

## SDZ20 Cuba

### 1. Ficha Cuba

Gastos operacionales totales para el país:		2.396.358,79		
Persona de contacto para FOS en Bélgica para la DGD para Cuba:	Nombre:	Organización :	Teléfono :	Correo electrónico:
	Kwaku Acheampong	FOS	+322 5520312	kwaku.acheampong@fos-socsol.be
	Yolanda Lamas	IFSI Asbl -ISVI Vzw	+322 2890858	Yolanda.lamas@ifsi-isvi.be
Persona de contacto que representa FOS en Cuba:	Yves Van Gijssel	FOS	+537 2087573	foscuba@yahoo.com

#### Resumen sintético del programa para este país (15 líneas máximo):

El proceso de actualización del modelo económico y social de Cuba se inició en el 2011. Este proceso implica una reorientación de la política de empleo hacia un incremento del sector privado y una reorganización del sistema de protección social en el sentido de disminuir el excesivo paternalismo enfocando el apoyo a los grupos más necesitados. A su vez se aspira a aumentar la eficiencia de la economía cubana para salvaguardar los logros de la revolución en los campos de la educación y la salud y mejorar el nivel de prosperidad de la población. El papel de los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil en la implementación de estas nuevas políticas es preponderante y conlleva el reto de aumentar su representatividad y de adaptar su actuar al nuevo contexto. Será un reto el de preparar a los sindicalistas a defender los derechos de los trabajadores frente a un mundo de privatización que puede traer consigo peores condiciones de trabajo, contratos de trabajo desnaturalizados o la economía informal. FOS e IFSI van a contribuir con su programa a fortalecer a diferentes actores sociales: sindicatos, organizaciones de mujeres, movimientos, etc. para mejorar las condiciones de trabajo y vida para los/as trabajadores/as y la protección social de grupos poblacionales vulnerables. Las contrapartes son: la Central nacional CTC, los sindicatos nacionales de los trabajadores de la Construcción (SNTC), Industria Rama industria ligera (SNTI RIL) y metalúrgica (SNTI RMETAL), Industria alimentaria y pesca (SNTIAP) y del Azúcar (SNTA), la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), los centros de referencia el Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX) y la Unidad de Promoción de la salud y Prevención de enfermedades (UPP), en diálogo y articulación con IFSI y FOS.

Carta del país con la localización de las intervenciones  
El programa cubre todo el país



## 2. Lista de contrapartes y partes interesadas conocidas al momento de la solicitud

<b>Contraparte 1 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción (SNTC)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	San Carlos y Peñalver esq., Plaza de la Revolución, La Habana	+537 870 1677	sntco.sg@ctc.cu
Persona de contacto:	Carlos DE DIOS OQUENDO		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	201.000,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	SNTC representa los trabajadores del sector de la construcción. Organiza la capacitación dirigida a sus cuadros y líderes sindicales para que estos sean capaces de defender de manera eficaz los derechos laborales de los trabajadores en el marco del proceso de actualización del modelo socio-económico cubano.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS	2003		
<b>Contraparte 2 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria - Rama de la Industria Ligera (SNTI RIL)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	San Carlos y Peñalver esq., Plaza de la Revolución, La Habana	+537 870 8727	snti.sg@ctc.cu
Persona de contacto:	Arturo RODRÍGUEZ FONT		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	140.800,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	SNTI RIL representa los trabajadores del sector de la industria ligera. Organiza la capacitación dirigida a sus cuadros y líderes sindicales para que estos sean capaces de defender de manera eficaz los derechos laborales de los trabajadores en el marco del proceso de actualización del modelo socio-económico cubano.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	2001 (ex-SNTIL)		
<b>Contraparte 3 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimentaria y la Pesca (SNTIAP)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	San Carlos y Peñalver esq., Plaza de la Revolución, La Habana	+537 879 8650	sntiap.sg@ctc.cu
Persona de contacto:	Pedro Manuel DÍAZ JOVER		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	206.250,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	SNTIAP representa los trabajadores del sector de la industria alimentaria y la pesca. Organiza la capacitación dirigida a sus cuadros y líderes sindicales para que estos sean capaces de defender de manera eficaz los derechos laborales de los trabajadores en el marco del proceso de actualización del modelo socio-económico cubano.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	Enero 2014		
<b>Contraparte 4 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Sindicato Nacional de Trabajadores Azucareros (SNTA)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	San Carlos y Peñalver esq., Plaza de la Revolución, La Habana	+537 879 8640	snta.sg@ctc.cu

Persona de contacto:	José Antonio PÉRES PÉREZ		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	206.250,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	SNTA representa los trabajadores del sector azucarero. Organiza la capacitación dirigida a sus cuadros y líderes sindicales para que estos sean capaces de defender de manera eficaz los derechos laborales de los trabajadores en el marco del proceso de actualización del modelo socio-económico cubano.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	Enero 2014		
<b>Contraparte 5 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Central de Trabajadores de Cuba (CTC)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	San Carlos y Peñalver esq., Plaza de la Revolución, La Habana	+537 877 53 28	cooperacion@ctc.cu
Persona de contacto:	María del Carmen RODRIGUEZ REYES		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	346.500,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	CTC representa a los trabajadores cubanos a través de los 17 sindicatos ramales. Organiza la capacitación dirigida a los cuadros sindicales para que estos sean capaces de defender de manera eficaz los derechos laborales de los trabajadores de sus respectivos sectores en el marco del proceso de actualización del modelo socio-económico cubano.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	2014		
<b>Contraparte 6 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Federación de Mujeres Cubanas (FMC)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Paseo 260 esq. 13, Plaza de la Revolución, La Habana	+537 833 6478	fmc2sec@enet.cu
Persona de contacto:	Teresa AMARELLE BOUÉ		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico		
Presupuesto por OE :	265.730,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	FMC representa a las mujeres cubanas de entre 14 y 64 años. A través de sus especialistas y brigadistas sanitarias realiza, en el marco de programas nacionales, campañas de sensibilización relacionadas a la salud sexual de las adolescentes y las mujeres adultas.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	2001		
<b>Contraparte 7 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Calle 10 n° 460 esquina 21, Vedado, Plaza de la Revolución, La Habana	+537 877 5328	cenesex@infomed.sld.cu
Persona de contacto:	Teresa FERNANDEZ GONZÁLEZ		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	235.893,54		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	El CENESEX es el centro de referencia cubano sobre educación sexual y lidera el Programa Nacional de Educación y Salud Sexual (PRONESS). Desde el 2007 aboga en favor de la diversidad sexual y el respeto de los derechos sexuales.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	Enero 2008		
<b>Contraparte 8 de FOS</b>			

Nombre completo y abreviatura:	Unidad de Promoción de la Salud y Prevención de enfermedades (UPP)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Calle 27 n° 707 entre A y B, Vedado, Plaza de la Revolución, La Habana	+537 830 8057	rosaida@infomed.sld.cu
Persona de contacto:	Rosaida OCHOA SOTO		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	112.900,00		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	La UPP es el centro de referencia cubano en la promoción y prevención en el campo de la salud y lidera el Programa Nacional de prevención del VIH/Sida.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	Enero 2008		
<b>Contraparte 1 del IFSI</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria - Rama de la Metalurgia (SNTI)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	San Carlos y Peñalver esq., Plaza de la Revolución, La Habana	+537 870 8727	snti.sg@ctc.cu
Persona de contacto:	Arturo RODRÍGUEZ FONT		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	167.195,83		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	El SNTI representa y defiende los derechos de los trabajadores metalúrgicos. En el proceso de actualización del modelo socio-económico en Cuba, el sindicato prepara a sus delegados sindicales, sus dirigentes a otro tipo de negociación.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con el IFSI:	2003 (y con el Sindicato de la metalurgia, SNTM, antes de su fusión con el sindicato de la industria ligera, SNTI)		
<b>Parte interesada 1 del IFSI</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Metalúrgicos Valonia Bruselas (MWB)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Rue de Namur 49 5000 Beez	+32 81265111	ncue@mwb-fgtb.be
Persona de contacto:	Nico CUE		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	/		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	El sindicato ramal belga brinda toda su experiencia en formación sindical sobre todo en metodología y en materias que son nuevas para los sindicalistas cubanos en un contexto económico que está abriéndose al sector privado.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con el IFSI:	2003		
<b>Parte interesada 1 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	FGTB HORVAL (HORECA-VOEDING-ALIMENTATION)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Rue des Alexiens 18 1000 Bruxelles	+322 5129700	horval@horval.be
Persona de contacto:	Tangui Cornu		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	/		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	El sindicato ramal belga brinda toda su experiencia en formación sindical sobre todo en metodología y en materias que son nuevas para los		

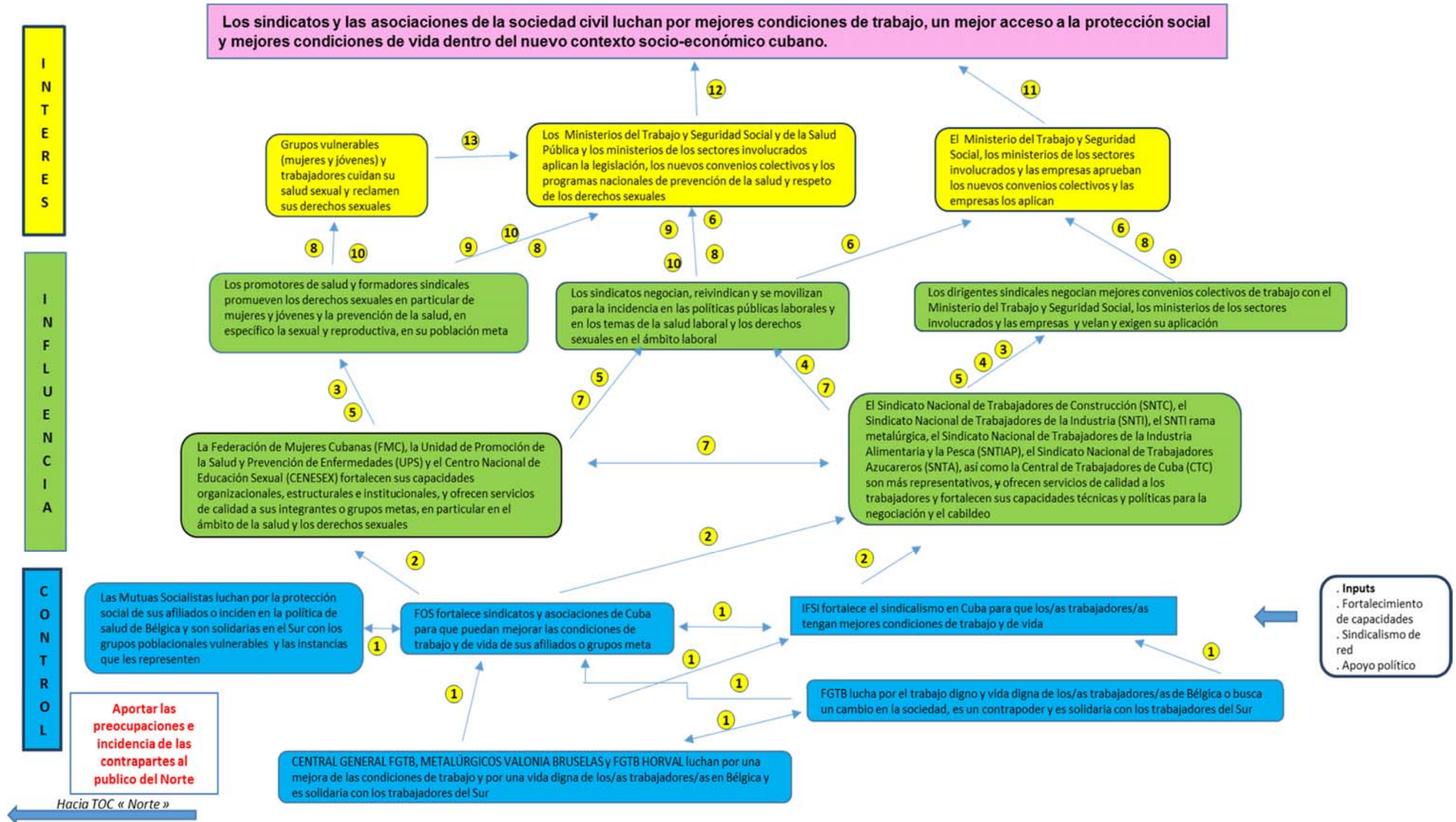
	sindicalistas cubanos en un contexto económico que está abriéndose al sector privado.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	2006		
<b>Parte interesada 2 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Federación General del Trabajo de Bélgica - regional de Flandes occidental (ABVV West Vlaanderen)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk	+32 475 45 47 27	Erik.Vandeursen@abvv-wvl.be
Persona de contacto:	Erik Van Deursen		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	/		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	El sindicato ramal belga brinda toda su experiencia en formación sindical sobre todo en metodología y en materias que son nuevas para los sindicalistas cubanos en un contexto económico que está abriéndose al sector privado.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	1999		
<b>Parte interesada 3 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Federación General del Trabajo de Bélgica – Central General (ABVV AC/CG)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Hoogstraat, 26-28 1000 Brussel	025490642	Koen.vanbrabandt@accg.be
Persona de contacto:	Koen Vanbrabandt		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	/		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	El sindicato ramal belga brinda toda su experiencia en formación sindical sobre todo en metodología y en materias que son nuevas para los sindicalistas cubanos en un contexto económico que está abriéndose al sector privado.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con FOS:	2000		
<b>Parte interesada 4 de FOS</b>			
Nombre completo y abreviatura:	Asociación Nacional de Mutuas Socialistas (NVSM)		
Datos:	Dirección:	Teléfono:	Correo electrónico:
	Sint Jansplein 32-36, 1000 Brussel	025150513	Patrick.verertbruggen@socmut.be
Persona de contacto:	Patrick Verertbruggen		
Objetivo específico: SDZ 20	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan por mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano.		
Presupuesto por OE :	/		
Descripción sintética del papel de la contraparte para cada Outcome:	Las mutuas socialistas belgas brindan toda su experiencia en la prevención de enfermedades, la promoción de salud y el derecho a la protección social.		
Fecha de inicio de la relación asociativa con el OSC:	2003		

### 3. Coherencia con el Plan Estratégico

No aplica.

