



*Apoyo a los nuevos actores económicos para
una diversificación económica, innovativa y
sostenible.*

PLAN DE GÉNERO

Cuba

Período cubierto: del 1 de abril de 2025- 30 marzo 2028



Índice

Lista de abreviaturas.....	2
I. Introducción.....	1
II. Objetivo General del Plan de Género	2
III. Objetivos Específicos del Plan de Género	3
IV. Glosario de Género	3
V. Análisis del contexto del Proyecto desde la perspectiva de género	8
A. Marco normativo y políticas nacionales	8
B. Participación de las mujeres en las NAEs	13
C. Oportunidades y barreras al emprendimiento femenino.....	18
VI. Mapeo de actores	20
VII. Propuesta para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto.....	22
VIII. Fechas a considerar (día-mes del año)	32
IX. Monitoreo y Evaluación del Plan.....	33

Lista de abreviaturas

NAEs-Nuevos Actores

Económicos

UE- Unión Europea

DUE-Delegación de la Unión Europea

PIM- Programa Indicativo Multianual

AFD- Agencia Francesa para el Desarrollo

UGP- Unidad de Gestión de Proyecto

PNUD- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

MINCEX-Ministerio de Comercio Exterior e Inversión Extranjera

MEP-Ministerio de Economía y Planificación

INIE- Instituto Nacional de Investigaciones Económicas

MES- Ministerio de Educación Superior

MINCOM- Ministerio de Comunicaciones

INAENE- Instituto Nacional de Actores Económicos No Estatales

ODS 5- Objetivo de Desarrollo Sostenible 5- igualdad de género

CGR- Contraloría General de la República de Cuba

CEDAW- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

MIPYME - Micros, pequeñas y medianas empresas estatales y privadas

CnA- Cooperativas No Agropecuarias

PDL-Proyectos de Desarrollo Local

SAS- sistemas agroalimentarios sostenibles

ER- energías renovables

TIC- tecnologías de la información y comunicación

IC- industrias creativas

PNDES 2030- Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030

FMC- Federación de Mujeres Cubanas

CEPAL- Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CENESEX- Centro Nacional de Educación Sexual

PAM- Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres

AEA- áreas de especial atención

OCIG- Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género

ONEI- Oficina Nacional de Estadísticas e información

CEM- Centro de Estudios de la Mujer

PADIT- Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial

AICS- Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo

MFP- Ministerio de Finanzas y Precios

MINED- Ministerio de Educación

RSE-Responsabilidad Social Empresarial

PEA-Población Económicamente Activa

ENIG-2016-Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género

CEDEL- Centro de Estudios de Desarrollo Local y Comunitario

UIC- Unión de Informáticos de Cuba

RCME- Red Cubana de Mujeres Emprendedoras

ONU-Organización de las Naciones Unidas

MTSS- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OSL-Observatorio Social y Laboral
CELASS- Centro de Estudios Laborales y de Seguridad Social
UNICEF-Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
FAO-Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
FCOM-Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana
ISDi- Instituto Superior de Diseño
CEDEM- Centro de Estudios Demográficos
FLACSO- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
ProCuba-Centro para la promoción del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera de Cuba
CCRC-Cámara de Comercio de la República de Cuba
ENEF- Estrategia Nacional de Educación Financiera
FMC- Federación de Mujeres Cubanas
CEM- Centro de Estudios de la Mujer
PADIT- Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial
OSL- Observatorio Social y Laboral
CELASS- Centro de Estudios Laborales y de Seguridad Social
ONEI- Oficina Nacional de Estadística e Información
CUM- Centros Universitarios Municipales
CEEC- Centro de Estudios de la Economía Cubana

FCOM- Facultad de Comunicación
ISDi- Instituto Superior de Diseño
CEDEM- Centro de Estudios Demográficos
CSCEIE-Centro de Superación para el Comercio Exterior y la Inversión Extranjera
MINCULT- Ministerio de Cultura
CIERIC-Centro de Intercambio y Referencia-Iniciativa Comunitaria
MINJUS- Ministerio de Justicia
CITMA- Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de Cuba
CEDEL-Centro de Desarrollo Local y Comunitario
CIPS-Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas
CESJ-Centro de Estudios de la Juventud
BCC- Banco Central de Cuba
CSB- Centro de Superación Bancaria
MFP-Ministerio de Finanzas y Precios
MINAG- Ministerio de la Agricultura
UIC- Unión de Informáticos de Cuba
MINEM- Ministerio de Energía y Minas
MINDUS- Ministerio de Industrias
ONDi- Oficina Nacional de Diseño
IICS- Instituto de Información y Comunicación Social
ACCS- Asociación Cubana de Comunicadores Sociales
UPEC- Unión de Periodistas de Cuba
IIPJM- Instituto Internacional de Periodismo José Martí
ME- Municipio Especial
FGNE- Formas de Gestión No Estatales

I. Introducción

En Cuba la igualdad de género es un derecho que, desde la voluntad política, el país reafirma su compromiso con la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y otros instrumentos internacionales. Se ha sido eficaz en la adopción de procesos y mecanismos que permiten integrar el ODS 5 en la legislación, programas, planes y presupuestos; lo que se constata en los resultados de la Auditoría de Desempeño, que en 2018 realizó la Contraloría General de la República de Cuba (CGR) y en la cual se alcanzó el rango de "Optimizado".

Se reconoce que la lucha por la igualdad de género, en la isla, no es únicamente un tema en defensa de los derechos legítimos de un sector de la población, es una condición indispensable para el desarrollo sostenible con justicia social.

A pesar de las nocivas consecuencias que genera para las cubanas el bloqueo económico, financiero y comercial, impuesto por el gobierno de los Estados Unidos, son indiscutibles los avances en materia de igualdad de género. No obstante, los desafíos están identificados y se hace necesario revertir conductas y prácticas que persisten y reproducen estereotipos sexistas, sobre todo en el ámbito privado.

En declaraciones de la Dirección de Actores Económicos del Ministerio de Economía y Planificación (MEP), en múltiples ocasiones, se ha reconocido que existe una importante brecha de género entre los nuevos actores económicos (NAEs), a diferencia del sector estatal, en el privado y cooperativo no ocurre igual ni con la fuerza de trabajo, ni con quienes ocupan cargos de dirección o técnicos¹.

La pobre participación de mujeres en las formas de gestión no estatal tiene varias causas, entre ellas, el tema cultural relacionado con la visión de los hombres como emprendedores y dueños de negocio. Se trata de una situación que, en parte, cohibe a la mujer, sin embargo, muchas son administradoras, contadoras, económicas, y otras son las dueñas de su propio negocio. Otro tema que excede a los ámbitos social o psicológico, son los roles de cuidadoras que desempeñan las mujeres ya sea de los niños, niñas, adolescentes, ancianos, o del hogar.

Pese a que existen políticas públicas para empoderar a las mujeres en el sector estatal y que puedan ocupar cargos de responsabilidad, es necesario avanzar,

¹ <https://www.mep.gob.cu/es/noticia/retos-de-genero-en-sector-privado-en-cuba>

en ese sentido, en el sector privado y cooperativo. Hoy menos del 28% de las mipymes de Cuba están lideradas por mujeres. De ahí la pertinencia de la elaboración del presente Plan de Género para el proyecto de cooperación internacional que Cuba recibe “Apoyo a los nuevos actores económicos para una diversificación económica, innovativa y sostenible”. La acción es parte del Programa Indicativo Multianual (PIM) de la Unión Europea (UE) para Cuba. Se enmarca en el proceso de creación de nuevos actores económicos: MIPYME estatales y privadas, Cooperativas No Agropecuarias (CnA) y los Proyectos de Desarrollo Local (PDL). Es implementado por la Agencia Francesa para el Desarrollo (AFD), como agencia líder y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), partes extranjeras oficiales, y por el Ministerio de Economía y Planificación (MEP)-Instituto Nacional de Investigaciones Económicas (INIE), como partes oficiales nacional, en esfuerzo conjunto con el Ministerio de Educación Superior (MES), Ministerio de Comunicaciones (MINCOM), Ministerio de Comercio Exterior e Inversión Extranjera (MINCEX) y el nuevo Instituto Nacional de Actores Económicos No Estatales (INAENE).

Con alcance en todo el territorio nacional y prioridad en los sectores relacionados con los sistemas agroalimentarios sostenibles (SAS), energías renovables (ER), tecnologías de la información y comunicación (TIC) e industrias creativas (IC) en todo el país; su objetivo principal es contribuir al bienestar del pueblo cubano, mediante el apoyo a una economía dinámica y revitalizada, y a los actores económicos en su innovación, espíritu empresarial, gestión y acceso a los mercados internacionales.

