominan en cuatro direcciones de la entidad:
  - En la Dirección de Ciencia e Innovación, las mujeres son el 67,9% y los hombres el 32,1%, para una diferencia de 35,8 puntos.
  - En la Dirección de Desarrollo, las mujeres son el 75% y los hombres el 25%, para una diferencia de 50 puntos.
  - En la Dirección de Contabilidad y Finanzas, las mujeres son el 75% y los hombres el 25%, para una diferencia de 50 puntos.
  - En la Dirección de Gestión del Capital Humano, las mujeres son la totalidad del personal, representando 100 puntos más que los hombres.

<sup>19</sup> Se incluyen aquellas brechas que muestran más de 10 puntos de diferencia entre los porcentajes de mujeres y de hombres.

- Los hombres predominan en dos direcciones de la entidad:
  - En la Dirección Técnico-Productiva, los hombres son el 86,7% y las mujeres el 13,3%, para una diferencia de 73,4 puntos.
  - En la Dirección de Aseguramiento y Servicios, los hombres son el 82,9% y las mujeres el 17,1%, para una diferencia de 65,8 puntos.

### En espacios de toma de decisiones

- En el **Consejo de Dirección**, predominan los hombres (60%) sobre las mujeres (40%), evidenciándose una diferencia de 20 puntos.
- En la **reserva y cantera de cuadros**, predominan las mujeres (68,4%) en relación a los hombres (31,6%), para una diferencia de 36,8 puntos.

Los resultados del diagnóstico también muestran otras brechas, relacionadas con la **condición de género**:

- Existen brechas de género entre las personas que entran a la entidad con **nivel superior de enseñanza**: mientras que entre las mujeres son universitarias el 58,8%, son universitarios el 41,2% de los hombres, evidenciándose una diferencia de 17,6 puntos.
- Entre quienes entran a la entidad con **nivel medio y medio superior**, predominan los hombres (60%) respecto a las mujeres (40%), para una diferencia de 20 puntos.
- En el **potencial científico** de la entidad, 66,7% son mujeres y 33,3% son hombres, constatándose una diferencia de 33,4 puntos.
- El **salario promedio devengado** por las mujeres (1214,42 CUP) en el año 2019 fue mayor que el de los hombres (1037,89 CUP), para una diferencia de 176,53 CUP promedio.
- Más mujeres que hombres accedieron a **capacitación** en 2019, según los resultados del cuestionario individual: 61,9% de las mujeres participó en alguna capacitación, respecto al 31,5% de los hombres, evidenciándose una diferencia de 30,4 puntos.
- Las mujeres predominan entre quienes identifican el cuidado de hijas/os entre **los motivos que dificultan el acceso propio o de otras personas a la capacitación**: 63,6% de las mujeres entrevistadas reconocen este motivo frente a 36,4% de los hombres, evidenciándose una diferencia de 27,2 puntos.
- Las mujeres declaran más que los hombres **haber solicitado licencia o permiso** alguna vez para garantizar el cuidado de algún integrante de la familia: 23,8% de las mujeres entrevistadas y 10,5% de los hombres, para una diferencia de 13,3 puntos. De las mujeres y hombres que han solicitado dichos permisos, 80% de las mujeres asegura haberlos recibido siempre, en relación con el 50% de los hombres que afirman que siempre lo recibieron, con una diferencia de 30 puntos.