## 4. Teoría del Cambio relativa a Cuba

### 1.1. 4.1. Esquema de la TOC



## 4.2. Descriptivo de la TOC e hipótesis

FOS e IFSI luchan por una sociedad más justa, más inclusiva y más solidaria con trabajo decente, acceso a la protección social y a la salud, tanto en el Norte como en el Sur. El nuevo contexto socio-económico en Cuba, generado en el marco de la actualización del modelo económico y social cubano iniciado en 2011, resulta alentador en términos de desarrollo: se abren las puertas más ampliamente a los cambios sociales en beneficio de los/as trabajadores/as y los grupos vulnerables, concerniente los derechos laborales y la salud. Sin embargo, este proceso está orientado principalmente hacia el crecimiento de la eficiencia económica, y por lo tanto conlleva implícitamente el peligro del aumento de las brechas de inequidad financiera y social preexistentes. Por ello es indicado que las contrapartes se fortalezcan internamente y mejoren sus propuestas de anticipación y mitigación para contribuir en las mejoras sociales sin olvidar los derechos humanos.

El objetivo específico del programa para Cuba busca mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores, mejorar la protección social para ellos y para las poblaciones vulnerables, incluyendo el acceso a la salud sexual y reproductiva para mujeres, el respeto de los derechos sexuales en el lugar del trabajo y la prevención del VIH/Sida entre los jóvenes, para que todos tengan una vida más digna.

El esquema de la TOC muestra el camino del cambio: primero FOS e IFSI apoyan a las contrapartes cubanas fortalecidas en conocimientos y habilidades, orientadas a mejorar los servicios que ofrecen a los trabajadores y los grupos vulnerables, y para que logren alianzas entre actores del Marco Estratégico Común Trabajo Decente. Los sindicatos cubanos obtienen mejores convenios colectivos de trabajo porque están mejor preparados para la negociación durante el diálogo social y vigilan permanentemente su aplicación. Igualmente las asociaciones mejoran la salud sexual y el respeto de los derechos sexuales de las mujeres y los jóvenes en sus lugares de trabajo y en sus comunidades. Las redes sociales, las alianzas nacionales e internacionales apoyan este proceso de mejoramiento y empoderamiento continuamente. FOS e IFSI brindan su experiencia y, más que todo, sus redes internacionales, elementos muy importantes al nivel más alto de la TOC cuando se trata de la incidencia política o de negociaciones sindicales. Para IFSI, esta TOC Cuba se articula también con la TOC continental latino-americana.

Las hipótesis subyacentes de las intervenciones en Cuba son las siguientes:

1. El programa FOS-IFSI Cuba se alimenta de la experiencia, experticia del movimiento sindical y de la mutua socialista belga sobre las diferentes maneras de llevar un proceso para hacer reconocer los derechos sociales, económicos, sindicales y políticos de los trabajadores y grupos vulnerables. Además, la FGTB, la Central General FGTB, los Metalúrgicos de Valonia/Bruselas (MWB), FGTB HORVAL y la Mutua socialista brindan su amplia red de relaciones internacionales y europeas, todo ello en un espíritu de igualdad entre pares.
2. FOS e IFSI aportan su propio bagaje de experiencias en proyectos sociales, sindicales, y contribuyen a un enriquecimiento mutuo en metodologías, en gestión de proyecto y en apoyar lo más eficaz- y eficientemente posible a sus contrapartes en Cuba. Escriben su programa de cooperación conjuntamente con sus contrapartes a partir de las necesidades de estas. Buscan el cambio social para lograr una sociedad más equitativa, inclusiva, con justicia social. FOS e IFSI se abocan al derecho al trabajo decente y a la salud.
3. La estrategia principal del programa de FOS e IFSI en Cuba va más allá de compartir herramientas de gestión, metodologías, experiencias y conocimientos, busca obtener cambios en las personas y/o en las organizaciones. Se trata de empoderar a las personas para que puedan luchar por sus derechos y tener organizaciones fuertes que tengan un peso en el diálogo. Para ello, las contrapartes organizan cursos, seminarios, campañas, acciones,... Las contrapartes belgas apoyan también en todo lo que es digitalización; creación de bancos de datos para monitorear los datos sobre los afiliados, sobre las formaciones. Y para organizar la formación sindical a distancia en función de la disponibilidad de acceso a Internet y la infraestructura necesaria.
4. En Cuba, las organizaciones sindicales y sociales funcionan de manera concertada y consensuada, desde la base local hasta la dirigencia nacional, más ahora que el contexto está cambiando.
5. La economía cubana y el contexto social están cambiando. Los sindicatos y las instancias de promoción de la salud y los derechos sexuales, gracias a las intervenciones diferentes de FOS e IFSI, estarán mejor preparados para representar y organizar a los trabajadores y sus grupos metas y defender sus derechos en un contexto nuevo y desconocido por ellos. Negociar con los empleadores es algo que los sindicalistas cubanos están aprendiendo. Antes las relaciones laborales no eran entre « contrapartes » sino entre « socios ». Hoy en día aunque la situación siga buena y se sitúe más en el diálogo que en la confrontación, el movimiento sindical piensa que es importante que los dirigentes sindicales estén preparados para negociaciones que podrían ser más difíciles, entre otros debido a la mayor autonomía financiera de las empresas, y esto desde el delegado sindical al dirigente. En los programas de promoción de la salud sexual y los derechos sexuales el aporte de promotores voluntarios es primordial. Las instancias a cargo

deben desarrollar mecanismos novedosos (medios sociales, internet, etc.) para captar nuevos voluntarios, en su mayoría jóvenes.

6. El diálogo social cambia poco a poco en Cuba ya que la situación económica está pasando paulatinamente a la creación de un sector cada vez más privado. Incluso los sindicatos tienen que adaptarse. Muchos sindicatos cubanos adoptan el lenguaje de los empleadores o de los planificadores de la economía hablando ahora de la "rentabilidad del trabajador". El cambio de mentalidad es necesario: defender los derechos de los trabajadores significa a veces enfrentarse a los empleadores aunque estos sean mayoritariamente públicos; aunque el interés de colaborar al mejoramiento de la economía cubana sea también el deseo de los sindicalistas.
7. Todas las contrapartes intercambian regularmente sus experiencias a nivel nacional, regional e internacional. El intercambio es fuente de aprendizaje, de enriquecimiento, ofrece posibilidades de mejorar el sistema de funcionamiento orgánico, el sistema de formación y capacitación. En otras palabras, es el eslogan "entre todos sabemos todos": todo es cuestión de compartir informaciones, conocimientos, métodos y habilidades.
8. Las alianzas sindicales, las alianzas con otros actores como las promotoras de salud, las alianzas entre ellos juntas y la solidaridad internacional fortalecen la negociación. Una negociación que lleva el respaldo de las grandes internacionales sindicales de sectores económicos (como pueden ser el metalúrgico o la construcción dentro de este programa) o alianzas internacionales en el tema de la salud, que se basa en recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, de la OMS, etc. tiene más posibilidades de salir bien para el bien de los trabajadores y grupos vulnerables. Es la puesta en práctica de "juntos somos más fuertes".
9. La situación cubana actual permite pensar que un cambio es posible para los/as trabajadores/as cubanos/as, los sindicalistas se están formando para mejorar la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as y aunque las empresas estén pensando en rentabilización, se puede pensar que el sistema social en Cuba que sigue anteponiendo a la persona, su educación, su salud en relación con los beneficios económicos no caiga en los extremos del capitalismo que conocen los trabajadores en Perú o en Colombia: regímenes especiales de trabajo con menos derechos, la tercerización, las condiciones infra humanas de los trabajadores del agro en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
10. Aunque la salud, los derechos sexuales y la seguridad en el trabajo estén garantizados en Cuba, la realidad es otra en el mundo del trabajo: una situación debida principalmente al bloqueo impuesto por la ley estadounidense. Los trabajadores no están bien protegidos por la obsolescencia de las máquinas que no logran buenas prestaciones, son ruidosas, contaminantes, etc. Los equipos de protección no son modernos por las mismas razones. Sin embargo sigue siendo muy importante que los sindicalistas insistan con los empleadores en la mejora de las condiciones de trabajo para que protejan a los trabajadores lo mejor posible y que se eviten los accidentes. Sigue existiendo en cierta medida la cultura machista en Cuba, incluso en los sindicatos. La promoción de la salud y los derechos sexuales en los lugares de trabajo es una necesidad que se siente en el mundo sindical cubano.
11. Se supone que si los empresarios dialogan y negocian y firman los CCT, las condiciones de trabajo mejoran.
12. Se supone que si las autoridades públicas dialogan y negocian y firman acuerdos, las condiciones de trabajo y salud y seguridad en el trabajo mejoran así como específicamente la salud de las mujeres en lo relativo a la salud sexual y reproductiva.
13. Los grupos vulnerables (mujeres y jóvenes) y trabajadores han tomado consciencia de sus derechos sexuales y reproductivos.

### 4.3. Articulaciones entre la TOC y seguimiento de la intervención

Utilizamos la TOC como un proceso de reflexión que nos ayuda a esquematizar el complejo proceso de cambio social deseado, con sus interacciones entre actores y factores diferentes, a entenderlo y a adaptarlo o mejorarlo donde y cuando sea necesario. Eso haremos en base al seguimiento y al monitoreo que realizaremos regularmente junto con nuestras contrapartes durante la ejecución del programa. El monitoreo se hará de manera más dinámica ya que dispondremos de un marco claro, evolutivo y que se podrá adaptar fácilmente. Asimismo este marco asegurará una mejor apropiación por las contrapartes ya que se construirá conjuntamente entre todos. Otro elemento también importante de este proceso es que permite a las OSCs de ser *organizaciones que aprenden* continuamente. Las "learning organizations" son un nuevo modelo organizativo que ofrecen "oportunidades para la creatividad y la participación, favoreciendo el aprendizaje y la innovación" y que comparten "características comunes, como la importancia de la cooperación, el trabajo en grupo, el aprendizaje, la innovación tecnológica..."<sup>1</sup>. En este tipo de organizaciones, todos aprenden de

1 Margarita Oncins de Frutos, NTP 499: Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende, [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_499.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_499.pdf)

todos, esta inteligencia colectiva permite una adaptación permanente al contexto y su supervivencia aunque este contexto se tornara en negativo.

La TOC será utilizada dentro del marco de talleres anuales de monitoreo implicando a las contrapartes. Cada año, será revisada, discutida y adaptada para lograr los cambios deseados teniendo en cuenta el contexto del sector económico, social y político nacional e internacional. Esto permitirá además limitar los riesgos potenciales de mala comprensión o de conflictos entre los diferentes socios cubanos y/o belgas.

Para el monitoreo, (1) se identificarán las informaciones pertinentes sobre los cambios hechos y por hacer, (2) se dialogará con las contrapartes sobre cómo recoger las informaciones que permiten “medir” los cambios, (3) con estos elementos, luego de haber revisado la TOC conjuntamente se adaptarán los caminos del cambio. Teniendo en cuenta el contexto y los actores, se adaptarán las estrategias de acciones/actividades y la realización de los objetivos. Asimismo, la asesora del IFSI estará en contacto frecuente con el asesor del FOS (en La Habana) y comunicarán todo problema relativo a un actor, una contraparte o el contexto y asegurarán el monitoreo de las actividades de sinergia con y entre las contrapartes.

## **5. Análisis de los riesgos relativo a Cuba**

El siguiente cuadro recoge los principales riesgos identificados. Basados en su mayoría en la TOC, estos pueden ser tanto internos (en relación con las intervenciones) o externos. Este análisis se basa, por una parte, en el Análisis Contextual Común « Trabajo decente – América latina y Caribe » realizado por las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) belgas en colaboración con sus contrapartes del Sur y, por otra parte, sobre los análisis de riesgos efectuados durante los talleres de planificación con sus contrapartes del Sur en 2016. Las OSCs y sus contrapartes proponen una serie de estrategias para mitigar estos riesgos.