Desde la visión de su desarrollo, con énfasis en las MIPYME, la iniciativa pretende potenciar y promover prácticas productivas ambientalmente sostenibles, la economía circular, el liderazgo de las mujeres y jóvenes contribuyendo a las estrategias de desarrollo municipales, la generación de empleo, encadenamientos productivos, alianzas económicas financieras y las exportaciones. Es decir, apunta a contribuir con la Política para impulsar el Desarrollo Territorial y a las Prioridades del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030 (PNDES 2030).

La dedicación del país a empoderar a las mujeres y las niñas queda demostrada por diversas políticas para fortalecer los marcos legales, promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones y combatir la violencia de género, las cuales marcarán el ámbito institucional del presente Plan.

II. Objetivo General del Plan de Género

El objetivo del Plan de Género es definir el enfoque marco que la Dirección del Proyecto, así como las agencias implementadoras conjuntamente adoptan sobre los aspectos de género en el Proyecto, partiendo de la consideración de

que mujeres y hombres deben ser tratados con igualdad, disfrutar de los mismos derechos y oportunidades.

Con el propósito de que el Proyecto contribuya a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, se recogen en el presente documento aquellas consideraciones, acciones, enfoques y propuestas que se adoptarán en el marco de la implementación del Proyecto.

Como Plan, se trata de un **documento operativo**, es decir, que debe traducirse **en acciones concretas**, que a su vez deben evaluarse convenientemente para comprobar si se está alcanzando el objetivo de mejorar la condición de igualdad.

Se trata por tanto de un documento vivo, con carácter de permanencia y perdurabilidad, **de ayuda y hoja de ruta para pensar** en las acciones por implementar en términos diferenciados de género.

III. Objetivos Específicos del Plan de Género

- Definir los conceptos que aplican al enfoque de Género y sobre los que las partes acuerdan actuar.
- Identificar normas que intervienen para la correcta implementación del enfoque en el territorio.
- Establecer las bases y propuestas para la incorporación del enfoque de género en cada acción que vaya a ser implementada.
- Establecer el compromiso de todas las partes de realizar una rendición de cuentas sobre los avances en términos de consecución de la igualdad.

IV. Glosario de Género

BRECHA DE GÉNERO: distancia existente entre las posiciones de mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios (renta o riqueza). (Fuente: EIGE)

CUOTAS DE GÉNERO: Medidas de acción positiva cuyo fin es acelerar la participación y representación equilibrada entre hombres y mujeres, imponiendo una cantidad proporcional o un número de plazas o escaños que deberán ocupar, o serán asignados, a hombres o a mujeres, generalmente en virtud de unas normas o criterios determinados. Las cuotas se pueden aplicar para corregir un desequilibrio previo de género en diferentes áreas y niveles, incluyendo las asambleas políticas, puestos de toma de decisiones en la vida

pública, política y económica (consejos de administración), así como para garantizar la inclusión de las mujeres y su participación en organismos internacionales, o como una herramienta para promover la igualdad de acceso a oportunidades de capacitación o empleos. (Fuente: EIGE)

DATOS DESAGREGADOS POR GÉNERO: Los datos desagregados por género son información numérica o no numérica recopilada a través de múltiples fuentes y basada en múltiples variables y medidas. Se desglosan por categorías específicas que reflejan el género individual y social, los factores de intersección y las dimensiones específicas del contexto (por ejemplo, sexo, edad, género, origen étnico, religión o creencias, estado civil, situación socioeconómica, ubicación geográfica, nivel de gestión, acceso a la toma de decisiones o a los servicios, etc.). Los datos desagregados por género incluyen (pero no deben confundirse con) los datos desagregados por sexo (véase "Datos desagregados por sexo"). (Fuente: GLOSARIO GAP III/EIGE)

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Los datos desagregados por sexo son datos recopilados y categorizados por separado para mujeres y hombres, que permiten medir las diferencias entre mujeres y hombres en relación con diversas dimensiones sociales y económicas. Los datos desagregados por sexo son uno de los requisitos para obtener estadísticas de género. (Fuente: GLOSARIO GAP III/EIGE)

ENFOQUE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: Enfoque que pretende aumentar la responsabilidad y acelerar el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad de género con un enfoque basado en los derechos a escala internacional, nacional y comunitaria. (Fuente: GLOSARIO GAP III/EIGE)

EMPODERAMIENTO FEMENINO: Proceso a través del cual las mujeres ganan poder y control sobre sus propias vidas y adquieren la habilidad y competencia para tomar decisiones estratégicas. El empoderamiento de las mujeres tiene muchos componentes: su sentido de la autoestima; su derecho a ejercer y determinar sus opciones; su derecho a tener acceso a oportunidades, así como el acceso a los recursos y el control sobre ellos. También se incluye el derecho de las mujeres a estar capacitadas para gestionar sus propias vidas, tanto dentro como fuera del hogar, y su capacidad para desafiar y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. La comprensión del empoderamiento debe partir de la experiencia de las mujeres, en lugar de centrarse en un conjunto predecible de resultados. El empoderamiento de la mujer se produce de diferentes maneras y en diferentes momentos, por ejemplo, a través del desarrollo de la confianza en sí misma, el apoyo familiar, la acción colectiva, la educación, etc. Al mismo tiempo, una mujer puede sentirse desempoderada en determinadas circunstancias, por ejemplo, si se ve amenazada por la violencia, el acoso o si se le niega el acceso a la toma de decisiones. La intersección de diferentes niveles de desigualdad adquiere una

relevancia fundamental en este contexto (véase “Interseccionalidad”). (Fuente: GLOSARIO GAP III/EIGE)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Ideas preconcebidas en las que asignamos a los hombres y las mujeres unas características y unos roles determinados y limitados a su género. Los estereotipos de género pueden limitar el desarrollo de los talentos y habilidades individualizadas de adolescentes, niñas y niños, mujeres y hombres, así como sus experiencias educativas y profesionales y las oportunidades de la vida en general. Los estereotipos sobre las mujeres son el resultado y la causa de actitudes, valores, normas y prejuicios profundamente arraigados contra las mujeres. Se usan para justificar y mantener las históricas relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, así como actitudes sexistas que impiden el avance de las mujeres. (Fuente: EIGE)

GÉNERO: El “género” se refiere a los roles, comportamientos, actividades, atributos sociales y oportunidades asociados con la condición de ser mujer y hombre, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres, en una sociedad determinada en una época determinada. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización y se institucionalizan a través de los sistemas educativos, políticos y económicos, la legislación, la cultura y la tradición. No son fijos. Son específicos al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades, existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en el disfrute sustantivo de derechos, como el de actuar y ser reconocidas como personas adultas autónomas, en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluyendo la clase, raza, casta, grupo étnico, nivel de ingresos, edad, situación de discapacidad y estatus migratorio. No todos los individuos se identifican con un concepto binario de género o con las categorías de masculino y femenino (no binario). El género y el sexo están relacionados con la identidad de género, pero son diferentes. (Fuente: Glosario GAP III/EIGE; ONU Mujeres - Glosario de Igualdad de Género; OMS)

IGUALDAD DE GÉNERO: Se refiere a la igualdad de los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y de las niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que

concierna e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. (Fuente: EIGE; ONU MUJERES - Glosario de Igualdad de Género)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: La ausencia de toda barrera sexista y de género para la participación económica, política y social. Tales barreras son, a menudo, indirectas, difíciles de distinguir, provocadas y articuladas por fenómenos estructurales y representaciones sociales que han demostrado ser especialmente resistentes al cambio. La igualdad de oportunidades como un conjunto de los objetivos de igualdad de género se basa sobre la exposición razonada de que es necesaria una gama entera de estrategias, acciones y medidas para reparar desigualdades arraigadas y persistentes. (Fuente: EIGE)

INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: La incorporación de una perspectiva de género garantiza que las políticas y los programas maximicen el potencial de todos, poniendo en valor las diferencias: mujeres y hombres, adolescentes/niñas y adolescentes/ niños, en toda su diversidad. El objetivo es redistribuir el poder, la influencia y los recursos de forma justa y equitativa con respecto al género, combatiendo las desigualdades, promoviendo la equidad y creando oportunidades. Es un enfoque que garantiza que las diferentes condiciones, situaciones, intereses estratégicos y necesidades prácticas de mujeres y hombres, en toda su diversidad, sean parte integrante de la planificación, identificación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de todas las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. La incorporación de una perspectiva de género facilita la transformación de las relaciones, las instituciones y los sistemas para que la desigualdad y la discriminación de género no se refuercen ni perpetúen. El objetivo final es conseguir la igualdad de género. La incorporación de una perspectiva de género es una estrategia complementaria y no sustituye a las políticas y programas centrados en el género y en la mujer, a la legislación sobre igualdad de género, a los mecanismos institucionales para la igualdad de género y a las intervenciones específicas que pretenden cerrar la brecha de género. La incorporación de una perspectiva de género puede revelar la necesidad de cambios en los objetivos, las estrategias y las acciones para garantizar que tanto las mujeres como los hombres, en toda su diversidad, puedan influir, participar y beneficiarse por igual de los procesos de desarrollo. Requiere cambios en la cultura y las formas de trabajar de las instituciones para crear entornos propicios a la promoción de la igualdad de género. (Fuente: GLOSARIO GAP III/EIGE)