- Más mujeres (33,3%) que hombres (10,5%) de la entidad aseguran **dedicar 4 horas o más como promedio diariamente al trabajo no remunerado en el hogar**, para una diferencia de 22,8 puntos.
- Más hombres (31,6%) que mujeres (14,3%) dicen **dedicar menos de dos horas diarias como promedio al trabajo no remunerado en el hogar**, para una diferencia de 17,3 puntos.
- Las mujeres predominan entre quienes reconocen la **presencia de manifestaciones asociadas a diversas formas de violencia**. A la pregunta directa sobre la existencia de violencia en la entidad, 100% de las respuestas afirmativas fueron de mujeres: 19% de las mujeres respondieron afirmativamente y ni un solo hombre (0%), para una diferencia de 19 puntos.
- Entre quienes reconocen la existencia en la entidad de **piropos hacia las mujeres**, predominan los hombres (68,4%) en relación a las mujeres (57,1%), constatándose 11,3 puntos de diferencia.
- Más hombres que mujeres tienen **estereotipos de género relacionados con diversas formas de discriminación y violencias**, según los resultados del cuestionario de creencias. Mientras en 5 de 37 creencias están totalmente de acuerdo más del 30% de los hombres, las mujeres no llegan a ese porcentaje ni para una creencia, lo cual es una señal de que ellos comparten más creencias estereotipadas. Al mismo tiempo, en 23 de 37 creencias están totalmente en desacuerdo más del 70% de las mujeres, mientras los hombres llegan a ese porcentaje solo en 10 creencias.

## VI. MATRIZ DAFO

Teniendo en cuenta la definición preliminar de un grupo de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, se realizó el Taller de validación de la matriz DAFO, última de las herramientas previstas como parte del Diagnóstico Intra-organizacional de IGECSA. Con el título “Caminamos con IGECSA”, el taller se realizó el 22 de febrero de 2021 con la participación de 16 personas (8 mujeres y 8 hombres) de diferentes áreas del IIFT, representantes del Consejo de Dirección y del Comité de Género de la entidad.