Explicaciones:													
Probabilidad	1	Improbable	Efectos	1	Insignificante	Nivel de riesgo	1	Bajo	Impacto en los resultados	Identificar en cuál(es) resultado(s) el riesgo tendría un impacto. Utilicen la numeración del marco lógico			
	2	Posible		2	Pequeño		2	Medio					
	3	Probable		3	Medio		3	Alto					
	4	Casi seguro		4	Grande		4	Extremo					
				5	Serio								
Estimación del riesgo					Gestión del riesgo (para los niveles Alto y Extremo)			Seguimiento del riesgo					
Origen y carácter del riesgo					Probabilidad	Efectos	Riesgo	Imp. resultado	Tratamiento	Responsable	Calendario	Responsable	Quando
Deterioro de la coordinación entre los diferentes niveles e instituciones del sistema de salud y de la participación comunitaria en el sector de la salud					3	3	3	Dificulta las alianzas y participación intersectorial y la captación de voluntarios, afecta por lo tanto la incidencia en la población meta <i>Impacta R3</i>	Fomentar el diálogo entre los directivos y los especialistas de las 3 contrapartes involucradas. Buscar nuevos mecanismos de movilización	Los coordinadores de proyecto, Oficina FOS Cuba	Permanente	Oficina FOS Cuba	Monitoreo trimestral
La cultura machista impide el compromiso sincero por una política de género y diversidad sexual					3	3	3	Dificulta lograr una política socializada de género dentro de las organizaciones sindicales. <i>Impacta todo el programa ya que el género es transversal pero sobre todo R3</i>	Realizar más sensibilización, hacer alianzas con organizaciones que pueden reforzar las metodologías	Coordinaciones proyectos, Oficina FOS Cuba	Permanente	Oficina FOS Cuba IFSI	Monitoreo trimestral
Se dificulta el apoyo financiero local por nueva crisis económica cubana ( pérdida del apoyo de gobiernos aliados progresistas de la región) e internacional por el bloqueo financiero-económico					4	3	3	Compromete las actividades de capacitación y sensibilización <i>Impacta en todos los resultados porque la capacitación es la actividad más importante</i>	Evaluar impacto en presupuesto & ejecución gastos, y en estrategia de incidencia.	Contrapartes con apoyo de FOS	Cada vez que se presente crisis económica	Dirigentes & técnicos de contrapartes, oficina FOS Cuba	Seguimiento continuo
Desastre natural (terremoto, tsunami, inundaciones, sequía, calentamiento, ...)					2	5	3	Si desastre es muy grave, puede matar a dirigentes o beneficiarios de contrapartes, o imposibilitar gravemente la ejecución del proyecto. <i>Impacta todo el programa o las actividades en una región</i>	Analizar con FOS Bruselas e IFSI y partes integrantes posible ayuda de emergencia, analizar con contrapartes impacto del desastre en la ejecución del proyecto.	Contrapartes con apoyo de FOS Cuba	Cada vez que se presente desastre.	Dirigentes & técnicos de contrapartes, oficina FOS Cuba e IFSI	Seguimiento continuo
Crisis de salud (plagas como zika, dengue, cólera, ...)					3	3	3	Limita los resultados en mejor atención de salud, moviliza personal de salud.	Analizar estrategias de incidencia de contrapartes en conflicto.	Contrapartes con apoyo de FOS Cuba.	Cada vez que se	Dirigentes & técnicos de contrapartes,	Seguimiento continuo

				<i>Impacta Resultado 3</i>			presente una crisis	oficina FOS Cuba	
Cambios de personas en las contrapartes (nuevos dirigentes, nuevo personal técnico).	4	3	3	Pueden cuestionar o rechazar el proyecto acordado con FOS e IFSI y aprobado por el Gobierno belga, para ejecutar otras actividades. <i>Impacta las actividades de esa contraparte.</i> <i>Impacta los resultados en los que participa la contraparte donde hay un cambio problemático</i>	Explicar y defender el proyecto ante nuevas personas, negociar.	Contrapartes con apoyo de FOS Cuba, IFSI	Cuando las contrapartes tengan nuevos dirigentes o personal técnico.	Dirigentes & técnicos de contrapartes, oficina FOS Cuba, IFSI	Seguimiento continuo
Más trabajo informal en el sector cuentapropista.	3	2	2	Debilita la organización sindical: el poder de influencia de los sindicatos disminuye sobre todo en el sector de la construcción pero por ahora en Cuba el riesgo no es muy grave por lo que el programa no prepara una estrategia pero sí es un tema tratado que se toma en cuenta.					

## **6. Descripción de la consideración de las recomendaciones formuladas en el marco Diálogo Estratégico relacionado con un MEC**

El diálogo estratégico entre la DGD y los actores del Grupo “Trabajo decente” se desarrolló el 10 de junio 2016. Se destacan algunas conclusiones y recomendaciones. Y más particularmente de estos cuatro puntos siguientes:

### **a. Integración de la dimensión geográfica del trabajo decente y de la teoría del cambio (TOC)**

El grupo del MEC Trabajo Decente ha elaborado una **TOC** temática « Trabajo Decente» presentada en el encuentro del 23 de mayo 2016 entre la DGD y los representantes del grupo CSC Trabajo Decente y durante el diálogo estratégico del 10 de junio 2016 relativo a la aprobación del CSC Trabajo Decente. Dentro del marco de éste último, la DGD ha expresado la necesidad de tomar en cuenta y operacionalizar de manera explícita la dimensión geográfica y nacional del trabajo decente en los futuros programas de cooperación. Por consiguiente cada actor del MEC se ha comprometido en operacionalizar esta TOC dentro de su programa 2017-2021 destacando esta dimensión geográfica. Por esta razón y apoyándose sobre esta TOC temática producida por el grupo MEC Trabajo decente, FOS, IFSI y SOLSOC han elaborado una TOC por país y una por región (África, América Latina y el Caribe), basada sobre las necesidades y las prioridades identificadas por las contrapartes del Sur y las realidades de cada país/región. A fin de mejorar la visibilidad, la eficacia y la calidad de seguimiento de las intervenciones y de coherencia estratégica, FOS, IFSI y SOLSOC han optado por distinguir las intervenciones por país.

### **b. Integración y articulación de las intervenciones con los Programas Países Trabajo Decente (PPTD) de la OIT**

Tanto a nivel del MEC que de los ACC nos referimos a estos Programas Países Trabajo Decente (PPTD) no solo como herramienta pertinente sino también como elementos contextuales que crean oportunidades para las intervenciones desarrolladas dentro del marco de este programa presentado por FOS, IFSI y SOLSOC y sus contrapartes. A escala nacional, la Agenda para el Trabajo Decente se traduce en los PPTD elaborados sobre base de acuerdos tripartitos (gobierno, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores). Los PPTD son un instrumento técnico con el que el BIT acompaña a los Estados miembros en la puesta en práctica de políticas de trabajo decente dentro de un marco de negociación tripartita. Como lo explicamos durante el diálogo estratégico, estos instrumentos tienen también sus límites. Por una parte, no existen en todos los países como en Cuba o no son sistemáticamente renovados. Por otra parte, todos los socios de las OSCs no participan a las discusiones relativas a los PPTD. La OIT constata que las organizaciones sindicales no están (bastante) implicadas en los procesos de negociación y de puesta en práctica de estos PPTD<sup>2</sup>. El desequilibrio de la relación de fuerza en favor de los gobiernos no permite realmente a los representantes de los trabajadores incluir sus prioridades en la agenda de los PPTD. El fortalecimiento de las capacidades de nuestras contrapartes en Cuba les permite participar activamente y de manera eficaz a las negociaciones tripartitas y bipartitas, de contrarrestar las relaciones de fuerza en presencia en su país para crear un mejor equilibrio en las negociaciones tripartitas y bipartitas y lograr un diálogo social de calidad. Lo que debería preparar a Cuba para el futuro; su economía se está abriendo al sector privado y por ello los sindicatos quieren prepararse para cuando las negociaciones serán luchas y no busca de mejoras para los trabajadores teniendo en cuenta la economía y el desarrollo de la isla.

“Hay que añadir que Cuba ha ratificado 90 convenios, lo que la convierte en uno de los países con mayor número de ratificaciones. Las delegaciones cubanas ante las diferentes comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, principal órgano de la Organización y donde se adoptan convenios, recomendaciones, resoluciones y declaraciones de alcance universal, son particularmente activas en los debates”<sup>3</sup>. La Oficina de la OIT de México representa también a Cuba.

IFSI tiene en cuenta las recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en su trabajo global y como interfaz ente los sindicatos del Sur y la FGTB tiene un contacto directo con la OIT vía su Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). ACTRAV fortalece los sindicatos independientes y democráticos en todos los países, para que puedan desempeñar eficazmente su papel en la protección de derechos de los trabajadores y sus intereses y en la prestación de servicios eficaces a sus miembros a nivel

<sup>2</sup> Además la OIT recalca que « While progress has been made with regard to the development and implementation of DWCPs, certain areas based on findings and lessons learned from various reviews and evaluations require further consideration and improvement : (1) Deepening DWCP ownership. There is recognition that there needs to improve the ownership of DWCPs through deeper engagement with ILO constituents throughout all different stages of DWCPs. (2) Building the capacity of constituents. Deeper ownership by constituents requires strengthening of their capacity for participation and leadership in all stages of the DWCP cycle.

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS\\_209749/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209749/lang-es/index.htm)

nacional e internacional a todos los niveles. El IFSI, tanto como FOS, promueve la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT.

### **c. Integración de la economía informal y enfoques privilegiados**

La economía informal reviste una importancia crucial para los actores del grupo MEC Trabajo Decente. El análisis sindical sobre la integración de la economía informal se alimenta de las reflexiones de la OIT sacadas de las conferencias internacionales del trabajo de 2014 y de 2015 cuyo objeto es formalizar la economía informal. En 2015, la OIT ha sacado la recomendación 204 relativa precisamente a la economía informal. La Confederación Sindical Internacional (CSI), de la cual es miembro la FGTB, se ha posicionado de manera firme en sus Congresos de 2010 et 2014 para que las organizaciones sindicales afilien activamente a estos trabajadores como un grupo vulnerable. En Cuba, los sindicatos son miembros de la Federación Sindical Mundial (FSM), lo que no impide que aspiran a los mismos mejoramientos y trabajen en conjunto. LA CSA, regional para las Américas de la CSI, tiene alianzas con la FSM. FOS ha apoyado y facilitado el acercamiento entre la Federación Latinoamericana de la Construcción y la Madera (FLEMACON) y la Internacional de la Construcción y de la Madera (ICM) cuyo acuerdo se firmó en La Habana porque asesoraba entonces un proyecto entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción (SNTC) miembro de la FLEMACON y la Central General FGTB miembro de la ICM.

En Cuba crece el número de trabajadores en el sector privado, el mismo que es propenso a la informalización. Para el programa Cuba de FOS e IFSI, la economía del sector no-estatal informal es transversal, hablando de los trabajadores entendemos a los formales y los informales. La CTC, la confederación a la que están afiliadas las organizaciones sindicales de este programa, recomienda lo mismo a sus sindicatos afiliados. Para los actores de este programa conjunto, el sector no-estatal es un importante grupo meta. En el marco de la recomendación 204 de la OIT de 2015, los actores belgas apoyan efectivamente a estos grupos mediante la organización, formación y sensibilización de los/as trabajadores/as de este sector, la incidencia política sobre temas relevantes para ellos, su participación en el diálogo social y la prestación de servicios a ellos. Elemento importante en un contexto como en Cuba donde el sector no-estatal ya representa el 20% de la población económicamente activa. La lucha por el reconocimiento de sus derechos y por cerrar las brechas de género en el mercado laboral mediante la organización sindical, y la incidencia política son estrategias importantes para reducir el grado de informalización.

### **d. Integración de las temáticas transversales y de las prioridades del Ministro (digitalización)**

Los planteamientos relativos al género y al medioambiente desarrollados dentro del MEC trabajo decente (enfoques 6-7) se basan sobre las notas estratégicas de la Cooperación belga al desarrollo relativas a estas temáticas. La estrategia de la Cooperación belga se apoya sobre un planteamiento triple, válido también para el planteamiento sobre el medioambiente; un planteamiento (1) basado sobre los derechos humanos, (2) contextualizado siguiendo las prioridades nacionales y locales de Cuba (en este caso) y (3) un planteamiento a su vez transversal con el “gender mainstreaming” y específico que quiere eliminar las discriminaciones y restablecer el equilibrio entre las mujeres y los hombres. El “mainstreaming” de los temas transversales consiste en integrar el enfoque del género y la cuestión medioambiental en las diferentes políticas en cada fase de los proyectos en todas las acciones y las medidas de este programa como incluso en su planificación, su monitoreo y su evaluación.

Aunque la digitalización no se incluya como criterio en el decreto royal y que esta prioridad difiera de las dos temáticas transversales, constituye en sí un tema de interés y será operacionalizado de manera *ad hoc*. En Cuba, FOS e IFSI prestan una atención específica a esta herramienta, la digitalización, en las intervenciones de este programa, por ejemplo, el SNTC (FOS) o el SNTI (IFSI) quieren promover la enseñanza sindical a distancia y la UPP utilizará los medios sociales para la prevención del VIH/Sida entre los jóvenes y para su estrategia de acompañamiento a sus contrapartes. A nivel de sinergia entre las contrapartes cubanas de este programa así como con otras contrapartes, por ejemplo, del IFSI, se organizará un encuentro de intercambio de experiencias de digitalización de módulos de formación sindical y de enseñanza sindical a distancia.