INDICADORES DE GÉNERO: Herramientas para monitorizar las diferencias de género, sus cambios en el tiempo y el avance hacia los objetivos de igualdad de género. (Fuente: EIGE)

INTERSECCIONALIDAD: La interseccionalidad es una teoría que plantea que las características sociales que identifican a las personas (como la raza, la etnia, la fe, el estatus socioeconómico, la clase, la casta, la ubicación geográfica, la edad, la capacidad, la orientación sexual, la religión o las creencias, el estatus migratorio y el género) confluyen, o se entrecruzan/superponen, condicionando la experiencia vital de un individuo y contribuyendo a experiencias discriminatorias únicas. La interseccionalidad parte de la premisa de que las personas experimentan identidades múltiples y estratificadas derivadas de las relaciones sociales, la historia y el funcionamiento de las estructuras de poder. El análisis interseccional pretende revelar las identidades múltiples exponiendo los distintos tipos de discriminación y desventaja interseccionales y múltiples que se producen como resultado de la combinación de identidades y de la intersección del sexo y el género con otros motivos. (Fuente: GLOSARIO GAP III/EIGE; OECD Guidance "Gender equality and the empowerment of women and girls in development co-operation")

MASCULINIDADES: El término masculinidad se refiere a la construcción y definición social, cultural, histórica y política de la hombría y de lo que deben ser las características y el comportamiento de un hombre en un contexto determinado. Existen muchas construcciones sociales que definen cómo debe ser un hombre; estas construcciones pueden cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad. Una perspectiva de género permite poner de relieve las presiones que existen sobre los hombres y los niños para que se ajusten a los papeles específicos que se les asignan. (Fuente: ONU MUJERES - Glosario de Igualdad de Género)

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Perspectiva que tiene en cuenta las diferencias de género a la hora de analizar cualquier fenómeno, política o proceso social. La perspectiva de género se centra en particular en las diferencias de estatus y poder basadas en el género. También tiene en cuenta las formas en que dicha discriminación afecta a las necesidades inmediatas, así como a los intereses a largo plazo, de mujeres y hombres. En un contexto político, adoptar una perspectiva de género significa seguir una estrategia que incluya las preocupaciones y experiencias de las mujeres, en pie de igualdad con las de los hombres, en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que mujeres y hombres se beneficien por igual de la acción y no se perpetúen las desigualdades. (Fuente: EIGE)

V. Análisis del contexto del Proyecto desde la perspectiva de género

A. Marco normativo y políticas nacionales

Cuba ha mantenido un compromiso sostenido hacia la igualdad plena entre mujeres y hombres, reconociendo el marco normativo internacional ² para ello:

- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y Declaración política y documentos resultados de Beijing+5.
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- ✓ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Siendo el primer país en firmar y segundo en ratificar la CEDAW, Cuba es signataria de importantes tratados internacionales que brindan un marco jurídico internacional para proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas en toda su diversidad. Tal es el caso de la Convención de los Derechos del Niño, el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños; y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros.

A través de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), mecanismo nacional para la igualdad de género y el avance de las mujeres, la isla participa activamente en las sesiones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, así como de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Forma parte, además, de los países miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) comprometidos con la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

Como resultado de la política sostenida del Estado en la garantía de derechos y creación de oportunidades para las mujeres, las cubanas tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades para el acceso al estudio, al empleo y salario; a la propiedad de la tierra y plena capacidad legal para administrar bienes y heredar; están facultadas para firmar contratos civiles y mercantiles de todo tipo y recibir créditos bancarios; y cuentan con servicios para garantizar el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Sin embargo, estudios sobre las brechas de género, en particular, sobre la participación desigual de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de los países de América Latina y el Caribe³ abordan la existencia de brechas de género en distintas áreas.

² <https://www.genero.onei.gob.cu/pamujeres>

³ <https://www.ilo.org/es/resource/news/promover-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-contribuye-impulsar-la-productividad-y-el>

Disparidad en la participación laboral

En 2023, las mujeres lograron recuperar los niveles de participación laboral previos a la pandemia, sin embargo, la brecha de género en la participación laboral persistió significativamente, con una tasa de 51.8% para las mujeres en comparación con el 74.4% para los hombres (OIT, 2023).

Brecha por nivel educativo

A nivel regional, la tasa de ocupación de los hombres con nivel universitario supera en 11 puntos porcentuales a la de las mujeres con igual nivel educativo. En los niveles bajos de educación, la brecha por género alcanza los 32 puntos porcentuales, siendo aún más pronunciada (OIT, 2023).

Contribución del trabajo no remunerado

Las mujeres dedican de 22 a 43 horas semanales a actividades de cuidado no remuneradas, frente a las 10 a 20 horas dedicadas por los hombres, lo que reduce significativamente el potencial productivo femenino en la región (CEPAL, 2023).

Costo económico de la violencia de género

La violencia hacia las mujeres puede representar un costo de hasta el 2% del PIB global (ONU Mujeres, 2016).

Formalización del trabajo de cuidado remunerado

En América Latina, el trabajo doméstico representa el 11.3% del empleo total femenino, con 7 de cada 10 trabajadoras y trabajadores domésticos perteneciendo al empleo informal (OIT, 2021).

Impacto de la inclusión financiera y digital de las mujeres

La inclusión financiera y digital de las mujeres es clave para su empoderamiento económico, proporcionando acceso a información sobre oportunidades laborales, empleos más flexibles y recursos educativos (OECD, 2012).

Articulación con las políticas nacionales:

La **Constitución de la República de Cuba** ⁴, aprobada en referéndum en 2019, reconoce la igualdad de derechos y responsabilidades para mujeres y hombres en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito y establece que el Estado garantiza "las mismas oportunidades y posibilidades" para mujeres y hombres, además de propiciar el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social" (Art.42 y 43).

El **Código de las Familias** ⁵, también toma en cuenta los principios de igualdad de género y no discriminación en la Constitución de la República, garantiza derechos, oportunidades y posibilidades a las mujeres, a la vez que reconoce relaciones igualitarias a lo interno de las familias. Es, además, resultado de la participación popular y un amplio trabajo de especialistas y organizaciones, incluidas la FMC y el Centro Nacional de Educación Sexual (CENESEX). Entre sus preceptos reconoce la aceptación de varios regímenes económicos en los matrimonios, la corresponsabilidad para el desempeño del trabajo doméstico y de cuidado y que, en caso de que exista una división sexual de roles y funciones durante la convivencia de los cónyuges, esta no puede dar lugar a desbalances o perjuicios económicos para ellos.

El **Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres** ⁶ (PAM) resume el sentir y la voluntad política del Estado cubano y constituye la piedra angular en el

⁴ <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2019/01/Constitucion-Cuba-2019.pdf>

⁵ Ley 156/2022 <https://www.parlamentocubano.gob.cu/sites/default/files/documento/2022-09/goc-2022-o99.pdf>

⁶ Decreto Presidencial 198/2021 <http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/03/08/decreto-presidencial-pone-en-vigor-el-programa-nacional-para-el-adelanto-de-las-mujeres/>

desarrollo de políticas a favor de las mujeres, al tiempo que da continuidad al avance y desarrollo de la igualdad de género en el país. Su objetivo principal es promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República de Cuba, así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, con el fin de eliminarlos.

Se concibe como la agenda del Estado cubano para el adelanto de las mujeres e integra en un solo documento acciones y medidas que se corresponden con los principios y postulados reconocidos en la Constitución de la República de Cuba, así como con los compromisos internacionales contraídos sobre la igualdad de género. Promueve acciones dirigidas para lograr mayor integralidad y efectividad en la prevención y eliminación de manifestaciones de discriminación contra las mujeres; a fortalecer los mecanismos, la capacidad profesional de los/las funcionarios/as y servidores públicos para incorporar las cuestiones de género en la elaboración de políticas, programas y en la prestación de servicios.

A su vez constituye un Programa de Gobierno, que promueve y garantiza las acciones de seguimiento, evaluación y control que corresponden a los organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales y otras organizaciones e instituciones, con la participación de la FMC como mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres.