En el espacio se propició el análisis participativo de los resultados del diagnóstico por ejes de IGECSA y, como resultado, se aprobó la siguiente matriz DAFO:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	De carácter general (con impacto en varios ejes de IGECSA)	
DE ORIGEN INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Compromiso</b> de la dirección de la entidad con la implementación de IGECSA y reconocimiento de la existencia de desafíos en los ámbitos individuales e institucionales.</li> <li>- Existencia de un <b>Comité de Género</b>, previo al compromiso con IGECSA, con acciones sistemáticas de sensibilización del personal en temas de género, incluida una línea de trabajo con el personal joven.</li> <li>- Entidad certificada desde 2006 en el <b>Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)</b> que, como parte de la mejora continua, se mantiene en revisión y adecuación permanente (NC ISO 9001 2015).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persistencia de <b>creencias</b> asociadas a estereotipos por motivos de género, tanto en mujeres como en hombres y en todos los grupos de edades.</li> <li>- Se identifica la necesidad de un proceso de fortalecimiento del <b>Comité de Género</b>, que incluya mayor apoyo institucional y participación sistemática en espacios de toma de decisiones.</li> <li>- Inexistencia de <b>políticas, estrategias y presupuestos explícitos</b> y escritos que integren la perspectiva de género, así como de normas para la recolección y análisis de <b>información desagregada por sexo</b>, entre otras categorías que permitirían monitorear los avances y evaluar los impactos en hombres y mujeres.</li> <li>-Existencia de <b>brechas de género</b> presenciales y relacionadas con las condiciones de mujeres y hombres (escolaridad, uso del tiempo, capacitación, entre otras).</li> </ul>
	Eje 1 de IGECSA: Selección y contratación del personal	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Paridad de género</b> en la fuerza de trabajo del Instituto y permanencia de personal especializado con largos años de experiencia.</li> <li>- Se cuenta con una amplia <b>base de datos</b> desglosada por sexo y otras variables, que brindan información relevante para el impulso de acciones en el ámbito de IGECSA.</li> <li>- <b>Reconocimiento del papel y el aporte de las mujeres</b> en la entidad y avances en el desmontaje de creencias asociadas a espacios productivos, vinculados al conocimiento y a los espacios de decisión.</li> <li>- <b>Comité de Género</b> en disposición de participar en los procesos de selección y contratación del personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Segregación ocupacional</b> que se refleja en direcciones mayoritariamente femeninas o masculinas, junto a una baja proporción de personal joven.</li> <li>- La entidad no cuenta con <b>documentos de política o procedimientos con perspectiva de género</b> para la selección y contratación del personal, ni un Comité de Expertos encargado del análisis de las propuestas, con <b>conocimientos de género</b>.</li> <li>- Las <b>convocatorias</b> a puestos vacantes no se elaboran desde un lenguaje inclusivo ni integran la perspectiva de género.</li> <li>- Persisten <b>creencias asociadas a la división sexual del trabajo</b>, directamente relacionadas con la manera en que se distribuye el personal de la entidad por direcciones y puestos.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibles <b>discriminaciones por motivos de género</b> asociadas a la incorporación de mujeres en la Dirección Técnico-Productiva.</li> </ul>
<b>Eje 2 de IGECSA: Desarrollo técnico-profesional</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento del <b>aporte de las mujeres y su liderazgo</b> en la implementación de programas, proyectos, generalizaciones y en los resultados obtenidos en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.</li> <li>- Altos <b>niveles educacionales y científicos de la fuerza laboral femenina</b>, en estrecha vinculación con su presencia como participantes y conferencistas en eventos nacionales e internacionales.</li> <li>- <b>Convivencia de varias generaciones</b>, con una alta presencia de personal con más de 10 años de experiencia de trabajo.</li> <li>- Acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones a la <b>capacitación</b> y una amplia variedad de opciones de superación en temas vinculados con la misión de la entidad y las tres dimensiones de la seguridad alimentaria.</li> <li>- En el segundo nivel de dirección se alcanza la <b>paridad de género</b>, en tanto hay 3 direcciones a cargo de mujeres y 3 a cargo de hombres.</li> <li>- Mujeres y hombres consideran que las <b>opiniones de las mujeres son escuchadas y valoradas en igualdad de condiciones</b> que las de los hombres.</li> <li>- Interés del personal en la ampliación de los espacios de <b>sensibilización y capacitación en temas de género</b> y experiencia de trabajo con jóvenes.</li> <li>- Capacidad institucional desarrollada para la implementación de proyectos sobre <b>cambio climático y medidas de adaptación en la fruticultura</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se cuenta con <b>planes de capacitación</b> que tengan en cuenta la perspectiva de género y garanticen el seguimiento al acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.</li> <li>- Carencia de <b>información sistematizada</b> sobre cuántas mujeres y hombres se capacitan, desglosados por otros campos como edad, puestos y área de trabajo, entre otros, que permitan evaluar los avances e identificar necesidades diferenciadas.</li> <li>- No se cuenta con un programa específico de <b>sensibilización y capacitación en temas de género</b>, ni con registros, desagregados por sexo y otras categorías, de quienes participan en las acciones.</li> <li>- Mayor participación de hombres que de mujeres en el <b>Consejo de Dirección</b>, incluso cuando se reúne en formato ampliado.</li> <li>- Ausencia de una política explícita para la <b>promoción de las mujeres a puestos no tradicionales y de dirección</b> junto a la persistencia de determinadas creencias asociadas a los espacios tradicionalmente femeninos y masculinos.</li> <li>- Las opciones de capacitación <b>sobre cambio climático y medidas de adaptación</b> en el sector de la agricultura están dirigidas solamente a las áreas y personas especializadas en este tema.</li> </ul>
<b>Eje 3 de IGECSA: Conciliación familiar y laboral</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal muestra <b>avances hacia modelos equitativos</b> en creencias relacionadas con el ejercicio de la paternidad y el papel del hombre como proveedor, así como a la participación de las mujeres en la economía y en los espacios de toma de decisiones.</li> <li>- Se reconoce el <b>apoyo puntual</b> que brinda la entidad en casos de enfermedad de un hijo, hija o de alguna persona mayor a cargo, y durante las vacaciones escolares.</li> <li>- Existe <b>consenso sobre la necesidad de contar con mecanismos o acciones sistemáticas de apoyo al personal</b> para aliviar la carga doméstica y apoyar en el cuidado de niñas y niños y de personas enfermas o adultas mayores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las <b>creencias asociadas a la cultura patriarcal en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados</b>, sobre todo las asociadas al rol reproductivo y de cuidado de las mujeres, prevalecen en una parte importante del personal, incluidos el grupo de menores de 30 años.</li> <li>- La entidad no cuenta con procedimientos para la valoración de las solicitudes y otorgamientos de licencias o permisos que incorporen la <b>corresponsabilidad familiar para el cuidado</b> ni reconoce la participación de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.</li> <li>- El Instituto no cuenta con una <b>política institucional establecida por escrito, plan o mecanismos formales dirigidos de manera explícita a aliviar la carga doméstica y</b></li> </ul>