### **e. Cooperación gubernamental:**

A pesar de que no existe una cooperación gubernamental oficial entre Bélgica y Cuba, el hecho de que existe una embajada nos permite mantener un contacto constante con esta e informar e intercambiar sobre nuestras intervenciones en Cuba, su contexto con los cambios que está viviendo.

## 7. Estrategia de asociación específica para Cuba

FOS e IFSI comparten valores internacionalistas y una visión global propia al movimiento socialista y a los actores implicados en la promoción y la defensa de la Agenda para el Trabajo Decente. Las 2 OSCs aspiran a una sociedad donde reine democracia política y justicia social y se respeten los derechos a un salario decente, a la protección social, a la cultura y al ocio. Una sociedad que ofrezca igualdad de oportunidades para todos sin discriminaciones y que sea solidaria con los países del Sur. Por todo ello, FOS e IFSI han escogido contrapartes: sindicatos, organizaciones de salud, organizaciones de mujeres, asociaciones de la sociedad civil que comparten sus valores y visión política, económica y social. Los análisis contextuales comunes relacionados al trabajo decente han demostrado repetidamente que las organizaciones sindicales son socios clave en la puesta en práctica del trabajo decente. Los sindicatos representan a los/as trabajadores/as organizados/as por sector o por región para defender sus derechos, sus condiciones de trabajo y sus intereses, empezando por el derecho al empleo con condiciones decentes de trabajo, de ingresos y de seguridad, a la protección social, al respeto y al reconocimiento del diálogo social<sup>4</sup>. También dedican especial importancia a las condiciones sociales de los grupos más vulnerables, la igualdad de género y al medio ambiente. Tanto en el Sur como en el Norte, los socios buscan como fortalecer mutuamente sus capacidades de análisis y de acción para obtener cambios sostenibles y globales. FOS trabaja con redes sociales con el objetivo de fortalecer la sociedad civil; las 2 OSCs trabajan con redes sindicales con el objetivo de fortalecer a los/as trabajadores/as.

Desde el Norte, las dos asociaciones apoyan sus contrapartes en sus procesos de incidencia política para reclamar los derechos de sus grupos meta. Las relaciones de asociación deben ser equilibradas a pesar de la desigualdad por colocar a unos como proveedores de fondos y a los otros en la obligación de rendir cuentas. Es importante que las entidades asociadas tengan “un terreno común y una convergencia hacia los objetivos a alcanzar”. En los convenios firmados por las contrapartes Norte y Sur, se especifican cómo las contrapartes gestionarán las intervenciones y también los criterios de selección/afinidad a saber los valores compartidos, el tipo de cambio deseado en la sociedad, los métodos y los espacios de concertación, de negociación y de decisión, los objetivos y los resultados esperados y los procesos implementados para alcanzarlos, el principio de transparencia recíproca en la gestión y la afectación de todos los medios y recursos y el derecho de verificar de las partes involucradas los resultados alcanzados, los procesos implementados y la gestión de los recursos.

Ambas colaboran con sindicatos que operan dentro de un marco democrático, con estatutos y congresos. Las juntas directivas rinden cuentas a su base y las prácticas desleales son sancionadas. Las estrategias de trabajo con las contrapartes se capitalizan entre las dos organizaciones belgas y todas sus contrapartes cubanas. Con las organizaciones de base, como los sindicatos, apostamos a la cooperación, por ejemplo, mediante el apoyo a las plataformas y colaboraciones con diversas organizaciones. Los sindicatos belgas y cubanos se rigen por estándares sindicales internacionales. El hecho que los cubanos están afiliados vía su central nacional CTC a la Federación Sindical Mundial (FSM) y los belgas a la Confederación sindical internacional (CSI), no es impedimento para colaborar en un espíritu de mutuo respeto y construir puentes entre ambas organizaciones internacionales.

En Cuba, FOS trabajará con 4 sindicatos ramales, 1 central sindical, 1 organización de masas y 2 centros de referencia. Su preferencia es trabajar con organizaciones de base como sindicatos. Fortalecidos por la tradición del movimiento sindical y la emancipación social en Bélgica, estima que organizaciones de grupos poblacionales que viven en condiciones precarias pueden realizar acciones de desarrollo social. Por ello FOS las apoya para incidir en la política en cuanto al trabajo decente, para ejercer control social y para reivindicar los derechos de sus grupos meta. Estas contrapartes trabajan estructuralmente con grupos vulnerables. SNTC, SNTIAP, SNTA, SNTI y CTC son organizaciones sindicales que lograron ya resultados importantes en programas anteriores y que tienen un papel importante en sectores estratégicos en el marco de la actualización de la economía y las políticas sociales de Cuba. La FMC es la organización de masa que representa la mujer cubana y que, mediante su amplia estructura de base en todo el territorio del país, es un pilar importante en la promoción/prevenición de la salud de la mujer. CENESEX y UPP son referentes nacionales e internacionales en el tema de la salud y los derechos sexuales. FOS impulsa la colaboración entre sus contrapartes cubanas. No solo a través de intercambios de experiencias pero también mediante la ejecución en conjunto de actividades. CENESEX promoverá los derechos y la sexual en el lugar de trabajo siendo el grupo meta los cuadros, formadores y dirigentes sindicales de la CTC y los 4 socios sindicales de FOS en Cuba. En el Norte FOS moviliza el apoyo político de sus contrapartes FGTB Horval, FGTB AC/CG, ABVV Flandes occidental y la Mutua Socialista. Los mismos que ponen a disposición sus redes internacionales y su amplia experiencia en negociaciones de convenios colectivos.

<sup>4</sup> (ACC ALC, p.41)

FOS mantiene relaciones de colaboración con Cuba desde 1999. Iniciando con donaciones puntuales por sindicatos socialistas belgas para la implementación de infraestructura. Paulatinamente se ha construido una cooperación más estructural orientada al fortalecimiento de las contrapartes con énfasis en el fortalecimiento organizativo e institucional y orientada a las temáticas del trabajo decente y la protección social. A su vez facilitando intercambios regionales e internacionales, procesos de aprendizaje y sinergias entre las contrapartes del Sur y entre estas y las contrapartes del Norte de FOS.

En Cuba, el IFSI sirve de enlace entre los sindicatos de los metalúrgicos cubanos (SNTI) y de los belgas de Valonia y Bruselas (MWB). La MWB aporta al SNTI metodologías dinámicas y herramientas para prepararse a los cambios sociales que están llegando a Cuba. La FGTB es una familia sindical amplia que cubre casi todos los sectores profesionales en toda Bélgica por lo tanto hay una oficina de la FGTB nacional y oficinas regionales sobre todo el territorio nacional y sus 6 sindicatos ramales tienen igualmente oficinas nacionales y regionales. Cada oficina tiene cierta autonomía y puede desarrollar proyectos de solidaridad, la gran mayoría con fondos propios. Para ayudar a los compañeros cubanos que tienen que enfrentar el bloqueo de los Estados Unidos, a menudo, alguna regional, ha organizado actividades para reunir dinero y comprar material de protección para los trabajadores de la construcción. En este caso era una regional de la CG.

El IFSI como actor de la cooperación sindical explota sus redes y desarrolla métodos y medios de acción diferentes porque ha capitalizado experiencia tanto en el terreno, las empresas, los sectores económicos, etc. como en el papel fundamental de la FGTB dentro del diálogo bipartito y tripartito a nivel nacional como internacional por lo tanto aporta una contribución particular en el campo de la cooperación internacional. Su modo de funcionamiento es *bottom up*, su anclaje de terreno en las empresas y las fabricas a través de los sindicatos ramales de la FGTB y su posición privilegiada en el cruce de la organización sindical le permite coordinar, facilitar y movilizar la solidaridad internacional y la experticia presente en la organización sindical para responder a las necesidades de sus contrapartes. Esta especificidad le permite tener un impacto más importante gracias a una concentración más fuerte en los sectores específicos de actividades así como crear lazos y redes internacionales entre sus públicos metas Norte (delegados sindicales y trabajadores afiliados) y del Sur que sean directos o indirectos (contrapartes, delegados sindicales y trabajadores afiliados). Al mismo tiempo, el IFSI alimenta la reflexión de la FGTB basándose en sus propias actividades, su conocimiento del terreno y su diálogo de proximidad con sus contrapartes del Sur. Su sinergia particular con sus contrapartes, del Norte y del Sur e internacionales, hace del instituto un verdadero actor de transformación social y de emancipación social en la escena de la cooperación internacional belga. Concretamente en las intervenciones sindicales, las OSCs tendrán un papel de acompañamiento de sus contrapartes en su construcción de redes así como de facilitador de la solidaridad internacional por la activación de estas redes internacionales y las de la FGTB, a saber la Confederación Sindical Internacional, sus regionales, sus miembros pero también ACTRAV<sup>5</sup> y la OIT.

<sup>5</sup> La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), principal vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y los trabajadores y trabajadoras. Su mandato: fortalecimiento de representante, sindicatos independientes y democráticos en todos los países, para que puedan desempeñar eficazmente su papel en la protección de derechos de los trabajadores y sus intereses y en la prestación de servicios eficaces a sus miembros a nivel nacional e internacional los niveles, y para promover la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT.

## 8. Objetivo específico SDZ 20 Cuba

### 8.1. Ficha Objetivo Específico SDZ 20 Cuba

Objetivo específico: SDZ 20		Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan para mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico cubano			
Objetivo específico (francés)		Les syndicats et des associations de la société civile luttent pour de meilleures conditions de travail, l'accès à la protection sociale et de meilleures conditions de vie dans le nouveau contexte socio-économique cubain.			
IATI activity identifier:					
País :		CUBA	Este outcome/objetivo está cubierto por un MEC?		<b>Sí</b>
Provincia(s)/Estado(s) meta:		Subnational admin level 1	subnational admin level 2	subnational admin level 3	Localidad
Contrapartes locales:	<i>Contraparte 1 FOS</i> Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción (SNTC)	Territorio nacional			
	<i>Contraparte 2 FOS</i> Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria - Rama de la Industria Ligera (SNTI RIL)	Territorio nacional			
	<i>Contraparte 3 FOS</i> Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimentaria y la Pesca (SNTIAP)	Territorio nacional			
	<i>Contraparte 4 FOS</i> Sindicato Nacional de Trabajadores Azucareros (SNTA)	Territorio nacional			
	<i>Contraparte 5</i> Central de Trabajadores de Cuba (CTC)	Territorio nacional			
	<i>Contraparte 6 FOS</i> Federación de Mujeres Cubanas (FMC)		Camagüey, Holguín, Sancti Espíritu	La Habana,	
	<i>Contraparte 7 FOS</i> Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX)	Territorio nacional			
	<i>Contraparte 8 FOS</i> Unidad de Promoción de la salud y Prevención de enfermedades (UPP)			La Habana	
	<i>Contraparte 1 IFSI</i> Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria - Rama de la Metalurgia (SNTI RMETAL)		Holguín, Sancti Espíritu, La Isla la Juventud, Santa Clara, Cienfuegos, Camagüey	La Habana	
Grupo-meta FOS:	Trabajadores y trabajadoras de la construcción, industria ligera, industria alimentaria y pesca, industria azucarera, industria metalúrgica; mujeres insertadas en el programa de prevención del cáncer cérvico-uterino, mujeres lesbianas y bisexuales, jóvenes del sector urbano, víctimas de acoso laboral,				
Número y naturaleza de beneficiarios FOS:	600 cuadros sindicales, 1.800 dirigentes sindicales, 400 formadores sindicales de base, 110 coordinadores de formación sindical, 4.330 promotores de salud, 35 juristas laborales, 68.000 trabajadores, 550.000 mujeres, 73.000 jóvenes				

Sector principal FOS:	CAD 15150 (Sociedad Civil)
Grupo-meta IFSI:	1700 beneficiarios directos
Número de beneficiarios IFSI:	Todo el equipo de formadores de formadores
Sector principal IFSI:	CAD 15150 (Sociedad Civil)
Interacciones de los solicitantes:	<ul style="list-style-type: none"> <li>x Generar un escenario de articulación entre FOS, IFSI y sus contrapartes para desarrollar acciones conjuntas de incidencia por el trabajo decente y el acceso a la protección social y a la salud en Cuba del 2017 al 2021.</li> <li>x Vincular el tema del respeto de la salud y los derechos sexuales de los/as trabajadores/as con un sistema de salud amigable para los grupos vulnerables, con acciones e incidencia conjunta de las contrapartes sindicales y de salud.</li> <li>x Facilitar un espacio donde las contrapartes que tienen buenas prácticas en el uso de la digitalización puedan compartirlas con las contrapartes que tienen interés en desarrollarlas</li> </ul>
Otras organizaciones implicadas:	
Gastos operacionales del objetivo específico (total) :	2.396.358,79

Marcadores :		
	Medio ambiente	1
	RIO : desertificación	0
	RIO : biodiversidad	0
	RIO : CC adaptación	0
	RIO : CC mitigación	0
	Género	1
	Buena Gobernanza	1
	Salud genésica, materna, neonatal e infantil (SGMNI)	1
	VIH/Sida	1
	Derecho infantil	0
	Trade development	0