Se concreta a través de un Plan de Acción que abarcan siete áreas de especial atención (AEA):

- Área 1. Empoderamiento económico de las mujeres.
- Área 2. Medios de Comunicación.
- Área 3. Educación, Prevención y Trabajo Social.
- Área 4. Acceso a la Toma de Decisiones.
- Área 5. Legislación y derecho. Marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia.
- Área 6. Salud sexual y reproductiva.
- Área 7. Estadísticas e investigaciones.

La **Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y la violencia en el escenario familiar** ⁷, aprobada en 2021, mediante el Acuerdo 9231 del Consejo de Ministros, con el objetivo garantizar la respuesta integral e integrada para la prevención y atención efectiva a la violencia de género y en el escenario familiar, por su importancia y prioridad para generar una respuesta articulada y coordinada intra e intersectorial a las demandas relacionadas con esta problemática. Organizada a partir de 10 componentes que incluyen la comunicación social, la educación y formación continua, la prevención, las

⁷ <https://cuba.unfpa.org/es/publications/estrategia-integral-de-prevenci%C3%B3n-y-atenci%C3%B3n-la-violencia-de-g%C3%A9nero-y-en-el-escenario>

acciones locales y comunitarias, la atención, la protección, el desarrollo legislativo, la información y estadísticas, la investigación y el seguimiento y evaluación, se sustenta en el trabajo cooperado entre los órganos y organismos de la Administración Central del Estado, los diferentes prestadores de servicios, los agentes sociales en las comunidades y la amplia participación ciudadana, que incluye las organizaciones de masas y sociales y las demás formas asociativas, servicios legales, de salud, educación, gobiernos locales, y otros que sean relevantes en cada contexto específico, a partir del rol protagónico de estos sujetos.

El **Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral**⁸, constituyó un importante y decisivo paso para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables; además de fomentar condiciones de armonía y equidad en esos entornos, es un instrumento de prevención, protección y acción contra aquellos hechos de exclusión y menoscabo a la integridad física y psicológica de las personas. Reafirma que empleadores de todos los sectores, tienen la responsabilidad de promover un escenario laboral de no tolerancia frente a expresiones de discriminación, violencia y acoso. Se especifica que, en el sector no estatal se crea una comisión o se designa una persona encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito, es decir, será quien analice y gestione la ocurrencia de este tipo de hechos. El mecanismo elegido para actuar deberá ponerse en conocimiento de todos/as los/as empleados/as.

De ahí el surgimiento en 2023, con frecuencia de actualización de la información el 30 de junio de cada año, del **Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género**⁹ (OCIG), delineado por la Agenda Regional de Género, constituyó un esfuerzo innovador la Oficina Nacional de Estadísticas e información (ONEI) y el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) de la FMC, con la colaboración del INIE en su rol técnico de la Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial (PADIT) y apoyo de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS), CEPAL, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Constituye una herramienta donde se recopilan, procesa y visualizan indicadores relacionados con la situación y posición de mujeres y hombres, desde un enfoque de género y de derecho. La información que brinda se basa, fundamentalmente, en los datos oficiales generados por la ONEI. Puede encontrarse información acerca del PAM y sus AEA (indicadores y su descripción, gráficos, tablas de datos, metadato y análisis), marco normativo, investigaciones e informes con enfoque de género seleccionados.

⁸ Decreto Ley No 96/2023 <https://oig.cepal.org/sites/default/files/goc-2023-ex66.pdf>

⁹ <https://www.genero.onei.gob.cu/>

Por su parte, el **Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social al 2030 (PNDES 2030)**¹⁰ se articula con la Constitución de la República en diciembre de 2019, con el fin de crear las condiciones necesarias para consolidar avances e impulsar programas y proyectos para enfrentar los desafíos. Establece seis ejes estratégicos, diseñados bajo un enfoque sistémico, que articulan la propuesta de desarrollo económico y social de Cuba hacia 2030, donde se transversaliza el enfoque de género, la reducción de las desigualdades, el crecimiento económico, la sostenibilidad ambiental y el hambre cero. Es el documento rector del Sistema Nacional de Planificación¹¹, e incluye las estrategias, objetivos y acciones generales en materia económica, social y política, concebidas de manera integral y coherente para orientar la conducción del desarrollo y resolver los desequilibrios estructurales de la economía con una visión estratégica y consensuada a mediano y largo plazo.

Otras normativas como la Resolución No. 456/2021 del Ministerio de Finanzas y Precios (MFP) que establecen una bonificación en el pago del impuesto sobre los Ingresos Personales a madres trabajadoras que tengan tres o más hijos menores de diecisiete años; la Resolución No. 58/2021 del Ministerio de Educación (MINED) sobre la apertura de Casitas Infantiles en Centros Laborales y el Decreto Ley No. 84/2024 Modificativo del Decreto-Ley 56 sobre la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias, y el Decreto Ley No. 109/2024 sobre el Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida Sistema Nacional para el "cuidado integral de la vida"; constituyen ejemplo de la voluntad política en continuar fomentando el empoderamiento económico de la mujer cubana.

En la **Política para impulsar el desarrollo territorial**¹² y sus normas jurídicas, se refrenda la inclusión de principios como la justicia social, la equidad y la igualdad, determinándose la necesaria transversalidad del enfoque de género en la actuación de los gobiernos locales y de los Proyectos de Desarrollo Local (PDL).

Por último, aunque la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no cuenta con una legislación específica ni con un ente gubernamental dedicado a su regulación, se aborda implícitamente mediante normas como el Decreto Ley 34¹³ (artículo 3.2), al establecer la RSE como principio de actuación para empresas estatales, y la Resolución 201/2023¹⁴ del MFP, que regula la creación de reservas voluntarias destinadas a financiar acciones de RSE. Para el sector no estatal, el Decreto Ley 88 (mipymes) y el Decreto Ley 89 (cooperativas no

¹⁰ El Decreto Presidencial 261, en el cual se detalla la institucionalidad para la implementación del PNDES 2030. <https://www.mep.gob.cu/en/node/1306>

¹¹ Resolución 57/2022 del Ministerio de Planificación y Economía, en la cual se establecen las bases del sistema de trabajo para la gestión de los Macroprogramas del Plan. <https://www.mep.gob.cu/es/marco-regulatorio/resolucion-no-57>

¹² <https://www.mep.gob.cu/es/noticia/politica-para-impulsar-el-desarrollo-territorial>

¹³ <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-ley-34-de-2021-de-consejo-de-estado>

¹⁴ <https://www.mfp.gob.cu/noticia/840>

agropecuarias) incorporan la RSE como compromisos voluntarios, enfocados en beneficiar a trabajadores, familias, sociedad y medio ambiente, oportunidad para el destino de recursos y financiamientos hacia el logro de la explícita a la igualdad de género.

A nivel local, existe la posibilidad de co-construir políticas públicas locales, diseñadas específicamente para la atención a la igualdad de género, aunque es una competencia poco explorada.

Sin embargo, una cultura patriarcal¹⁵ profundamente arraigada requiere de una articulación multinivel, multiactoral y multidimensional, en el entendido de que el camino hacia una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades es continuo.

B. Participación de las mujeres en las NAEs

Al presentar en 2019 el Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, Cuba identificó, junto a los progresos, tres desafíos que limitan un avance más acelerado en el camino hacia la igualdad:

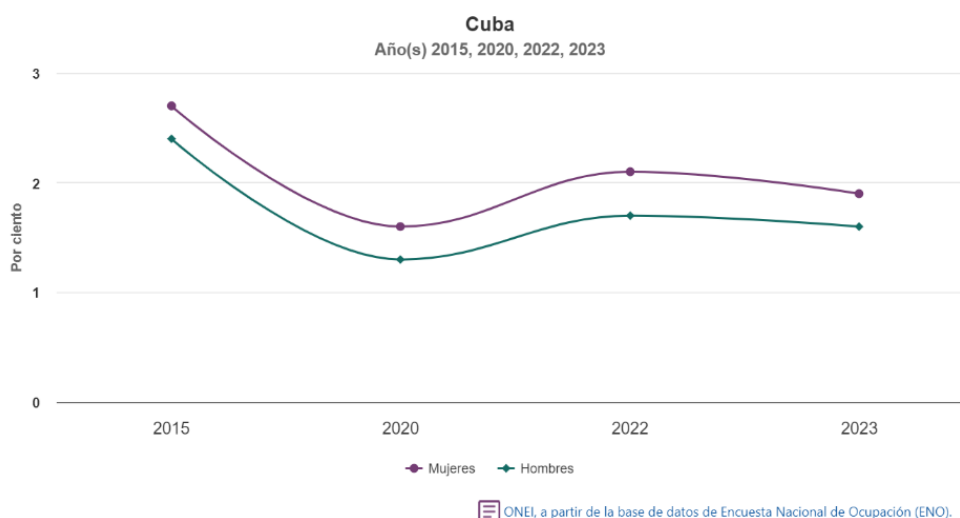
- ✓ Persistencia de estereotipos de género.
- ✓ Brecha reproductiva, asociada a la fecundidad adolescente.
- ✓ Insuficientes servicios de cuidado.