		<p><b>contribuir con el cuidado de niñas y niños, personas enfermas o adultas mayores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los esfuerzos de la entidad y las acciones que se realizan no se sistematizan, ni se encuentra <b>información</b> sobre la cantidad de mujeres y hombres beneficiados con diversas formas de apoyo.</li> </ul>
<b>Eje 4 de IGECSA: Ambiente laboral y salud</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de las personas reconocen la prevalencia en la entidad de <b>manifestaciones de ayuda, respeto, solidaridad, armonía y amistad</b>, propios de lo que podría llamarse un entorno laboral saludable.</li> <li>- Reconocimiento generalizado de la preocupación institucional por la <b>salud del colectivo laboral</b> y el apoyo que se brinda en casos de enfermedad, tanto de algún integrante de la entidad como de sus familiares.</li> <li>- Valoración de la <b>infraestructura</b> de la entidad como adecuada para su uso por mujeres y hombres, así como reconocimiento del proceso de remodelación en curso e identificación de necesidades diferenciadas para intervenciones futuras.</li> <li>- Asignación de <b>recursos puntuales</b> del presupuesto general de la entidad para apoyar acciones de capacitación y sensibilización en el ámbito de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carencia de <b>planes o mecanismos específicos</b> para propiciar un ambiente laboral de respeto y solidaridad entre mujeres y hombres, disminuir los estereotipos y la violencia de género.</li> <li>- La entidad no cuenta con un <b>presupuesto con perspectiva de género</b> y, cuando se asignan recursos, estos no aparecen de manera explícita en los informes de la entidad o del Comité de Género.</li> <li>- Determinadas tendencias en parte del personal a <b>sobrevalorar áreas vinculadas directamente con la misión de la entidad</b> y subvalorar otras vinculadas a funciones de apoyo, con posible impacto en el ambiente laboral.</li> <li>- Una porción del personal menciona la existencia de <b>manifestaciones que se vinculan con diversas formas de violencia</b>, en algunos casos por razones de género y homofobia.</li> <li>- Las <b>acciones en el ámbito de la salud</b> se concentran más en necesidades comunes a todo el personal y menos en consultas diferenciadas para mujeres y hombres o grupos específicos al interior de la entidad.</li> <li>- <b>Insuficientes recursos</b> para responder a las necesidades identificadas de adaptación y mejoramientos de la infraestructura, el equipamiento y las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.</li> </ul>
<b>Eje 5 de IGECSA: Comunicación inclusiva e imagen no sexista</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento por la dirección de la entidad de la necesidad de una <b>Estrategia de Comunicación con perspectiva de género</b> y del desafío de fortalecer la comunicación interna.</li> <li>- Elaboración y colocación en un espacio asequible a todo el personal de un <b>mural especialmente dedicado a IGECSA</b>.</li> <li>- El uso de <b>imágenes sexistas</b> no es una práctica en el instituto, donde la mayoría de las personas rechaza el uso de fotos o carteles de mujeres rurales jóvenes, bonitas y de buen cuerpo para mejorar la decoración o arreglo de la entidad.</li> <li>- La mayoría de las personas reconoce la paulatina introducción del <b>lenguaje inclusivo</b> en los espacios de intercambio con el personal del Instituto, como los matutinos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La <b>Estrategia y el Plan de Comunicación</b> del Instituto, así como los manuales de Gestión de la Comunicación e Identidad Corporativa, no tienen integrado el enfoque de género.</li> <li>- Los <b>documentos y productos comunicativos</b> de la entidad no tienen en cuenta el lenguaje inclusivo ni destinan espacio a analizar los aportes, necesidades o impactos diferenciados para mujeres y hombres.</li> <li>- Aunque las <b>imágenes</b> observadas en los murales y en las paredes de las oficinas no pueden considerarse sexistas, requieren de una mayor diversidad y representación de mujeres y hombres.</li> <li>- Ausencia de <b>información y conocimientos sobre género y comunicación</b>, y específicamente sobre lenguaje inclusivo,</li> </ul>