## 8.2. Descripción de los Resultados y del Objetivo Específico SDZ 20 Cuba

	Valor inicial	Año 3	Año 5	Fuentes de verificación	Actor implicado
<b>Meta(s) estratégica(s) MEC trabajo decente Cuba</b>	Promover el trabajo decente para un desarrollo sostenible, equitativo, solidario e inclusivo: (sub-meta 1) crear empleos, (sub-meta 2) garantizar los derechos del trabajo, (sub-meta 3) extender la protección social y (sub-meta 4) promover el diálogo social para todos y todas. En este programa se cubren las sub-metas 2 y 3.				
Outcome/Objetivo específico SDZ20 Cuba	Los sindicatos y las asociaciones de la sociedad civil luchan para mejores condiciones de trabajo, mejor acceso a la protección social y mejores condiciones de vida en el nuevo contexto socio-económico.				FOS IFSI
Hipótesis	Las organizaciones sindicales y sociales funcionan de manera concertada y consensuada, desde la base local hasta la dirigencia nacional, más ahora que el contexto está cambiando. El diálogo social cambia y se adapta al nuevo contexto económico. El sistema social en Cuba que sigue anteponiendo a la persona, su educación, su salud en relación con los beneficios económicos sigue. El bloqueo se levanta.				
<b>Indicador 1 del OE</b> (IFSI Sub-meta 2): Mide el aumento de la participación en las asambleas sindicales temáticas relacionadas con el crecimiento económico de los trabajadores no-estatales en el sector metalúrgico	80% de los trabajadores no estatales participan a las asambleas y 30% lo hacen efectivamente. De un total de trabajadores no estatales de 32.837, 25.196 están afiliados o sea 77%. Se considera un aumento de 6% por año	Al 2019, 510 trabajadores no-estatales más participan efectivamente en las asambleas, por ejemplo hacen planteamientos, un total de 9003  86,5% de trabajadores no-estatales están afiliados	Al 2021, 573 trabajadores no-estatales más participan efectivamente en las asambleas, por ejemplo hacen planteamientos, un total de 10115.  100% de trabajadores no-estatales están afiliados	- Planteamientos - Actas - Registros	
<b>Indicador 2 del OE</b> (FOS Sub-meta 2) Mide el desenvolvimiento de los dirigentes sindicales de base en las empresas involucradas	Se considera que existen demasiadas reclamaciones por los trabajadores, que faltan cláusulas sobre seguridad y salud en los convenios colectivos y que en las asambleas se tratan poco los temas económicos.	Al 2019, 20% menos de reclamaciones 20 % más de cláusulas sobre seguridad y salud en los convenios colectivos 20% más de acuerdos sobre temas económicos en las asambleas sindicales	Al 2019, 50% menos de reclamaciones 50 % más de cláusulas sobre seguridad y salud en los convenios colectivos 50% más de acuerdos sobre temas económicos en las asambleas sindicales	Estadísticas de los sindicatos involucrados	
<b>Indicador 3 del OE</b> (FOS Sub-meta 3) Mide el % de las mujeres que realizan la prueba de detección de cáncer cervico-uterino, en las provincias involucradas	El 65% de las mujeres realiza la prueba de detección de cáncer cervico-uterino	Al 2019, el 75% de las mujeres realiza la prueba de detección de cáncer cervico-uterino, en las provincias involucradas	Al 2021, el 85% de las mujeres realiza la prueba de detección de cáncer cervico-uterino, en las provincias involucradas	Estadísticas del MINSAP	

<b>Indicador 4 del OE</b> (IFSI Sub-meta 3): Mide los casos resueltos en salud y seguridad en el trabajo (SST)	826 inspectores sindicales formados en salud y seguridad del trabajo No se han formado ni inspectores, ni dirigentes sindicales en temas de medioambiente.	Al 2019, se han formado 375 inspectores sindicales más en salud y seguridad del trabajo. Los inspectores sindicales resuelven caso en temas de SST	Al 2021, 125 inspectores y dirigentes sindicales se formaron en temas de seguridad y salud y medioambiente, los dirigentes sindicales e inspectores sindicales. Los inspectores sindicales resuelven caso en temas de SST.	Informes de la capacitación, manual, listado de participantes, programa, criterios de selección de los participantes, entrevistas, retroalimentación, fotos	
Resultado 1	El SNTI fortalecido defiende mejor los derechos de los trabajadores del sector metalúrgico dentro del contexto de la Actualización del Modelo Económico (AME) cubano				IFSI
Hipótesis	Las organizaciones sindicales y sociales funcionan de manera concertada y consensuada, desde la base local hasta la dirigencia nacional, más ahora que el contexto está cambiando. El diálogo social cambia y se adapta al nuevo contexto económico.				
Indicador 1 Mide el aumento de los salarios de los trabajadores del sector metalúrgico	El salario medio del trabajador metalúrgico es de 739 pesos cubanos Cada año su salario medio se incrementa en un 3%	Al 2019, el salario medio del trabajador metalúrgico es de 832 pesos cubanos.	Al 2021, el salario medio del trabajador metalúrgico es de 882 pesos cubanos.	- Nóminas de pago - Estados de cuenta bancaria	
Indicador 2 Mide la participación de los jóvenes en el sindicato y en los cargos dirigenciales	+ de 38% de los dirigentes sindicales tienen más de 50 años	Al 2019, los jóvenes formados representan el 59% de los dirigentes sindicales	Al 2021, los jóvenes representan el 75% de dirigentes sindicales	Registro dirigentes sindicales que tiene el sindicato	
Resultado 2	Las contrapartes y grupos meta organizados fortalecen sus capacidades organizacionales e institucionales para mejorar y hacer respetar los derechos laborales.				FOS
Hipótesis	Las organizaciones sindicales y sociales funcionan de manera concertada y consensuada, desde la base local hasta la dirigencia nacional, más ahora que el contexto está cambiando. El diálogo social cambia y se adapta al nuevo contexto económico.				
Indicador 1 La medida en que el fortalecimiento de capacidades organizacionales ayudan a ejercer los derechos laborales	Los formadores sindicales carecen de métodos activos y participativos de enseñanza	SNTC, SNTI RIL, SNTIAP, SNTA y CTC han mejorado su sistema de capacitación sindical y de comunicación en todos los niveles de su estructura, incorporando paulatinamente tecnologías digitales.	SNTC, SNTI RIL, SNTIAP y SNTA dispone de dirigentes sindicales de base mejor formados quienes cumplen cabalmente su papel de defensor de los derechos de los trabajadores.	Listados de asistencia de las capacitaciones. Informes de las asambleas sindicales. Informe narrativo anual de auto-evaluación.	
Indicador 2 La medida en que el fortalecimiento de capacidades institucionales amplia y mejora los procesos de diálogo en el tema de formación laboral/sindical	Los sindicatos no participan en intercambios sobre formación sindical	SNTC, SNTI RIL, SNTIAP, SNTA y CTC participan anualmente en encuentros regionales sobre formación y capacitación sindical	SNTC, SNTI RIL, SNTIAP, SNTA y CTC organizan encuentros regionales sobre formación y capacitación sindical	Informes sobre la participación en eventos. Listado participantes a	

				eventos organizados	
Resultado 3	Las contrapartes y grupos meta organizados fortalecen sus capacidades organizacionales e institucionales para implementar efectivamente las políticas sobre la protección social, en particular la salud (sexual y reproductiva).				FOS
Hipótesis	Las organizaciones sindicales y sociales funcionan de manera concertada y consensuada, desde la base local hasta la dirigencia nacional, más ahora que el contexto está cambiando. El diálogo social cambia y se adapta al nuevo contexto económico				
Indicador 1 La medida en que el fortalecimiento de capacidades organizacionales ayudan a mejorar los servicios de prevención de enfermedades y ejercer los derechos sexuales	Los servicios de prevención las organizaciones involucradas presentan dificultades para alcanzar de manera eficaz sus grupos meta	FMC y UPP han mejorado sus mecanismos de prevención/ sensibilización de enfermedades (cáncer cérvico-uterino y VIH/Sida) dirigidos a mujeres y jóvenes, utilizando paulatinamente medios digitales. CENESEX ha mejorado su servicio de formación/capacitación sobre derechos sexuales en el medio laboral/sindical.	FMC y UPP han logrado aumentar la participación de las mujeres y los jóvenes en programas de prevención/ sensibilización de enfermedades (cáncer cérvico-uterino y VIH/Sida). CENESEX ha logrado que los y las trabajadores exigen el respeto de sus derechos sexuales en el medio laboral.	Listados de asistencia de las capacitaciones y actividades Denuncias y quejas. Informe narrativo anual de auto-evaluación.	
Indicador 2 La medida en que el fortalecimiento de capacidades institucionales amplia y mejora los procesos de diálogo respecto a la salud y los derechos sexuales	Las organizaciones contrapartes no tienen las capacidades suficientes para hacer un cabildeo efectivo o para participar activamente en los espacios de diálogo.	FMC y UPP participan anualmente en encuentros regionales sobre prevención/ sensibilización de enfermedades y CENESEX sobre derechos sexuales en el medio laboral/sindical.	FMC y UPP organizan encuentros regionales sobre prevención/ sensibilización de enfermedades y CENESEX sobre derechos sexuales en el medio laboral/sindical.	Informes sobre la participación en eventos. Listado participantes a eventos organizados	
Resultado 4 FOS	Las organizaciones contrapartes fortalecen sus procesos de incidencia/representatividad por el acompañamiento de FOS en análisis, reflexión y metodología con un enfoque transversal de género y medio ambiente, por el rol facilitador de FOS en el trabajo en redes a nivel nacional y regional y por el intercambio y trabajo en conjunto con contrapartes de IFSI.				
Hipótesis	Hay una cooperación constructiva entre FOS e IFSI y sus contrapartes.				
Indicador 1 Medida en que el apoyo, intercambio y acompañamiento de FOS contribuye a procesos de aprendizaje de contrapartes sobre metodología, análisis y reflexión para mejorar sus procesos de incidencia y/o fortalecer sus capacidades organizacionales	Todas las contrapartes hacen incidencia pero sin necesariamente utilizar métodos y herramientas específicas de planificación y monitoreo, y sin utilizar la digitalización como herramienta.	Procesos de aprendizaje guiados por FOS contribuyeron en 5 contrapartes y sus grupos vulnerables organizados a la calidad de sus procesos de incidencia y/o al fortalecimiento de sus capacidades organizacionales.	Procesos de aprendizaje guiados por FOS contribuyeron en 8 contrapartes y sus grupos vulnerables organizados a la calidad de sus procesos de incidencia y/o al fortalecimiento de sus capacidades organizacionales.	Informes de reuniones y talleres con FOS.	
Indicador 2 Medida en que el apoyo, intercambio y acompañamiento de FOS contribuye a la integración de género y/o medio ambiente en el funcionamiento de las contrapartes	Las contrapartes tienen interés para generar políticas o prácticas a género y/o medio ambiente en sus organizaciones o en los grupos vulnerables	El acompañamiento de FOS contribuye en 3 contrapartes o grupos vulnerables organizados a la creación de políticas y/o prácticas de género.	El acompañamiento de FOS contribuye en 5 contrapartes o grupos vulnerables organizados a la creación de políticas y/o prácticas de género.	Informes de reuniones/ talleres FOS. Documentos e informes de actividades de contrapartes sobre	

	organizados. FOS dispone de una guía institucional de género y de medio ambiente para apoyarlas en estos temas.			género y medio ambiente.	
<b>Indicador 3</b> Medida en que el trabajo en redes, el intercambio y la sinergia internacional, facilitado por FOS, potencialmente en colaboración con contrapartes de IFSI y/o la plataforma de coordinación trabajo decente, contribuye a la calidad de los procesos de incidencia de las contrapartes	Contrapartes indican que el trabajo en redes y el intercambio temático y metodológico con organizaciones similares contribuyen al desarrollo de estrategias organizativas, métodos de formación, acciones de incidencia, etc., más aun cuando son parte de la organización de dichos eventos.	El trabajo en redes, los intercambios y sinergias facilitados por FOS, potencialmente en colaboración con contrapartes de IFSI y/o la plataforma de coordinación trabajo decente, contribuyó en <b>3</b> contrapartes y sus grupos vulnerables organizados a la calidad de sus procesos de incidencia y al fortalecimiento de sus capacidades organizacionales.	El trabajo en redes, los intercambios y sinergias facilitados por FOS, potencialmente en colaboración con contrapartes de IFSI y/o la plataforma de coordinación trabajo decente, contribuyó en <b>5</b> contrapartes y sus grupos vulnerables organizados a la calidad de sus procesos de incidencia y al fortalecimiento de sus capacidades organizacionales.	Informes de encuentros e intercambios entre contrapartes. Fotos. Testimonios. Informes narrativos anuales de auto-evaluación.	
Condiciones previas:	La DGD acepta el programa Cuba de FOS-IFSI FOS e IFSI y sus contrapartes cubanas aceptan trabajar juntos.				
Tipología de las actividades:	Realizar reuniones y talleres de planificación, monitoreo y evaluación. Organizar encuentros regionales e intercambios. Organizar y desarrollar campañas de prevención/sensibilización. Elaborar y poner a disposición materiales didácticos y de prevención/sensibilización. Organizar y ejecutar programas de formación sindical. Equipar aulas para formación/capacitación/sensibilización. Elaborar estrategias de comunicación e implementarlas. Construir y fortalecer alianzas con sindicatos, movimientos sociales, movimientos de mujeres, jóvenes y gobiernos locales, entre otros. Efectuar acciones de incidencia, investigación, seguimiento, formación, intercambio, comunicación y movilización. Realizar investigación-acción.				