A ello se deben sumar las diferentes brechas de género en ámbitos como la participación dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), personas ocupadas y desocupadas, en el empleo formal, el acceso y control de la tierra y en el uso del tiempo.

Por ejemplo, la tasa de desocupación de las mujeres cubanas durante los años 2015-2023 sistemáticamente fue mayor que la que presentan los hombres (con la excepción de los años 2017 y 2019 donde resultaron semejantes). Las mujeres rurales muestran a lo largo de todo el período las más altas tasas de desocupación, incluso superando a los hombres rurales. En el año 2023, el comportamiento del indicador por territorios sitúa a siete provincias con tasas de desempleo en las mujeres que superan el valor de la media del desempleo femenino (1,9 %), esas provincias son: Mayabeque (3,6%), Guantánamo (2,9 %), Artemisa (2,8 %), Granma (2,4 %), La Habana (2,3 %), Matanzas (2,3 %) y Las Tunas (2,1 %). En el análisis racial, se aprecia que las mujeres negras son las que tienen la mayor tasa de desocupación con un 2,6 por ciento.

¹⁵ El patriarcado es una forma de dominación del hombre sobre la mujer que justifica la supremacía de lo masculino sobre lo femenino. Se naturaliza desde diferentes instancias formales e informales como la religión, el lenguaje o el derecho, las cuales legitiman las injusticias sociales, la dominación y las violencias de género.

Tasa de desocupación



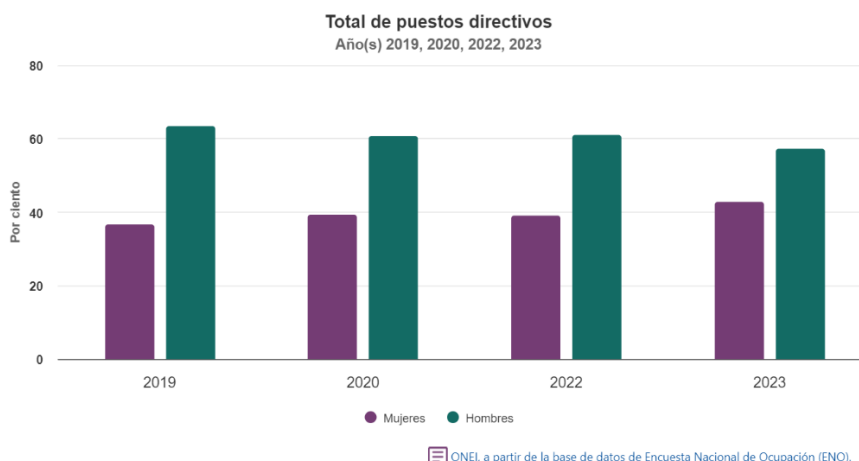
El gráfico anterior **Tasa de desocupación**, muestra la proporción de la población que se encuentra desocupada en relación con la población económicamente activa. Permite identificar las brechas que existen entre hombres y mujeres en este indicador, generalmente la tasa de desempleo es superior en el caso de las mujeres.

En 2021, los únicos sectores de actividad económica donde las mujeres fueron mayoría en la ocupación fueron Educación (68%), Intermediación financiera (68,6%), Salud Pública y Asistencia Social (71,3%). Este comportamiento se ha mantenido durante los últimos 10 años.

Según categorías ocupacionales, las mujeres representan mayoría entre los cargos técnicos (66,1% en 2021), seguidas por los servicios (43,8%) y los cargos administrativos (63,1%). Sin embargo, en la categoría dirigentes solo representan 31,5 por ciento en 2021. Esta tendencia en la estructura de la ocupación se mantiene en los últimos 10 años; particularmente en la categoría dirigente no han rebasado las 39 mujeres de cada 100 personas y se observa una disminución de casi siete puntos porcentuales en 2021 respecto a 2020.

Por otro lado, la **Proporción de mujeres en puestos directivos** entre los años 2019 hasta el año 2023, es un indicador que proporciona elementos para conocer de la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión, en la vida política, económica y pública, y se comportó de la siguiente forma:

Proporción de mujeres en puestos directivos



ONEI, a partir de la base de datos de Encuesta Nacional de Ocupación (ENO).

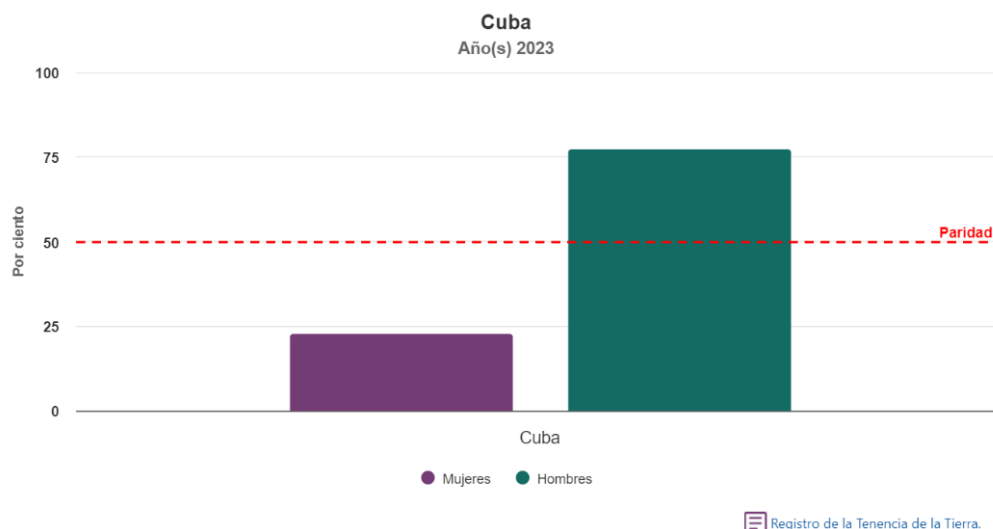
Su cálculo en los puestos totales y en los considerados altos e intermedios permite conocer cómo se ubica la mujer en los cargos de dirección superior. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación entre los años 2019 y 2023 más del 57% de los cargos directivos en el país están cubiertos por hombres. El comportamiento es semejante cuando se tratan de cargos superiores e intermedios, ellas ocupan el 42,8% de los puestos a estos niveles. No obstante, se aprecia cierta tendencia en el tiempo a un incremento de la proporción de mujeres para ocupar cargos de directivos incluyendo cargos altos e intermedios.

Así mismo, la **Proporción de mujeres propietarias o titulares de derechos de tierras agrícolas**, es un indicador que parte de la propiedad de la tierra como un derecho legalmente reconocido para adquirir, usar y transferir el derecho al uso de la tierra y se centra en la paridad de género, lo que permite evidenciar el grado en que las mujeres están en desventaja en los derechos de propiedad/tenencia de tierras agrícolas.

En Cuba solo el 22,6% de personas con tenencia de tierra son mujeres. Se evidencia un predominio de hombres como propietarios de tierras, aunque, al cierre del año 2024 se denota un ligero incremento de mujeres como titulares de derechos de tierras agrícolas. En el período de referencia en cuanto a los valores porcentuales por tipo de tenencia, las mujeres no sufren modificación, sin embargo, los hombres disminuyen porcentualmente su presencia como usufructuarios e incrementan su participación como propietarios. En el último año se constata un incremento en la proporción de mujeres con tenencia de

tierras, en especial, aquellas cuyas edades oscilan entre 50 y 64 años de edad.

Proporción de mujeres propietarias o titulares de derechos de tierras agrícolas



La Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016) mostró que las mujeres dedican 35,97 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que los hombres 21,76 horas. Esta brecha se profundiza en las zonas rurales, donde ellas dedican una hora más que las urbanas a los quehaceres domésticos y casi dos horas más al trabajo de cuidados.

Las mujeres se sobrecargan de trabajo en condiciones de vida complejas, con escasez de alimentos, fallas del fluido eléctrico y poco acceso al agua. Los hogares de menores ingresos con jefatura de mujeres, enfrentan condiciones mucho más complejas para garantizar la vida diaria, que lleva, por ejemplo, a que las mujeres prioricen a hijas e hijos, personas mayores y figuras masculinas con los alimentos más nutritivos.