	<p>semanales, y se nota una incipiente tendencia a su aceptación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Comité de Género tiene identificada la necesidad de contar con <b>productos comunicativos en temas de género</b>.</li> </ul>	<p>provocando contradicciones sobre la necesidad y validez de su uso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naturalización del piropo hacia las mujeres y los hombres, así como el uso en la <b>comunicación diaria</b> de expresiones que tienden a minimizar a las mujeres, sobre todo las jóvenes.</li> </ul>
--	--	---

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
DE ORIGEN EXTERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Constitución de la República, Código del Trabajo y documentos de política nacional</b> que establecen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y la no discriminación por cualquier motivo lesivo a la dignidad humana.</li> <li>- Existencia de la <b>Estrategia de Género para el Sistema de la Agricultura</b> y prioridad otorgada a su implementación por el Ministerio de la Agricultura.</li> <li>- Compromiso de la oficina en Cuba del PNUD en el acompañamiento a la implementación nacional de iniciativas en el marco del <b>Programa de Certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género</b>.</li> <li>- Reconocimiento nacional de <b>IGECSA</b> como iniciativa clave en la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura y en la implementación del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer (Beijin,1995).</li> <li>- <b>Alto nivel educacional</b> alcanzado por las cubanas, con una alta participación en el sector de la ciencia y la tecnología a nivel nacional, así como en los espacios decisorios.</li> <li>- Inclusión de una línea estratégica sobre <b>masculinidades y su incidencia en la igualdad de género</b> en la <b>Estrategia de Género para el Sistema de la Agricultura</b>, así como de organizaciones nacionales con experiencia en el trabajo con grupos de hombres.</li> <li>- Reconocimiento por autoridades y especialistas de la necesidad de aprovechar la <b>reserva de fuerza laboral femenina</b> o bono de género, incluida su incorporación a espacios tradicionalmente considerados como masculinos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cultura y normas patriarcales</b> que reproducen la división sexual del trabajo, incidiendo en los procesos de contratación y promoción de las mujeres, así como en patrones de dirección patriarcales que generan discriminaciones, directas o indirectas.</li> <li>- Condiciones especiales creadas y efectos socioeconómicos producidos por la <b>pandemia de la COVID-19</b>, que acentúan inequidades de género, generan nuevos retos asociados a las condiciones de aislamiento y la nueva normalidad, y pueden impactar directa e indirectamente al personal de la entidad.</li> <li>- <b>Estructuras establecidas a nivel nacional</b> para la recopilación de información y realización de informes que no incluyen requisitos como desagregar por sexo o analizar necesidades, impactos y aportes diferenciados por mujeres y hombres.</li> <li>- <b>Reglamentos o normas</b> que no explicitan como concretar acciones para la equidad y la igualdad de género.</li> <li>- <b>Condiciones económicas</b> a nivel nacional que reducen la disponibilidad de combustible y de opciones adecuadas para la participación conjunta de mujeres y hombres en misiones a territorios fuera de La Habana, por largos períodos de tiempo.</li> <li>- <b>Servicios nacionales de protección social</b> insuficientes para responder a las necesidades de la población de círculos infantiles, hogares de ancianos, atención a personas con discapacidad y apoyo al hogar, con impacto en el aumento de la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados de las mujeres.</li> <li>- <b>Naturalización desde la cultura patriarcal</b> de diversas formas de violencia, incluidas por motivos de género.</li> </ul>



## VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de las herramientas del diagnóstico en el IIFT, el análisis integrado realizado, la matriz DAFO y las brechas identificadas (todo validado en el Taller Caminamos con IGECSA), se cierra el Diagnóstico Intra-organizacional en el IIFT con recomendaciones de carácter general que pueden contribuir al avance en la implementación de IGECSA:

1. Analizar los resultados del diagnóstico, asegurando su comprensión y socialización entre todo el personal del IIFT a través de espacios participativos que promuevan procesos de información-sensibilización-conocimiento-apropiación, usando la información levantada como herramienta tanto para la elaboración del Plan de Acción para reducir brechas de género, como para su implementación y diseño de acciones que permitan avanzar en los indicadores y metas acordadas en cada uno de los niveles de los cinco Ejes de IGECSA.
2. Fortalecer la capacidad de recolección de datos desagregados por sexo, así como de sistematización de la información de forma tal que permita evaluar los impactos en hombres y mujeres y visualizar los aportes de manera diferenciada. Establecer pautas para el registro y sistematización de las acciones que se realizan, incluyendo sus objetivos, contenido sustantivo, participantes desglosados por sexo, edad y categoría ocupacional.
3. Realizar un diagnóstico de la situación de salud y las necesidades específicas del personal de 60 años y más, incluyendo información sobre sus condiciones de vida y redes de apoyo, estableciendo mecanismos para potenciar su aporte a la institución y el reconocimiento del mismo, facilitar el apoyo institucional en dependencia de cada caso y de acuerdo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
4. Impulsar un proceso de fortalecimiento de las capacidades del Comité de Género que, además del acceso a opciones de capacitación en temas de género, gestión de proyectos y alianzas estratégicas, incluya un mayor reconocimiento, apoyo institucional, así como participación en los procesos de toma de decisiones en la entidad.
5. Profundizar en las relaciones y consideraciones relativas a género enunciadas en la Dirección Técnico-productiva durante el diagnóstico, valorando el apoyo de especialista de género y trabajo organizacional y en seguimiento a los hallazgos del informe del Diagnóstico; lo cual contribuirá a dinamizar la implementación de IGECSA y a potenciar el entorno de equidad y no discriminación en la entidad.



# Glosario

Para el presente glosario se ha tenido en cuenta términos y conceptos publicados en diversas fuentes. En primer lugar, se han priorizado definiciones publicadas en el documento orientador para la implementación de IGECSA, elaborado como parte del Programa de Apoyo a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA), proyecto de cooperación implementado por el Ministerio de la Agricultura y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Adicionalmente, se aportan conceptos extraídos del Manual de Género para Periodistas (América Latina Genera, PNUD, 2010); los glosarios de términos de género *on line* del Centro de Capacitación de ONU Mujeres y de la Comisión Europea, el Glosario de Género de INMUJERES (México 2007), la Agenda de las Mujeres Cuba 2017 (SNU Cuba, 2017) y elaboraciones propias a partir de diversas fuentes.



**Acción afirmativa:** es aquella medida especial de carácter temporal destinada a corregir las diferencias de trato resultantes de prácticas discriminatorias, con el objeto de reducir las brechas y establecer de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres o entre grupos sociales.

**Acoso:** todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza física o psicológica a un/ una empleado/a, a un grupo de empleados; por lo general se trata de ataques imprevisibles, irracionales e injustos. (OIT, 2008)

**Análisis de género:** es una herramienta sistemática para examinar las diferencias sociales y económicas entre mujeres y hombres. Examina sus actividades específicas, su situación, sus necesidades, el acceso a los recursos y el control que se tiene de ellos, así como su acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de adopción de decisiones, Estudia la relación entre estos factores con otros del contexto social, económico, político y ambiental más amplio (OIT, 2008).