### 8.3. T4 – Gastos operacionales Cuba

#### Programme - Budget 2017-2021 - SDZ20 - CUBA

	2017	2018	2019	2020	2021	Grand Total
<b>Coûts opérationnels</b>						
<b>1. Partenaires</b>	<b>344.439,89</b>	<b>387.754,87</b>	<b>385.874,87</b>	<b>382.449,87</b>	<b>381.999,87</b>	<b>1.882.519,37</b>
Investissement	129.650,00	122.825,00	98.225,00	92.650,00	93.200,00	<b>536.550,00</b>
Fonctionnement	207.589,89	257.729,87	280.649,87	282.799,87	281.799,87	<b>1.310.569,37</b>
Personnel	7.200,00	7.200,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00	<b>35.400,00</b>
<b>2. Collaborations</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Fonctionnement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>3. Bureau local</b>	<b>85.891,93</b>	<b>91.329,67</b>	<b>93.925,53</b>	<b>96.147,84</b>	<b>99.044,45</b>	<b>466.339,42</b>
Investissement	0,00	0,00	0,00	510,00	0,00	<b>510,00</b>
Fonctionnement	23.724,24	26.859,31	27.060,11	26.281,20	27.096,59	<b>131.021,45</b>
Personnel	62.167,69	64.470,36	66.865,42	69.356,64	71.947,86	<b>334.807,97</b>
<b>4. Siège</b>	<b>9.500,00</b>	<b>9.500,00</b>	<b>9.500,00</b>	<b>9.500,00</b>	<b>9.500,00</b>	<b>47.500,00</b>
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Fonctionnement	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.500,00	9.500,00	<b>47.500,00</b>
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Total CO :</b>	<b>439.831,82</b>	<b>488.584,54</b>	<b>489.300,40</b>	<b>488.097,71</b>	<b>490.544,32</b>	<b>2.396.358,79</b>
Investissement	<b>129.650,00</b>	<b>122.825,00</b>	<b>98.225,00</b>	<b>93.160,00</b>	<b>93.200,00</b>	<b>537.060,00</b>
Fonctionnement	<b>240.814,13</b>	<b>294.089,18</b>	<b>317.209,98</b>	<b>318.581,07</b>	<b>318.396,46</b>	<b>1.489.090,82</b>
Personnel	<b>69.367,69</b>	<b>71.670,36</b>	<b>73.865,42</b>	<b>76.356,64</b>	<b>78.947,86</b>	<b>370.207,97</b>

<b>Partenaires</b>						
<b>Total Partenaire 1 : SNTC</b>	<b>38.000,00</b>	<b>40.000,00</b>	<b>41.000,00</b>	<b>41.000,00</b>	<b>41.000,00</b>	<b>201.000,00</b>
<b>Total Partenaire 2 : SNTI RIL</b>	<b>27.200,00</b>	<b>28.400,00</b>	<b>28.400,00</b>	<b>28.400,00</b>	<b>28.400,00</b>	<b>140.800,00</b>
<b>Total Partenaire 3 : SNTIAP</b>	<b>36.200,00</b>	<b>42.200,00</b>	<b>42.500,00</b>	<b>42.850,00</b>	<b>42.500,00</b>	<b>206.250,00</b>
<b>Total Partenaire 4 : SNTA</b>	<b>36.200,00</b>	<b>42.200,00</b>	<b>42.500,00</b>	<b>42.850,00</b>	<b>42.500,00</b>	<b>206.250,00</b>
<b>Total Partenaire 5 : CTC</b>	<b>64.500,00</b>	<b>70.500,00</b>	<b>70.500,00</b>	<b>70.500,00</b>	<b>70.500,00</b>	<b>346.500,00</b>
<b>Total Partenaire 6 : FMC</b>	<b>47.000,00</b>	<b>55.730,00</b>	<b>57.000,00</b>	<b>53.000,00</b>	<b>53.000,00</b>	<b>265.730,00</b>

<b>Total Partenaire 7 : CENESEX</b>	43.393,54	49.500,00	47.500,00	47.500,00	48.000,00	235.893,54
<b>Total Partenaire 8 : UPP</b>	20.150,00	23.125,00	23.375,00	23.250,00	23.000,00	112.900,00
<b>Total Partenaire 9 : SNTI</b>	31.796,35	36.099,87	33.099,87	33.099,87	33.099,87	167.195,83
<b>Total Partenaires :</b>	<b>344.439,89</b>	<b>387.754,87</b>	<b>385.874,87</b>	<b>382.449,87</b>	<b>381.999,87</b>	<b>1.882.519,37</b>

Collaborations						
<b>Total Collaboration 1</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Collaboration X</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Collaborations :</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Programme commun - FOS						
Investissement	127.650,00	120.825,00	98.225,00	93.160,00	93.200,00	533.060,00
Fonctionnement	208.717,78	257.689,31	281.610,11	282.981,20	282.796,59	1.313.794,99
Personnel	62.167,69	64.470,36	66.865,42	69.356,64	71.947,86	334.807,97
<b>Total FOS</b>	<b>398.535,47</b>	<b>442.984,67</b>	<b>446.700,53</b>	<b>445.497,84</b>	<b>447.944,45</b>	<b>2.181.662,96</b>

Programme commun - SOLSOC						
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total SOLSOC</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Programme commun - IFSI - ISVI						
Investissement	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00
Fonctionnement	32.096,35	36.399,87	35.599,87	35.599,87	35.599,87	175.295,83
Personnel	7.200,00	7.200,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00	35.400,00
<b>Total IFSI - ISVI</b>	<b>41.296,35</b>	<b>45.599,87</b>	<b>42.599,87</b>	<b>42.599,87</b>	<b>42.599,87</b>	<b>214.695,83</b>

#### 8.4. Motivación con respecto a los criterios del CAD

##### 8.4.1. Descripción de la pertinencia

- x El programa responde a las necesidades de las contrapartes cubanas

Este programa apunta a fortalecer las capacidades de sus contrapartes cubanas para que puedan protagonizar cambios en sus condiciones de trabajo y de vida. Las intervenciones han sido desarrolladas en base a una dinámica bottom-up. Nos referimos aquí al diálogo permanente y participativo entre los 2 OSCs y sus contrapartes cubanas dentro del marco de la preparación del ACC América Latina y el Caribe y a los talleres de planificación en Cuba que han sacado a la luz una serie de problemas y necesidades a los que esta intervención ofrece una respuesta. Todas las intervenciones son el producto de los talleres con las contrapartes que han recogido los cambios necesarios en el contexto político, social y económico actual en

Cuba. FOS ha organizado una serie de talleres con las contrapartes en el primer semestre del 2016. En estos talleres resaltó la necesidad del mejoramiento de los métodos didácticos aplicados por los formadores, tanto sindicalistas como promotores de salud. El IFSI organizó un taller de planificación con el SNTI en La Habana en mayo 2016. En el taller participaron sindicalistas y formadores de formadores. La estrategia del SNTI frente a los cambios que llegan es tener a los delegados y dirigentes sindicales formados, entre otros temas, en negociación colectiva como se conoce en el mundo capitalista. Para ello, después de un análisis, el SNTI ha decidido desarrollar contenidos y métodos. La MWB lleva ya unos años fortaleciendo a sus colegas sindicalistas de la metalurgia y se han dado cuenta que la forma es a menudo más importante en formación que el contenido para el que aprende... Por ello, el IFSI piensa que este proyecto es pertinente porque la MWB prepara al SNTI a formar a formadores con técnicas dinámicas que a su vez, formarán a delegados y dirigentes sindicales motivados desarrollando no solo conocimientos y habilidades sino también cambios como el ser asertivo.

- x Contribución del objetivo específico en relación con las metas estratégicas identificadas dentro del MEC Trabajo decente

Apuntamos a fortalecer las capacidades de las contrapartes en Cuba para que puedan luchar y aportar para promover y generar mejores condiciones de trabajo, acceso a la protección social y mejores condiciones de vida dentro del marco de la actualización del modelo socio-económico cubano. De esta manera el OE definido contribuye a la meta estratégica y a 2 de sus 4 sub-metas estratégicas del MEC Trabajo decente: trabajo, **derechos y libertades, protección social**, y, diálogo social; identificadas dentro del MEC trabajo decente.

Debido a la revisión de los lineamientos para la actualización del modelo socio-económico cubano y la definición de un plan nacional de desarrollo económico y social hasta el 2030, el programa se ejecutará en el marco de importantes cambios económicos y sociales. Es indicado fortalecer y apoyar el movimiento sindical y social en los diferentes territorios y a nivel nacional para que ejerza la participación social y política con el fin de acompañar a los trabajadores y grupos vulnerables en este proceso y vigilar por el respeto de sus derechos adquiridos. Para ello es fundamental la articulación de sindicatos con organizaciones de la sociedad civil. Este programa a través de los sindicatos y de las organizaciones de la sociedad civil contribuye a fortalecer la democracia social, económica y política y construir el desarrollo social, humano económicamente y socialmente justo.

- x En relación con las sub-metas estratégicas

Las 2 OSCs implementan en este programa principalmente 2 de las 4 sub-metas. Para alcanzar la **2ª sub-meta** sobre "derechos y libertades", el programa prevé esencialmente fortalecer las capacidades de sus contrapartes en formaciones, en habilidades y en técnicas. Para la **3ª sub-meta** estratégica « Extender la protección social para todas y todos », la temática de la salud laboral será llevada a cabo sobre todo por FOS, con el fin de mejorar el sistema de protección social existente mejorando la prevención y gestión de riesgos en el lugar de trabajo, y de mejorar la atención en salud sexual y los derechos sexuales de los trabajadores, las mujeres y los jóvenes. La **4ª sub-meta** « promover un diálogo social para todos y todas » es tratada también de manera transversal en el programa Cuba. Para el movimiento sindical el diálogo social es la columna vertebral para lograr luchar eficazmente contra las desigualdades y el respeto de los convenios colectivos de trabajo. Mejorar los mecanismos del diálogo social cumple un papel importante para fortalecer las instituciones del estado y la participación ciudadana. Por lo tanto el diálogo social es fundamental en la planificación y la gestión del cambio social. De esta manera el diálogo social es tanto un objetivo como una estrategia.

- x Corresponde a los objetivos de la cooperación belga

La temática del trabajo decente es una prioridad política de la cooperación internacional belga inscrita en la Ley de cooperación vigente. Este programa quiere operacionalizar la agenda internacional del trabajo decente y la aplicación de las normas de la OIT. Los actores sindicales son actores de primera línea en la operacionalización de esta Agenda. Más los sindicatos son representativos, más su poder de movilización es importante, más serán capaces de ser influyentes en el escenario económico, social y político y, de facto, defender los derechos de los/as trabajadores/as. Además, hay que subrayar que el diálogo social y la negociación colectiva son herramientas imprescindibles para defender la agenda del trabajo decente y luchar contra las desigualdades.

Asimismo, la cuestión de los derechos humanos es prioritaria para el Ministro y lo es igualmente para las 2 OSCs. En el programa se tratará a través de la cuestión de los derechos sindicales y la democracia social ya que los derechos y las libertades sindicales son derechos humanos y FOS trata también el tema en diferentes intervenciones a través los derechos de la mujer o los derechos sexuales.

En lo relativo a los objetivos de desarrollo sostenible, este OE contribuye a los siguientes objetivos: 1 (erradicación de la pobreza), 3 (buena atención en salud para todos), 5 (igualdad entre hombres y mujeres), 8 (trabajo decente) y 10 (reducción de la desigualdad).

En relación a la igualdad de género en Cuba, el país promueve las mujeres en la educación y en todas partes pero la cultura machista – a pesar de tantos años pregonando la igualdad entre hombres y mujeres – dificulta el acceso de las mujeres a ciertos puestos incluso dentro del mundo sindical. El programa tiene en cuenta estos aspectos culturales para luchar contra la discriminación de género.

#### 8.4.2. Descripción de la eficacia

Para ser eficaz, los actores han escogido las mejores vías para llegar al objetivo específico en cinco años delimitando también para ello sectores poblacionales y regiones geográficas. Han definido qué capacidades institucionales y qué capacidades organizacionales necesitan ser fortalecidas en las contrapartes. Asimismo, para cada intervención hay una **estrategia** como, por ejemplo, para el SNTI, formar a formadores para asegurar la formación a los delegados y dirigentes sindicales y la información a los trabajadores sobre la evolución de la economía cubana y sobre todo de su sector. La eficacia del programa sale además fortalecida porque la **responsabilidad de la ejecución** de las actividades y el **logro de resultados** recaen en las organizaciones contrapartes que cuentan con el acompañamiento y la orientación de la oficina regional de FOS en Cuba y de la oficina de IFSI en Bélgica. Para asegurar la eficacia de las intervenciones, tanto FOS desde Cuba como IFSI desde Bélgica organizarán visitas de **monitoreo** para evaluar el camino recorrido y analizar juntos con las contrapartes si hay que cambiar el enfoque, o algún tipo de actividad para asegurar los avances del programa. Los socios belgas se conocen y ponen a disposición de unos y otros su red de actores sociales belgas e internacionales que pueden ayudar en las acciones de denuncia, en las campañas, etc. Asimismo se prevén dos evaluaciones externas, una a medio camino, en 2019 y una final en 2021. Al ser externa la evaluación va más allá de las lecciones aprendidas que sacan las contrapartes Norte y Sur durante los análisis en conjunto. Se espera sobre la base de los resultados de esta evaluación poder adaptar y reajustar el programa, o una parte, en función de sus recomendaciones.