Género en Formas de Gestión No Estatales

Estadísticas, análisis especializados e historias de vida muestran brechas de género en empresas privadas cubanas. En septiembre de 2021 fueron aprobadas las primeras 35 micro, medianas y pequeñas empresas y la cifra aumentó a un total de 6.273 a finales de 2022. Sin embargo, un corte informativo del Ministerio de Economía y Planificación (MEP), al cierre del primer semestre de 2022, informó que, de los 4.097 nuevos actores económicos aprobados hasta ese momento, la mayoría MIPYME privadas (97,5 %), solo 23,3 por ciento de los/as socios/as eran mujeres.

En 2022, de 587 382 personas que ejercían el Trabajo por Cuenta Propia (TCP), modalidad de empleo en el sector no estatal de la economía de mayor presencia en el país, el 34% eran mujeres y el 27% jóvenes, donde la mayor parte laboraban en ámbitos tradicionalmente asignados a mujeres, como los servicios, los cuidados y la atención educativa a la niñez.

En septiembre de 2024, existían 613 715 personas en todo el país, de ellas, eran titulares 487 947, y el 86 % ejecutaba su actividad de manera autónoma, mientras que solo el 14 % empleaba a 103 884 trabajadores.

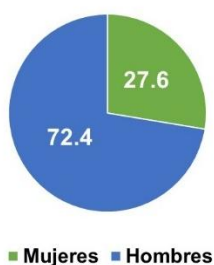
Al cierre de octubre de 2024 la composición de los NAEs en Cuba se comportaba de la siguiente manera:



Actividad económica principal de mipymes y CNA (en %)



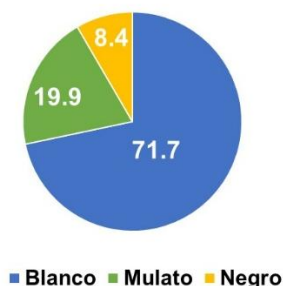
Sexo de los socios



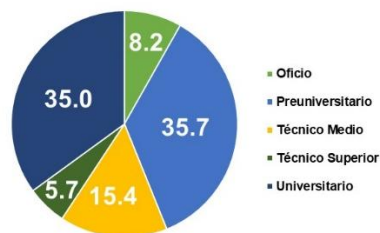
Edad de los socios



Color de la piel de los socios



Escolaridad de los socios



En el caso de los PDL, la última evaluación de la implementación de la *Política para impulsar el desarrollo territorial y sus normas jurídicas*, rumbo a su actualización, data de 2023. En este proceso, como parte del sistema de trabajo PADIT y el Centro de Estudios de Desarrollo Local y Comunitario (CEDEL), realizaron un estudio de los resultados fundamentales obtenidos en cada uno de los municipios, identificándose la aprobación de más de 2 mil 500 PDL, sin embargo, la carencia de estadísticas públicas sobre sus titulares, impide determinar cuántas son mujeres negras, cuál es su edad o en qué zona del país residen.

Por último, tomando como ejemplo, la esfera empresarial de las TICs (uno de los sectores priorizados del Proyecto), se evidencia que ellas ocupan el 28% de los puestos técnicos y especializados, sin embargo, en el universo de la actividad privada las brechas se amplían: las mujeres son apenas el 2% de quienes dirigen las más de 100 MIPYMES de tecnología creadas en el país, según la Unión de Informáticos de Cuba (UIC).

Más del 60% de los egresos de nivel superior son mujeres, sin embargo, ellas representan solo un 30% de las graduaciones de la Universidad de Ciencias Informáticas, y al interior del sector, los hombres dominan las especialidades de programación, asociadas a las mayores oportunidades de ingresos monetarios.

Un diagnóstico preliminar de la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras (RCME) constató también las asimetrías en las competencias informacionales y digitales desde una perspectiva de género, cuyos resultados fueron expuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

C. Oportunidades y barreras al emprendimiento femenino

Oportunidades a favor de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres:

- ✓ Existencia de leyes, normativas, programas y proyectos enfocados en este fin o con la visión de transversalización del enfoque de género.

- ✓ Compromiso de organizaciones gubernamentales, academia, de la sociedad civil y emprendimientos.
- ✓ Participación comunitaria en proyectos enfocados en la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, respaldada por instituciones.
- ✓ Capacidades instaladas en los territorios generadas por PADIT.
- ✓ Cooperación internacional y financiamientos para programas de género.
- ✓ Utilización de los Fondos para el Desarrollo Local en los municipios para realizar acciones en atención a la igualdad de género, como parte de la implementación de la Estrategias de Desarrollo Municipales.
- ✓ Mayor conciencia pública sobre los derechos de la mujer y de la necesidad de su empoderamiento económico.
- ✓ Alianzas público-privadas para desarrollar programas innovadores.
- ✓ Posibilidad de construir políticas públicas locales género-responsivas, basadas en evidencias.
- ✓ Reservas voluntarias que crean los actores económicos que pueden ser destinadas a acciones género-responsivas.
- ✓ Competencias del gobierno local para la actualización de estrategias de desarrollo municipal, integrando la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.
- ✓ Existencia de eventos y espacios en todo el país para la socialización y sensibilización sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.
- ✓ Existencia de clubes y redes de apoyo al emprendimiento femenino en todo el país.

Barreras :

- ✓ Desigualdad de género: persisten estereotipos y roles de género que limitan las oportunidades de las mujeres en el ámbito empresarial. La carga de trabajo doméstico y de cuidado familiar dificulta la dedicación al emprendimiento.
- ✓ Acceso a financiamiento: las mujeres emprendedoras enfrentan mayores dificultades para acceder a créditos y otros recursos financieros. La ausencia de activos financieros y materiales.
- ✓ Limitaciones legales y burocráticas: las regulaciones y trámites para emprender pueden ser complejos y desalentadores. La inseguridad laboral en empleos informales.
- ✓ Acceso a recursos y capacitación: la falta de acceso a información, capacitación y tecnología dificulta el desarrollo de los emprendimientos. La escasa inserción en redes sociales y negocios.
- ✓ Limitaciones en recursos materiales y financieros para programas sobre igualdad de género y empoderamiento económico nivel local.
- ✓ Falta de datos públicos desagregados sobre la situación de la igualdad de género, el empoderamiento económico, presencia en los NAEs y su papel en la economía, con énfasis en el ámbito local.

- ✓ Desigualdades en el acceso a servicios de calidad en zonas rurales y urbanas.
- ✓ Brecha digital y acceso limitado a tecnologías.
- ✓ Insuficientes espacios para el fortalecimiento de capacidades para funcionarios/as en políticas públicas, y para titulares de emprendimientos, enfocados en la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.
- ✓ Crisis económicas y escasez de recursos que afectan la inversión social.
- ✓ Poca autonomía de gobiernos locales para incentivar la responsabilidad social empresarial con enfoque de género.
- ✓ El envejecimiento poblacional y la migración afectan la disponibilidad de profesionales.

El emprendimiento de mujeres en Cuba no solo tiene un impacto económico, sino también social y cultural, al contribuir al reconocimiento y empoderamiento de las mujeres. Las mujeres representan en Cuba más del 50% de la fuerza técnica, lo que demuestra un gran potencial.

VI. Mapeo de actores

LEYENDA: (N) nacional (P) provincial (M) municipal

ACTOR	RELACIONES	NIVEL		
		N	P	M
FMC	Secretariados	x	x	x
	Centro de Estudios de la Mujer	x		
	Editorial de la Mujer	x		
	Casa de Orientación a la Mujer y la Familia			x
MEP	Dirección de Actores Económicos	x		
	INIE	x		
	PADIT	x	x	x
INAENE	Departamentos de Actores Económicos		x	
MTSS	Dirección General de Empleo	x		
	Observatorio Social y Laboral (OSL)	x	x	x
	Centro de Estudios Laborales y de Seguridad Social (CELASS)	x		
	Direcciones Territoriales	x	x	x
ONEI	-----	x	x	x
DUE Cuba	-----	x		
AFD-UGP	-----	x		
ONU Cuba	PNUD, UNFPA, UNICEF, FAO, UNESCO	x		
MES	Universidades		x	
	Cátedras de la Mujer		x	
	Centros Universitarios Municipales			x
	Centros de Estudios para el Desarrollo Local		x	
	Centro de Estudios de la Economía Cubana	x		