**Brechas de género:** son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas, que limitan el pleno ejercicio de los derechos por parte de las mujeres. Disparidad que existe en cualquier área entre las mujeres y los hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias (PNUD, 2010).

**Conciliación del trabajo y la vida familiar:** introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

**Cultura patriarcal:** conjunto de formas de vida y prácticas sociales, económicas y políticas de la sociedad patriarcal, incluidas prácticas y representaciones tales como creencias, mitos, imaginarios, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre las personas y con el ambiente), que pautan el comportamiento humano y se transmiten de generación en generación. Desde la cultura se aprenden, reproducen y comparten, con fuerte capacidad de adaptación, los resortes del patriarcado que otorgan al hombre predominio, autoridad y ventajas sobre la mujer.

**Datos desagregados por sexo:** recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades del “género”. Se entiende como la “descomposición” de los datos y la información estadística desglosándolos por sexo y grupo etario. Revela la condición de las mujeres como puede ser la falta de oportunidades en la toma de decisiones y en aspectos laborales.

**Dimensión de género:** en cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas de hombres y mujeres por los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**Discriminación:** se considera discriminación contra la mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. Puede ser directa, interpersonal o indirecta, es decir, institucionalizada en prácticas, normas y procedimientos. (Artículo No. 1 de la CEDAW)

**División sexual del trabajo:** división del trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales. De este modo, se incluiría la noción acuñada de “división genérica del trabajo”, la cual “alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social...”.

**Equidad:** La equidad es un medio o instrumento para la igualdad, ya que esta debe estar encaminada a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Se considera fuertemente vinculada a la idea de un trato justo al tomar en consideración las necesidades y los intereses propios de la diferencia. Este trato justo permite equiparar las condiciones de partida de hombres y mujeres para que tengan las mismas posibilidades de acceder a las oportunidades garantizadas por la ley.

**Estereotipo:** Conjunto organizado de creencias o preconcepciones acerca de los atributos personales y conductuales de grupos de personas asociado a una característica compartida: sexo, raza, etnia, edad, etc. Se basan en generalizaciones rígidas, normalmente exageradas y construidas de manera incorrecta o limitada. Justifican y racionalizan el sistema de categorización social y crean una estructura de simplificación que sirve como guía para la representación del grupo o de la persona a la que se refiere.

**Estereotipo de género:** son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones diferentes. Comúnmente, los atributos de grupos vulnerables están altamente desvalorizados y sus miembros son vistos de forma simplista y sesgada (PNUD, 2010).

**Género:** construcción social – cultural, relacional e histórica que a partir del sexo de las personas conforma las formas de ser y de hacer de hombres y mujeres. Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas de forma diferenciada según el sexo. Diferencia los sexos y a su vez los articula dentro de las relaciones de poder. Esas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables. Es esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas la que “naturaliza” los roles de hombres y mujeres, condiciona sus identidades, visión del mundo y proyecto de vida.

**Igualdad:** Derecho humano autónomo. Conjuga dos principios fundamentales: el de no discriminación y el de obligación estatal. Igualdad, entonces, no es semejanza, no es exigencia de trato idéntico, sino la que se logra con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a través de las acciones del Estado. La igualdad como concepto se refiere a la igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres. Para ello se debe lograr la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados.

**Igualdad de oportunidades:** principio que supone la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, que garantiza que puedan, en las mismas condiciones, gozar de los derechos que establece la ley. Es la igualdad en el acceso al inicio de algún proceso, y supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía. Es necesaria pero insuficiente para el pleno disfrute de los derechos. (PNUD, 2010)

**Igualdad de derecho:** Es la igualdad ante la ley de hombres y mujeres. Si bien es un paso necesario, la igualdad de derecho por sí misma, es insuficiente para garantizar la igualdad sustantiva o de resultados entre hombres y mujeres. (PNUD, 2010)

**Lenguaje inclusivo:** Lenguaje más justo, no sexista, no violento, que no sea utilizado contra nadie como forma de exclusión y opresión; busca integrar a todas las personas sin importar las diferencias. Es la utilización de un lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia y de cualquier tipo de discriminación. (Ministerio de la Mujer de la República Dominicana, 2011)

**Mejora progresiva y continua:** Proceso sistemático y continuo de cambios progresivos de productos, servicios y procesos del trabajo, reconociéndose de manera progresiva las buenas prácticas y estableciéndose nuevas metas, con el propósito de realizar constantes mejoras organizacionales.