Para asegurar la eficacia de todo lo planificado en el programa, se pensó en todos los detalles: si se trata de formar a dirigentes sindicales intermedios se vieron qué cursos necesitan de manera prioritaria con qué métodos, quienes seguirán la formación, como se escogerán a los participantes, que proporción de mujeres y de jóvenes y como después promocionar a estas personas formadas a ser elegidas como dirigentes teniendo en cuenta que para la mujeres la batalla es más difícil... Se pensó también en los criterios de selección de los participantes y en el seguimiento de la gente formada, etc. El seguimiento de las diferentes intervenciones será asegurado periódicamente durante el año para poder seguir mejorando las actividades, las acciones previstas.

La estrategia de cambio para Cuba tiene su lógica en relación con la MEC Trabajo Decente. Se puede observar en la TOC un camino para cada pilar del trabajo decente y que, en el marco lógico, se recogen en los resultados los principales pasos como puede ser el empoderamiento de los trabajadores para que puedan negociar y obtener mejores condiciones de trabajo. La lógica sindical es clara: se sensibiliza, se forma, se moviliza, se negocia, se obtienen cambios si el contexto lo permite.

En el programa, el género es tratado de manera transversal, hay cuotas de mujeres para seguir las formaciones, para ser elegidas en los sindicatos, para asegurar su presencia en las direcciones de las asociaciones, etc. Escogiendo otro ejemplo de camino de cambio, se podrá observar como las mujeres víctimas de acoso sexual en su lugar de trabajo son empoderadas para poder reclamar justicia, cambiar patronos socioculturales de género y ejercer plenamente sus derechos sexuales y reproductivos.

Igualmente el respeto para el medio ambiente y para la biodiversidad hace parte del modelo de desarrollo alternativo al que aspiran las contrapartes en el marco de un desarrollo económico con justicia social. Por lo tanto el tema del medioambiente se ve indirectamente en el programa a través de la salud laboral, y en la sensibilización y directamente por medio de la formación sindical y de la elaboración de buenas prácticas.

Por todo lo explicitado, podemos afirmar que la TOC y el marco lógico remiten la una al otro y que todos los cambios deseados son realistas y que los indicadores escogidos darán una visión clara de los alcances logrados. Si nos referimos a los indicadores del OE, podemos ver cómo medir el cambio esperado en 5 años. El primero del IFSI -ilustrando el alcance de la sub-meta 2- demostrará que los trabajadores metalúrgicos afiliados que participan a las asambleas donde abordan los temas económicos tan esenciales para comprender si y cómo cambiarán las condiciones de trabajo, participan efectivamente haciendo propuestas. El 2° de FOS – ilustrando la sub-meta 3 – mostrará que gracias a las formaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) y derecho laboral, el sindicato obtendrá que se reduzcan las quejas/problemas/accidentes de

50%, que aumente de 50% la inserción de cláusulas SST en los convenios colectivos de trabajo y se logrará 50% más de acuerdos sobre temas económicos en las asambleas sindicales. Con el indicador 3 de FOS – ilustrando la sub-meta 3 – se podrá comprobar que un trabajo de sensibilización lleva a que más mujeres se hagan detectar el cáncer cervico-uterino. Finalmente el indicador 4 del IFSI – ilustrando la sub-meta 3 – revela que los inspectores que han seguido las formaciones en SST pueden resolver directamente casos de SST en las fábricas donde ha habido quejas.

En cuanto a los resultados, IFSI presenta un resultado (1) abocado más a fortalecer el SNTI en su capacidad de lucha por los derechos de sus afiliados. Esto se mide por las victorias que logra con dirigentes capacitados como el aumento de los salarios cada año. El uso de nuevas técnicas permitirá al SNTI atraer jóvenes a ser dirigentes venciendo su falta de motivación para desempeñar esos cargos. En el Resultado 2, FOS busca fortalecer a sus contrapartes sindicales para que defiendan mejor a los trabajadores. El primer indicador muestra la calidad de la defensa, en qué medida los sindicalistas capacitados logran negociar y obtener mejoras en las condiciones de trabajo. El indicador 2 revela la calidad y la riqueza del diálogo entre las diferentes contrapartes en materia sindical. El resultado 3 de FOS se relaciona con el acompañamiento de las contrapartes en Cuba que permite realizar un apoyo directo a todas sus contrapartes, asegurar un monitoreo frecuente y coordinar intercambios regionales e internacionales. El primer indicador traduce el acompañamiento por aprendizajes, metodologías. En el indicador 2 de este resultado se ven los temas transversales de género o de medio-ambiente. Finalmente el indicador 3 muestra cómo FOS articula las relaciones Sur-Sur y Norte-Sur.

### **8.4.3. Descripción de la sostenibilidad**

#### **- Impacto esperado:**

La economía cubana y su contexto social están cambiando debido al proceso de actualización de su modelo económico y social iniciado en 2011. El significativo crecimiento del sector privado, que incluye la creación de empresas privadas, el rápido incremento del turismo extranjero y de la tan esperada inversión extranjera y el mejoramiento de las relaciones con los Estados Unidos de América, son algunos de las evoluciones más comentadas. Los sindicatos y las instancias de promoción de la salud y los derechos sexuales, gracias a las intervenciones de FOS e IFSI, estarán mejor preparados para representar y organizar a los trabajadores y sus grupos metas y defender sus derechos en este contexto nuevo y poco conocido por ellos. Negociar con los empleadores es algo que los sindicalistas cubanos están aprendiendo. Aunque Cuba no es un país prioritario para la cooperación belga, ahora más que nunca es importante apoyar a las organizaciones de la sociedad civil y fortalecer sus capacidades para apoyarlos en este proceso de cambio. El programa FOS-IFSI ha sido concebido para reforzar las capacidades de acción y de negociación de sus contrapartes para que puedan lograr alcanzar el objetivo de obtener condiciones de trabajo y de vida dignas en un cambiante contexto económico y social y de respeto de los derechos humanos y sindicales alcanzados; por lo tanto es pertinente y será sostenible una vez logrados los objetivos.

#### **- La sostenibilidad técnica:**

Se entiende el fortalecimiento de capacidades como el eje estratégico de cambio privilegiado. Se trata de un proceso de desarrollo organizacional y mejoramiento continuo que debe permitir a las contrapartes alcanzar una autogestión eficaz y de calidad. Los cambios se obtienen con el fortalecimiento de 4 dimensiones: el fortalecimiento de capacidades de las personas (formación de líderes, de mujeres,...), el fortalecimiento del funcionamiento orgánico de la organización (mejora del diálogo dentro de los comités de mujeres, o del plan de formación sindical,...), el fortalecimiento de las capacidades de diálogo y negociación, y el fortalecimiento de los aspectos globales asegurando la sostenibilidad y una autonomía del sindicato como el fortalecimiento de la representatividad a nivel cuantitativo (geográfico) o cualitativo (mujeres y jóvenes) o en el desarrollo de los servicios a los miembros. Las organizaciones contrapartes cuentan con el acompañamiento y la asesoría del personal de los actores belgas en los países de intervención o de instituciones locales para el desarrollo de estas capacidades para garantizar la sostenibilidad técnica. Remitimos al lector al párrafo sobre la pertinencia donde se explica como la estrategia de formación es pertinente para el desarrollo pero lo es también para la durabilidad ya que se han formado formadores de formadores.

#### **- La sostenibilidad financiera:**

Para los socios que son organizaciones de base y de masas, apoyamos el crecimiento de la organización mediante estrategias de afiliación y donde se hace posible la generación de sistemas digitales para cobrar las cuotas. Estamos trabajando en contextos donde la sostenibilidad financiera no es evidente, porque los y las afiliados son a menudo pobres y el gobierno no tiene una política para apoyar financieramente a organizaciones de la sociedad civil. Sin embargo, la capacidad de movilizar recursos y de promover sinergias con el fin de racionalizarlos es una dimensión esencial del fortalecimiento de las contrapartes. Las estrategias de movilización de recursos son adaptadas al tipo de organización. El trabajo en redes genera nuevas oportunidades ampliando el tejido social y relacional de las contrapartes.

#### **- La sostenibilidad social:**

Las OSCs apoyan a las organizaciones de base en su autonomía, empoderamiento, construcción de redes, y al máximo en la apropiación. Además, prestamos atención a la inclusión de grupos vulnerables (como los jóvenes y las mujeres) en los procesos de toma de decisiones. El programa promueve la democratización de los procesos de toma de decisiones garantizando por ejemplo la participación representativa en los talleres anuales de planificación y evaluación para reflexionar sobre su funcionamiento y sobre la buena marcha del proyecto.

#### **- Estrategia de salida:**

La estrategia de salida se discute con las contrapartes, todas piensan en cómo continuar cuando la cooperación se termine. Por ello, la autonomía supone autonomía financiera. Con el desarrollo, los sindicatos, las asociaciones crecerán y harán efectivo el pago de la cuota sindical o de membresía. Los sindicatos cubanos tienen la posibilidad de negociar la financiación de la capacitación con la administración de las empresas y de formalizar este apoyo mediante el convenio colectivo de trabajo. Igualmente se diversificarán las fuentes de financiamiento sobre todo para las asociaciones de masa quienes al no cobrar por sus servicios, no pueden generar ingresos. El programa prevé el mejoramiento de la gestión económica de varias de sus contrapartes creando o mejorando sus bases de datos digitalizadas. El enfoque en el fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes implica una transferencia de conocimiento y aporta a la sostenibilidad de las acciones. Después de muchos años de experiencia, sabemos que nuestras organizaciones contrapartes no dejan de existir en el momento en que ya no reciben fondos nuestros. Cuando decidimos ya no cooperar con una organización por diversas razones, comunicamos esta decisión con tiempo y buscamos una estrategia de salida.

Finalmente las redes sindicales o de asociaciones forman también un pilar fundamental en la sostenibilidad de las contrapartes. Diferentes encuentros Norte-Sur, Sur-Sur han facilitado contactos que han permitido a algunos de encontrar financiamientos para un apoyo a corto o mediano plazo. La formación de formadores es también un sistema que permite ampliar los resultados adquiridos.

#### **8.4.4. Descripción de la eficiencia**

El programa Trabajo decente FOS-IFSI-SOLSOC está compuesto de varios proyectos que ayudan de manera la más óptima posible que las organizaciones contrapartes logren realizar actividades pertinentes y desarrollar procesos significativos. Los actores belgas cooperan con organizaciones que utilizan su propia infraestructura, su personal y sus recursos. Buscando siempre el uso eficiente de los recursos, los actores belgas prevén organizar algunos talleres conjuntamente con otras organizaciones donantes o beneficiarias. Las diferentes intervenciones han sido pensadas para utilizar los recursos de la manera más óptima posible. Las contrapartes aportan de manera general mediante oficinas, personal, transporte, etc. En Cuba se prohíbe el financiamiento, con fondos de proyectos de cooperación, de los gastos de personal de las contrapartes cubanas. Las actividades han sido pensadas en función de los recursos y en caso de ser estas costosas, se limitan en el tiempo o en el espacio. También se escogen, en la medida de lo posible, ubicaciones “centrales” para el desarrollo de ciertas actividades de modo que los ejecutores puedan cubrir un rayo de acción más amplio.

Cada OSC tiene su manera de gestionar sus proyectos. En el caso de FOS se trabaja en Cuba con personal local y un cooperante, contratado por FOS con el aval del gobierno cubano, para el seguimiento del programa y el acompañamiento técnico de las contrapartes. En general las siguientes tareas son ejecutadas por la oficina de acompañamiento:

- Fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes con énfasis en i) fortalecimiento organizativo e institucional y ii) en la integración de los temas transversales género y medio ambiente en el funcionamiento de las contrapartes.
- Facilitación de intercambios regionales e internacionales, procesos de aprendizaje y sinergias entre las contrapartes del Sur y entre estas y las contrapartes del Norte de FOS, así como eventualmente las contrapartes de IFSI y/o la plataforma de coordinación Trabajo Decente.
- Planificación, monitoreo y evaluación del programa Cuba.

El cooperante tiene las siguientes tareas:

- Acompañamiento de acciones de incidencia de contrapartes cubanas o a nivel internacional y promoción de la solidaridad internacional, en colaboración con el departamento de Movimiento y Política de FOS en Bruselas.
- Fortalecimiento metodológico en el campo del fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes y el acompañamiento de las mismas.

- Vigilar por la coherencia con las otras regiones donde FOS está activo y con la sede central FOS Bruselas.
- Comunicación hacia el movimiento socialista en Bélgica sobre el funcionamiento y las acciones de las contrapartes cubanas y vice versa.
- La gestión y planificación del funcionamiento interno de la oficina de acompañamiento

Las contrapartes del IFSI son completamente autónomas, tienen su equipo de gestión de proyecto, un/a coordinador/a y un contable. El sindicato tiene un comité de gestión del proyecto que fiscaliza lo que hace el equipo. Durante el taller de monitoreo anual, se arma un plan de trabajo para el año que sigue. La asesora de proyecto en Bruselas gestiona el proyecto con su contraparte a través del correo electrónico y las redes sociales. El IFSI tiene también sus reglas para lograr un gasto óptimo de los fondos. En resumen, el IFSI forma, asesora y permite el enlace directo vía la FGTB a una red internacional amplia. Gestiona sus recursos de la manera más eficiente posible.