	Red de Emprendimientos de la Universidad de La Habana		x	
	Fundación Universitaria de la Universidad de La Habana		x	
	Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana (FCOM)		x	
	Instituto Superior de Diseño (ISDi)	x		
	Centro de Estudios Demográficos (CEDEM)	x		
	Facultades de Economía		x	
	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)			
MINCEX	PROCUBA	x		
	CCRC	x	x	
	Centro de Superación para el Comercio Exterior y la Inversión Extranjera	x		
MINCOM	Soberanía	x		
	Dirección de Desarrollo	x		
MINCULT	Dirección de Desarrollo de las Industrias Culturales y Cooperación Internacional	x		
	Direcciones territoriales de Cultura		x	x
	CIERIC	x	x	
MINJUS	Direcciones de Bufetes Colectivos		x	x
	Registros Centrales e Inversión Extranjera	x		
CITMA	CEDEL	x		
	CIPS	x		
	Delegaciones Territoriales			
CESJ	Centro de Estudios de la Juventud	x		
BCC	Bancas Comerciales	x	x	x
	Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF)	x	x	x
	Centro de Superación Bancaria	x		
MFP	Direcciones Territoriales		x	x
MINAG	Delegaciones de la Agricultura	x	x	x
UIC	Direcciones Territoriales		x	x
MINEM	Dirección de Energía Renovable CubaSolar	x		
MINDUS	Oficina Nacional de Diseño (ONDi)	x	x	
IICS	ACCS	x	x	x
	UPEC	x	x	x
	Instituto Internacional de Periodismo José Martí (IIPJM)	x	x	x
15 Gobiernos provinciales y el ME Isla de la Juventud	Direcciones de Desarrollo Territorial		x	x
	Direcciones de Desarrollo Municipal			x
	Direcciones de Economía y Planificación		x	x
	Direcciones de Información y Comunicación		x	
	Departamentos de Información y Comunicación			x
	Medios de Comunicación Masiva comunitarios	x	x	x
	Direcciones de Comercio Exterior e Inversión Extranjera		x	x

VII. Propuesta para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto.

Las medidas específicas que se proponen para la incorporación y aseguramiento de la perspectiva de género son las siguientes :

Formación sobre igualdad de género: se realizará una formación específica en igualdad de género y masculinidades cómplices de la igualdad de género para los diferentes grupos involucrados en la implementación del Proyecto.

Sensibilización: inserción en las campañas de comunicación acciones de sensibilización para promover la igualdad de género en el ámbito empresarial.

Grupos de trabajo paritarios: fomentar la paridad de género en los equipos de trabajo, tanto de las agencias implementadoras como de los equipos que se contraten a través de terceros (proveedores de servicios de las actividades).

Desagregación de datos por sexo: recolección y análisis de datos desagregados por sexo para identificar las brechas de género y diseñar intervenciones más específicas.

Incorporar indicadores cuantitativos y cualitativos específicos de género en el plan de M&E con el fin de poder evaluar los cambios en la situación de las mujeres empresarias.

Empoderamiento económico: promoción de la autonomía económica de las mujeres y jóvenes como prioridad a través del acceso a recursos, capacitación y mercados mediante las actividades del proyecto.

Articulación activa con instituciones, proyectos, redes e iniciativas: coordinación y sinergias con instituciones, proyectos, redes e iniciativas que promuevan el desarrollo de los NAEs y la igualdad de género; en materia de socializar herramientas, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Seguridad física: Garantizar que los espacios físicos sean seguros, accesibles y libres de discriminación

Facilitación con enfoque de género: facilitación consciente de espacios de diálogo, reuniones, presentaciones, talleres, mentorías, entre otras, que generen espacios seguros para las mujeres, de manera que puedan expresar sus opiniones libremente, se consideren los tiempos asignados de participación de hombres como de mujeres de manera igualitaria, y se asegure de que tanto hombres como mujeres ocupan roles protagónicos en igual medida.¹⁶

¹⁶ Por ejemplo, fotos deberán contener representación paritaria de ambos géneros.

Conciliación: adaptación de los horarios de reuniones, talleres, capacitaciones y eventos para facilitar la participación de mujeres y hombres con responsabilidades sobre el cuidado de personas dependientes (menores o mayores, familiares, entre otros).

Colaboración e involucración con expertos/as en género: consultorías con expertos/as en género para asegurar que la evaluación sea rigurosa y sensible a las cuestiones de género, así como la determinación de posiciones dentro de los equipos de gestión con este fin.

Difusión de los resultados: comunicación de los resultados de la evaluación de manera clara y concisa, tanto a los actores internos como externos al proyecto especificando los avances en igualdad de género trabajados y logrados en base a la medición sobre los indicadores seleccionados y los datos desagregados recogidos.

En el capítulo **VIII. Efemérides a considerar** del presente plan, se presentan ejemplos que pueden ser abordadas desde la Estrategia de Comunicación del proyecto, en conexión con resultados e impactos alcanzados.

Lenguaje inclusivo: uso de un lenguaje inclusivo (no sexista y estereotipado) y evitar sesgos de género en la comunicación y materiales promocionales.

OBJETIVOS	RESULTADOS	RESPONSABLES	ACCIONES
OE1: Contribuir a reforzar el sistema de innovación y el desarrollo de ideas.	1.1 Espacios seguros y en condiciones de igualdad para la creación y el desarrollo de ideas.	PNUD	1) Garantizar condiciones de equidad para que mujeres y hombres accedan a financiamiento, tecnología, formación y redes de apoyo empresarial. 2) Promover la participación de las mujeres en programas de innovación y desarrollo tecnológico. 3) Apoyar la creación de empresas de base tecnológica lideradas por mujeres. 4) Fomentar la creación de programas de incubación y aceleración con enfoque de género.
	1.2 Mejorado el uso de herramientas digitales y de la comunicación para potenciar la innovación de forma género - responsiva.		1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género. 2) Diseñar e implementar acciones de capacitación en habilidades digitales básicas y avanzadas, adaptada a las necesidades y contextos de las mujeres, e incluyendo a mujeres en situación de discapacidad y otras que han quedado detrás por sus condiciones de género. 3) Promocionar acciones de capacitación en habilidades técnicas, digitales y de apoyo al liderazgo de mujeres para aquellas que son emprendedoras. 4) Impulsar la participación de mujeres en toda su diversidad en áreas tecnológicas, científicas, de energías renovables y producción sostenible, y otros sectores tradicionalmente masculinizados. 5) Fomentar la participación de las mujeres en la creación de

			contenido digital, como blogs, videos y podcasts. 6) Fomentar el uso de herramientas digitales inclusivas para el emprendimiento, la educación y el desarrollo profesional, asegurando condiciones de igualdad de género y de inclusión social. 7) Fomentar el uso de plataformas digitales que mejoren la accesibilidad a los servicios para mujeres en situación de discapacidad. 8) Utilizar la plataforma digitales creadas o fortalecidas para promover la concienciación en género y la corresponsabilidad en los cuidados. 9) Apoyar la creación de plataformas y redes en línea para mujeres emprendedoras y profesionales que contribuyen a su empoderamiento económico y al cierre de brechas de género. 10) Fomentar el diseño e implementación de programas de innovación específicos para impulsar la incorporación de mujeres en áreas rurales y comunidades vulnerables y contribuir a reducir brechas de género (segregación ocupacional, ingresos de mujeres y hombres, ejercicio de cuidados, entre otros).
OE 2: Aumentar la creación y apoyar el rendimiento de los nuevos actores económicos.	2.1 Mejoradas las capacidades de los nuevos actores económicos, con énfasis en las MIPYME.	AFD	1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género. 2) Garantizar el acceso igualitario a recursos y oportunidades. 3) Apoyar la creación de protocolos para prevenir y abordar el acoso laboral y la discriminación de

			género en los nuevos emprendimientos y espacios de trabajo. 4) Incentivar el liderazgo de mujeres en cooperativas, mipymes y proyectos de desarrollo local. 5) Promover una cultura empresarial inclusiva, eliminando estereotipos de género en el ámbito productivo. 6) Asegurar que los documentos de participación en acciones del proyecto fomenten modelos económicos que integren prácticas de producción sostenible y/o en los que las mujeres tengan un papel clave en la economía verde. 7) Promover la participación de mujeres titulares de iniciativas de economía circular y energías renovables. 8) Incluir, de forma transversal, en los espacios que corresponda temas como liderazgo de mujeres, negociación, conciliación de la vida laboral y familiar, y uso de tecnologías digitales.
	2.2 Sensibilizadas las autoridades competentes para el desarrollo de un marco normativo eficaz.		1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género. 2) Asegurar alineamiento con la Constitución de Cuba, el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social y las políticas gubernamentales sobre género. 3) Asegurar que las acciones y estrategias implementadas, fomenten una participación equitativa y no reproduzcan estereotipos o brechas de género. 4) Identificar a mujeres emprendedoras exitosas para que

compartan sus experiencias y sirvan de inspiración.

5) Aprovechar eventos de networking y mentoría para conectar a las mujeres con otras emprendedoras y profesionales.

6) Promover la creación de alianzas con organizaciones de mujeres, instituciones gubernamentales y empresas privadas para promover el emprendimiento femenino.

6) Identificar las diferencias en las necesidades y prioridades de capacitación entre mujeres y hombres emprendedores.

7) Identificar e informar sobre las áreas donde se necesitan cambios o nuevas regulaciones para promover la igualdad de género.