**Naturalización de la violencia:** proceso por el cual la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, se vuelve justificable o se considera normal desde las prácticas culturales de determinada sociedad. Como resultado no se identifican los patrones de violencia y la atención se centra solo en sus consecuencias y no en sus causas. Naturalizar la violencia minimiza sus dimensiones e impactos y contribuyen a la cultura de la impunidad social.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

**Patriarcado:** es un modo de dominación masculino institucionalizado en una sociedad, donde priman los intereses de los hombres sobre las mujeres a lo largo de su ciclo de vida y se establecen relaciones sociales no equitativas entre los géneros. Se asegura el monopolio de poder de dominio a los hombres. (PNUD, 2010)

**Perspectiva de género:** es una forma de examinar la realidad que revela los papeles culturales que han sido asignados para hombres y mujeres y que dictan el comportamiento esperado de ambos género. Estos papeles se edifican a partir de las relaciones de poder desiguales, colocando a las mujeres en desventaja frente a los hombres (PNUD, 2010).

**Roles de género:** son funciones o papeles socialmente aprendidos a partir de patrones culturales dominantes en un momento histórico. De esta forma, hombres y mujeres están condicionados a actuar y percibir ciertos comportamientos, conductas y actividades femeninas o masculinas, de forma casi excluyente. Los roles de género suelen ser transversalizados por otros orígenes o categorías como la raza y la clase social (PNUD, 2010).

**Sexo:** es una categoría biológica y física que clasifica a los seres vivos en machos y hembras. Las diferencias biológicas son el origen de las diferencias de género, pero los modos en que se determina el papel que desempeñan hombres y mujeres son determinados socialmente, por lo tanto van más allá de las diferencias físicas y biológicas que distinguen cada sexo.

**Sistema de gestión en igualdad de género:** procedimientos y medidas adoptadas por las empresas para reducir las brechas de género, según los requisitos establecidos en una norma que estipula el protocolo de trabajo de ese sistema (PNUD, 2010).

**Trabajo reproductivo:** incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de la infancia, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no se le ha dado valor de cambio.

**Segregación en el trabajo / en el empleo:** concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**Violencia de género:** cualquier comportamiento, palabra o gesto que pueda atentar contra la dignidad y la integridad física o emocional de una persona en razón de su género. Esta violencia ha sido ejercida, mayoritariamente, contra el sexo femenino, y trae como consecuencia el daño y el sufrimiento físico, sexual, psicológico e incluso la muerte. Incluye las amenazas, la coacción y la privación de la libertad en la vida pública y privada. Se habla de violencia de género en la pareja, en la familia, en lo laboral e institucional. La violencia laboral e institucional cobra particular relevancia porque pone en peligro el empleo de las mujeres y degrada el clima laboral. (PNUD, 2010)

# Anexos

El Informe del Diagnóstico Intra-organizacional de IGECSA en el IIFT, se complementa con un documento de anexos que incluye:

1. Matriz de análisis documental.
2. Matriz de análisis del cuestionario de creencias.
3. Matriz de análisis del cuestionario individual.
4. Matriz de análisis de consulta a informantes clave.
  - Cuestionario de entrevista grupal ajustado.
5. Levantamiento de Línea de Base.

Adicionalmente, se entrega el levantamiento de Línea de Base firmado por la dirección de la entidad y una carpeta que reúne:

- Transcripciones de entrevistas a informantes clave.
- Resultados del procesamiento de los cuestionarios en Excel.
- Evidencias recopiladas durante la realización del diagnóstico.
- Originales en word del informe.