Las 2 OSCs ponen la mayor parte de sus recursos en gastos operacionales con el fin de facilitar los cambios deseados.

#### **8.4.5. Sinergia y complementariedad**

IFSI y FOS se comprometen a realizar sinergias y complementariedades con el fin de contribuir al logro del objetivo estratégico común definido en el MEC TD y al único objetivo específico común definido para Cuba. En primera instancia haremos operativas las formas de sinergia y complementariedad indicadas en el MEC TD, y a la vez buscaremos siempre formas adicionales dentro del grupo trabajo decente; en segunda instancia con otros actores belgas; y, finalmente con otros actores internacionales.

Cuba	MEC sub-meta estratégica	Objetivo o valor agregado de la sinergia o de la complementariedad	Actores	Rol de cada actor	Presupuesto o aporte en recursos humanos o materiales de cada actor
<b>Las complementariedades y sinergias entre las contrapartes del programa común de FOS-IFSI y entre FOS-IFSI</b>					
Apoyo de CTC a otros sindicatos en la introducción de metodologías más dinámicas y participativas de formación sindical y elaboración de materiales didácticos.	2	Los sindicatos mejoran sus formaciones sindicales.	FOS, IFSI, SNTC, SNTA, SNT RIL, SNTI RM, SNTIAP	(1)	Presupuesto en recursos humanos, materiales, espacios Presupuesto económico oficina FOS Cuba & IFSI & proyectos contrapartes Sur.
Intercambio de experiencias de todas las contrapartes en capacitaciones virtuales para dirigentes sindicales y promotores de salud en las regiones y las bases, para reducir los costos de viaje y alojamiento de la capacitación presencial.	2, 3	Llegada a más dirigentes de base con menor costo para la capacitación gracias a técnicas virtuales compartidas.	FOS, IFSI, SNTC, SNTA, SNT RIL, SNTI RM, SNTIAP, FMC, CENESEX, UPP	(1)	Presupuesto en recursos humanos, materiales, espacios Presupuesto económico oficina FOS Cuba & IFSI & proyectos contrapartes.
Intercambios entre todas las contrapartes sobre estrategias de comunicación, promoción y prevención.	2, 3	Mejores estrategias de comunicación y campañas de promoción y prevención aprendiendo de experiencias exitosas.	FOS, IFSI, SNTC, SNTA, SNT RIL, SNTI RM, SNTIAP, FMC, CENESEX, UPP	(1)	Presupuesto en recursos humanos, materiales, espacios Presupuesto oficina FOS Cuba & oficina IFSI Bélgica & proyectos contrapartes.
Intercambio permanente de informaciones y experiencias entre FOS e IFSI, monitoreo conjunto de nuestras contrapartes y contactos durante misiones de IFSI a Cuba, invitaciones entre FOS e IFSI para participar en las principales actividades de nuestras contrapartes.	2, 3	Conocimiento mejor de nuestras contrapartes & estrategias con ellas, aprendizaje mutuo continuo.	FOS, IFSI	(2)	Presupuesto en recursos humanos, materiales, espacios Presupuesto oficina FOS Cuba & oficina IFSI Bélgica.
Compartir logros de nuestras contrapartes en nuestras páginas web en Bélgica, en nuestras publicaciones, entre nuestras bases del Movimiento Socialista en Bélgica.	2, 3	Conocimiento y apoyo mayor de nuestras bases en Bélgica para las contrapartes del otro actor belga.	FOS, IFSI, FGTB, Mutua socialista & Partido Socialista	(2)	Presupuesto oficina FOS Cuba & oficina IFSI Bélgica.

- (1) Las contrapartes toman la iniciativa dentro de las estrategias y actividades de sus proyectos; FOS e IFSI apoyan y facilitan cuando es necesario.
- (2) En permanente coordinación entre la oficina de FOS en Cuba y la oficina de IFSI en Bruselas, por IMO y correo, durante las visitas del cooperante de FOS en Cuba a Bélgica y las misiones de la responsable de IFSI a Cuba.

<b>Las complementariedades y sinergias entre las organizaciones de la sociedad civil del MEC Trabajo Decente</b>					
FOS e IFSI son las únicas OSCs del MEC Trabajo decente activas en Cuba.					
<b>Las complementariedades y sinergias con la cooperación belga u otras organizaciones de la sociedad civil belga</b>					
FOS representante del grupo TD en Cuba & enlace entre MEC TD mundial y MEC Cuba	2, 3	Implementar sinergia entre ambos MEC con OSC.	FOS, todas OSCs en Cuba	(3)	Presupuesto oficina FOS en Cuba.

(3) Son mayoritariamente coordinaciones entre actores belgas con representante en Cuba, pero IFSI puede participar durante misiones a Cuba. FOS representará también los aportes y opiniones de IFSI en estos espacios y apoyará la participación de las contrapartes de IFSI (en nombre de IFSI) cuando es posible.

## **SAMENVATTING PROGRAMMA CUBA 2017-2021 FOS – ISVI**

Totaal operationele kosten Cuba:		2.675.319,63			
Contactpersoon voor DGD in België:	Naam:	Organisatie :	Telefoon :	E-mail:	
	Kwaku Acheampong	FOS	+322 5520312	kwaku.acheampong@fos-socsol.be	
	Yolanda Lamas	IFSI Asbl -ISVI Vzw	+322 2890858	Yolanda.lamas@ifsi-isvi.be	
Contactpersoon in Cuba:	Yves Van Gijssels	FOS	+53 7 2087573	foscuba@yahoo.com	

Specifieke doelstelling:	De vakbonden en organisaties van de civiele maatschappij strijden voor betere werkcondities, beter toegang tot sociale bescherming en betere levensomstandigheden in de nieuwe Cubaanse socio-economische context.	
Lokale partners:	Nationale vakbond van de arbeiders van de bouw (SNTC)	Nationaal
	Nationale vakbond van de arbeiders van de lichte industrie (SNTI RIL)	Nationaal
	Nationale vakbond van de arbeiders van de voedingsnijverheid en visvangst (SNTIAP)	Nationaal
	Nationale vakbond van de arbeiders van de suikerindustrie (SNTA)	Nationaal
	Nationale vakbondskoepel van Cuba (CTC)	Nationaal
	Cubaanse vrouwenfederatie (FMC)	La Habana, Camagüey, Holguín, Sancti Espíritu
	Nationale centrum voor seksuele opvoeding (CENESEX)	Nationaal
	Eenheid voor promotie van gezondheid en preventie van ziekten (UPP)	La Habana
	Nationale vakbond van de arbeiders van de metaal industrie (SNTI RMETAL)	Holguín, Sancti Espíritu, La Isla la Juventud, Santa Clara, Cienfuegos, Camagüey
Doelgroepen	Arbeid(st)ers van de betrokken sectoren, vrouwen opgenomen in het programma voor detectie van cervixkanker, tieners, slachtoffers van intimidatie op het werk	
Begunstigden	Vakbondskaders, -leiders, -vormers, gezondheidspromotoren en –activisten, (arbeids)juristen	

Het proces van de actualisering van het economisch en social model van Cuba werd in 2011 opgestart. Het omvat een reorientering van de tewerkstellingspolitiek naar een uitbreiding van de privé sector en een reorganisatie van het sociale beschermingssysteem om meer op de meest zwakke bevolkingsgroepen te focussen. Samengaan beoogt men de verhoging van de efficiëntie van de Cubaanse economie om de successen op gebied van gezondheidszorg en onderwijs te vrijwaren en het welvaartspeil van de bevolking te verbeteren.

De rol van de vakbonden en organisaties van de civiele maatschappij bij het implementeren van deze nieuwe politiek is doorslaggevend. Het betekent een ware uitdaging voor hen: hun representativiteit moet toenemen en ze hoeven zich aan de nieuwe context aan te passen. Het programma in Cuba zal diverse sociale actoren - voornamelijk vakbonden, sociale en vrouwenorganisaties - versterken in de verbetering van de diensten die ze aan hun leden en doelgroepen aanbieden zodat ze een betere naleving van de rechten op waardig werk, sociale bescherming en (seksuele en reproductieve) gezondheid kunnen garanderen. Het programma zal hen ondersteunen in hun interne vorming, in hun sensibiliseringsprocessen, en ook in hun uitwisseling van

informatie en ervaringen binnen nationale en internationale netwerken en de verdediging van de mensenrechten.

Het programma zal uitgevoerd worden door de Cubaanse partners van FOS en ISVI, in nauw onderling overleg en samenwerking: 5 nationale sectorvakbonden en hun nationale vakbondskoepel en voor de civiele maatschappij de nationale vrouwenorganisatie en 2 nationale referentiecentra voor promotie van gezondheid. Dit programma richt zich in de eerste plaats op de arbeid(st)ers van de bovenvermelde sectoren, maar ook tot alle arbeid(st)ers via de CTC. Betreffende het thema gezondheid op de gezondheidspromotoren en – activisten, vrouwen- en jongerenorganisaties (rond seksuele gezondheid en rechten, preventie HIV/Aids), en indirect de ganse bevolking.

### **Theory of Change**

Onze Theory of Change legt uit hoe FOS en ISVI samen met haar partners strijden voor een rechtvaardige, inclusieve en solidaire maatschappij, met recht op en toegang tot waardig werk, sociale bescherming en gezondheid in Noord en Zuid. De nieuwe socio-economische context in Cuba, voortvloeiend uit de actualisering van het Cubaans economisch en sociaal model sinds 2011, schept nieuwe oppurtunities voor ontwikkeling en opent de deuren voor sociale verandering ten voordele van de arbeiders en zwakkere lagen van de bevolking wat betreft hun arbeids- en gezondheidsrechten. Het proces is echter voornamelijk op economische groei gericht wat het gevaar inhoudt van de verbreding van bestaande en structurele financiële en sociale ongelijkheden. Reden waarom het aangewezen is de partners intern organisationeel te versterken zodat ze hun voorstellen en acties om de groei van de ongelijkheden te anticiperen of ze te verminderen kunnen verbeteren.

De verandering die we nastreven met ons gemeenschappelijk programma in Cuba is het verbeteren van de werkomstandigheden voor de arbeiders, meer sociale bescherming voor de zwakkere bevolkingsgroepen, met inbegrip van de toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid, het respect voor de seksuele rechten in de arbeidssfeer en preventie van HIV/Aids onder jongeren. Dit alles om een waardig leven te bekomen voor alle kwetsbare gemarginaliseerde bevolking via een rechten-aanpak die inspeelt op de toepassing van de Cubaanse wetgeving en de ondertekende internationale verdragen.

Onze Theory of Change legt ook uit hoe we dit willen bereiken. FOS en ISVI ondersteunen onze partners in Cuba opdat ze hun capaciteiten en die van hun doelgroepen versterken, en dit via allianties tussen alle actoren van het GSK Waardig Werk. Versterkt door hun vorming en onderlinge samenwerking, met de klemtoon op vrouwen en jongeren, zullen onze partners in de toekomst optreden als “veranderingsactoren”.

Ze gaan dit aanpakken via syndicale en sociale actie, via onderhandelingen met overheid en werkgevers. Hierbij gaan ze intensief de sociale media hanteren. Ze gaan hiermee betere collectieve arbeidsovereenkomsten bereiken, een betere toepassing van de arbeidswetgeving, een verhoogd gebruik van de sociale participatiekanalen en controle op alle niveaus van het gezondheidssysteem, met speciale aandacht voor de seksuele gezondheid en rechten van vrouwen.

FOS en ISVI zullen hun knowhow, ervaring en hun netwerken en institutionele steun ter dienste stellen van hun partners, met o.a. onze geprivilegieerde toegang tot internationale netwerken, erg belangrijk op het hoogste niveau van onze TOC, waar de syndicale onderhandelingen en beleidsbeïnvloeding niet enkel de nationale overheden maar ook internationale instanties willen bereiken.

### **Synergie**

FOS en ISVI onderhouden al lang een nauw contact met elkaar, via vergaderingen in België en tijdens terreinbezoeken aan Cuba van ISVI. Dit gemeenschappelijk programma zal de reeds bestaande synergie naar een hoger niveau tillen, wat vrij vlot zal lopen aangezien FOS en ISVI allebei sectoriële vakbonden steunen van dezelfde vakbondskoepel CTC.

Deze synergie zal zich onder meer vertalen in de volgende voornaamste gemeenschappelijke activiteiten:

- Steun aan de vormingsafdeling van CTC en aan de sectorvakbonden bij de invoering van meer dynamische en participatieve vormingsmethodieken en bij de aanmaak van didactisch materiaal.
- Uitwisseling van ervaringen tussen alle partners inzake virtuele vorming voor vakbonds- en basisleiders en gezondheidspromotors in de regio's.
- Permanente uitwisseling van informatie en ervaringen tussen FOS en ISVI, met gemeenschappelijke monitoring van de partners en contacten tijdens de veldbezoeken van ISVI aan Cuba; onderlinge uitnodigingen tussen FOS en ISVI om deel te nemen aan de belangrijkste activiteiten van onze partners.
- De belangrijkste resultaten en successen van onze partners delen op elkaars website, in andere publicaties en bij de achterban van de Socialistische Beweging.