8) Organizar talleres y sesiones de capacitación para autoridades competentes sobre la importancia de la perspectiva de género en la formulación de políticas públicas nacionales y locales.

10) Identificar criterios y recomendaciones sobre cómo mejorar el marco normativo desde una perspectiva de género.

2.3 Aumentadas las capacidades de los centros de formación y de las universidades.

1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género.

2) Incorporar programas de capacitación para actores económicos sobre buenas prácticas con perspectiva de género.

3) Identificar las áreas donde las mujeres necesitan mayor apoyo, como habilidades digitales, gestión financiera o acceso a mercados.

			4) Fomentar la incorporación de estudios de caso y ejemplos de mujeres emprendedoras exitosas en los planes de estudio. 5) Incluir módulos sobre sesgos de género en el emprendimiento y estrategias para superarlos. 6) Fomentar la investigación sobre emprendimiento femenino y la creación de conocimiento específico. 7) Facilitar la creación de redes de mujeres emprendedoras dentro y fuera de la academia.
OE 3: Ampliar el acceso a recursos y a la financiación de los nuevos actores económicos, con énfasis en las MIPYME.	3.1 Desarrollados mecanismos de financiamiento y aportados medios productivos directamente a los NAE con énfasis en las MIPYME.	PNUD	1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género. 2) Capacitar a los y las funcionarios/as de las instituciones financieras en la perspectiva de género y la realización de acciones afirmativas para cerrar brechas de género y potenciar el liderazgo de mujeres. 3) Garantizar el acceso igualitario y/o específico con equidad a mecanismos de financiamiento y medios productivos para emprendimientos liderados por mujeres. 4) Identificar y fomentar el abordaje / las soluciones a las necesidades y barreras específicas de acceso a y control sobre el financiamiento y medios productivos que presentan las mujeres emprendedoras en diferentes sectores y regiones; como, por ejemplo, la falta de información, capacitación, tecnología, sobrecarga en los cuidados, etc.

			5) Fomentar, como medidas afirmativas de género, la propuesta condiciones favorables para ser utilizadas por las mujeres, como tasas de interés preferenciales, plazos de pago flexibles y requisitos de garantía adaptados. 6) Desarrollar productos financieros que tengan en cuenta las necesidades y características de las mujeres emprendedoras y/o sean promotores de la igualdad de género y la corresponsabilidad en los cuidados. 7) Difundir información sobre los mecanismos de financiamiento disponibles a través de canales accesibles para las mujeres, como las redes de mujeres emprendedoras y organizaciones de apoyo. 8) Realizar procesos de concientización con los hombres sobre masculinidades positivas, dirigidos al fomento de la gestión de la igualdad de género y a promover un acceso género responsivo a la financiación.
	3.2 Fortalecido el mercado y perfeccionados los marcos regulatorios para el acceso a financiamiento.	AFD	1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género. 2) Fomentar condiciones de equidad para que mujeres y hombres accedan a financiamiento, tecnología, formación y redes de apoyo empresarial. 3) Fomentar la creación de redes de apoyo y colaboración entre mujeres emprendedoras. 4) Fomentar la creación de fondos de inversión con perspectiva de

			género que prioricen a los NAEs liderados por mujeres. 5) Fomentar la provisión de asistencia técnica en la elaboración de planes de negocio y la preparación de solicitudes de financiamiento.
OE 4: Incrementar el acceso de los nuevos actores económicos, con énfasis en las MIPYME, a los mercados internacionales en las áreas relacionadas con la exportación.	4.1 Fomentado el comercio, la coinversión y las empresas mixtas entre Cuba, Europa y otras regiones.	AFD	1) Establecer (seleccionar y dar seguimiento a) indicadores que informen sobre el avance en la igualdad de género. 2) Garantizar el acceso igualitario a recursos y oportunidades. 3) Fomentar condiciones de equidad para que mujeres y hombres accedan a financiamiento, tecnología, formación y redes de apoyo empresarial. 4) Fomentar la creación de redes de inversionistas que apoyen a las mujeres emprendedoras. 5) Promover la participación de las MIPYMES dirigidas por mujeres en cadenas de valor y mercados nacionales e internacionales. 6) Promover la participación de mujeres en eventos y ferias comerciales para ampliar sus oportunidades de mercado. 7) Promover asesoramiento y capacitación en comercio internacional, coinversión y empresas mixtas con enfoque de género. 8) Facilitar la participación de las mujeres en redes y alianzas comerciales internacionales. Promover la creación de empresas mixtas lideradas por mujeres.
	4.2 Mejoradas las herramientas de la administración pública para	PNUD	1) Sensibilizar a las instituciones financieras y a otros actores relevantes sobre la importancia de la igualdad de género y el

acompañar estos
procesos.

empoderamiento de las mujeres en
el comercio internacional.

2) Formar al personal de la
administración pública en igualdad
de género, priorizando la atención a
una cultura empresarial inclusiva,
género-responsiva, de
corresponsabilidad en los cuidados,
y de tolerancia cero a la
discriminación.

3) Capacitar a los/las
funcionarios/as públicos/as en
perspectiva de género para que
puedan brindar un apoyo específico
y con equidad a las mujeres
emprendedoras.

4) Identificar áreas donde se
necesitan cambios de gestión para
promover la igualdad de género y el
liderazgo de mujeres.

5) Fomentar la identificación y
diseño de soluciones en la
administración pública para el cierre
de brechas de género y para
satisfacer las necesidades y
prioridades de las mujeres
emprendedoras en relación con el
uso y control de las herramientas.

VIII. Fechas a considerar (día-mes del año)

- Día Naranja por la No violencia hacia las mujeres-25 de cada mes
- Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina 13-2
- Día Mundial contra el Cáncer 11-2
- Día Mundial de la Energía 14-2
- Día contra la Discriminación 1-3
- Día Internacional de la Mujer 8-3
- Día Internacional de las Personas con Síndrome de Down 21-3
- Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial 21-3
- Día Mundial del Agua 21-3
- Día Internacional de la Concienciación sobre el Autismo 2-4
- Día Mundial de la Salud 7-4
- Día Mundial del Emprendimiento 16-4
- Día Internacional de la Madre Tierra 22-4
- Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 28-4
- Día Internacional del Trabajo 1-5
- Día Internacional de la Familia 15-5
- Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia y Día del Campesinado Cubano 17-5
- Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo 21-5
- Día Mundial del Medio Ambiente 5-6
- Día Mundial de las Madres y los Padres 8-6
- Día Mundial de los Océanos 15-6
- Día Mundial contra el Trabajo Infantil 19-6
- Día Mundial de Toma de Conciencia de Abuso y Maltrato en la Vejez 22-6
- Día Mundial de Lucha contra la Desertificación y la Sequía 24-6
- Día de la Mujer Afrodescendiente, Afrolatinoamericana y Afrocaribeña 25-6
- Día de las Microempresas y de las Pequeñas y Medianas Empresas 27-6
- Día Internacional de las Cooperativas 6-7
- Día Mundial de la Población 11-7
- Día de la Mujer Afrodescendiente 25-7
- Día Internacional de la Amistad 30-7
- Semana Mundial de la Lactancia Materna 1-8
- Día Internacional de la Juventud 12-8
- Día de las Naciones Unidas para la Cooperación Sur-Sur 12-9
- Día Internacional de la Preservación de la Capa de Ozono 16-9
- Día Internacional de las Personas de Edad 1-10
- Día Mundial del Hábitat 6-10
- Día Internacional de la Niña 11-10
- Día Internacional para la Reducción de los Riesgos de Desastres 13-10
- Día Internacional de las Mujeres Rurales 15-10
- Día Mundial de la Alimentación 16-10

- Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza 17-10
- Día de la Cultura Cubana 20-10
- Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo 29-10
- Día Mundial de la Ciencia para la Paz y el Desarrollo 10-11
- Día Internacional de la Mujer Emprendedora Día Internacional del Hombre 19-11
- Día Universal de la Niñez, Día Internacional de la Memoria Trans 20-11
- Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 25-11 (comienzan los 16 Días de Activismo contra la violencia de género)
- Día Mundial del Sida 1-12
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad 3-12
- Día Mundial del Suelo 5-12
- Día de los Derechos Humanos 10-12
- Día Internacional de la Solidaridad Humana 20-1

IX. Monitoreo y Evaluación del Plan

Este plan determina que se incorporarán indicadores que midan el avance en la igualdad en el marco de las actividades específicas y resultados del Proyecto.

La rendición de cuentas sobre los elementos del Plan de Género se delega por tanto en el Plan de Seguimiento y Evaluación y a los informes recurrentes que en el marco de la ejecución habrán de proporcionarse a la entidad financiadora.