

Estrategia de  
Género del  
PNUD-Cuba  
2022-2025

# Di GÉNERO S!

Igualdad  
de Género  
para el  
Desarrollo  
Sostenible  
e Inclusivo



## I- INTRODUCCIÓN: una expresión de nuestros principios

Mujeres y hombres de la Oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Cuba, teniendo en cuenta nuestra diversidad (de edad, color de la piel, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, ocupaciones ...); y con el convencimiento de que *"es esencial abordar los obstáculos estructurales persistentes a la igualdad de género"*<sup>1</sup>; con la seguridad de que solo tendremos éxito *si se crea y mantiene una cultura en la que se respete, valore y empodere a todas las personas y en la que todo el mundo se sienta seguro e incluido*<sup>2</sup>, construimos nuestra **Estrategia Igualdad de Género para el Desarrollo Sostenible e Inclusivo "DIGéneroSÍ"** para el período 2022-2025.

Continuamos apostando por, confiando en, e impulsando de forma individual y colectiva, los derechos humanos y los mejores valores de la integridad, la transparencia, el respeto mutuo, la profesionalidad, la responsabilidad y la orientación hacia los resultados. Mantendremos el progreso alcanzado en materia de igualdad y de desarrollo sostenible; y seguiremos buscando formas para cerrar las brechas existentes, en el menor tiempo posible, centrándonos en las relaciones desiguales de poder y las causas raíz y estructurales que refuerzan las desigualdades entre las diversas personas. **Este es el espíritu que integra esta Estrategia** (en lo adelante **DIGéneroSÍ 2022-2025**).

**DIGéneroSÍ 2022-2025** recoge la gestión institucional del PNUD y su compromiso de seguir fomentando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas nuestras esferas de trabajo. Por una parte, en las contribuciones que hace al desarrollo en el país a través de acompañar e impulsar lo acordado en el Programa de Cooperación para el Desarrollo y sus resultados de impacto; mediante la planificación estratégica, las alianzas y la puesta en marcha de mecanismos múltiples en un entorno favorable. Por otra parte, a lo interno de la Oficina, abarcando todos los aspectos de su quehacer, incluida la gestión de los recursos humanos y de los conocimientos, promoviendo el fomento de la capacidad y el empoderamiento del personal; las comunicaciones; la financiación, monitoreando presupuestos y gastos; la cultura organizacional inclusiva y libre de acoso, explotación y discriminación sexual.

Construida participativamente y recatando antecedentes activos para la implementación de la Estrategia, las páginas que sigue dan cuenta de que aprovechamos el marco normativo global, regional y nacional que es movilizador respecto a género; y reconocemos las oportunidades y retos del contexto nacional en materia de igualdad. Asimismo, destacamos nuestros resultados y activamos aprendizajes a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; confiamos en nuestras fortalezas y robustecemos las capacidades para gestionar la igualdad. Alineada con plataformas programáticas y operacionales, acompaña la implementación del Programa de Cooperación del PNUD con Cuba (CPD 2020-2024), contribuye a los resultados e impacto previstos en el Marco de Cooperación del Sistema de las Naciones Unidas (MC) para estos años; y aporta al desarrollo del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres.

La Estrategia reactiva la filosofía acordada desde 2010 para la construcción de este documento de política y que en 2014 fue bautizada como DIGéneroSÍ. Se consensuó adoptar una metodología sencilla y a la vez creativa para la Oficina, para que continuara potenciando su carácter participativo y promoviera en sí mismo el sistemático fortalecimiento de la cultura institucional sensible a género. Su objetivo: **robustecer la gestión de la igualdad de género contribuyendo a eliminar brechas y discriminaciones.**

<sup>1</sup> Plan Estratégico del PNUD 2022-2025. Segundo período ordinario de sesiones 2021. Septiembre 2021, Nueva York.

<sup>2</sup> Estrategia de igualdad de género del PNUD para 2022-2025. Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos. Junio 2022, Nueva York.

## II- ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO de referencia para DÍGéneroSÍ

La Estrategia **DÍGéneroSÍ 2022-2025**, como instrumento de política de la Oficina, está apegada a la letra de resoluciones, tratados y estrategias que conforman el mandato del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la igualdad de género, y tiene en cuenta los compromisos asumidos por PNUD con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Está en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordados hasta el 2030 y considera los principios clave de las cumbres de la ONU sobre las mujeres y sus acuerdos dirigidos a acelerar la efectiva implementación de la Plataforma de Acción de Beijing.

Los consensos de la Agenda y la Estrategia Regional de Género para Latinoamérica y el Caribe también hacen parte de los referentes de **DÍGéneroSÍ 2022-2025**, bien como antecedentes (los cuales se consideran marcos que permanecen activos por la vigencia de sus postulados, propósitos y formas de trabajar para responder a los desafíos en materia de equidad e igualdad de género); o bien cual marcos normativos en actual implementación.

A continuación, se listan los antecedentes de la Estrategia y en el [Anexo 1](#) se muestra, de forma sucinta, aquellos principios y propuestas programáticas y operativas de estos antecedentes, lo cual evidencia su contribución a la implementación de **DÍGéneroSÍ 2022-2025**.

### II.1 Antecedentes activos que inciden y dinamizan la Estrategia DÍGéneroSÍ 2022-2025.

La **Estrategia DÍGéneroSÍ 2014-2018 extendida al 2021** constituye el antecedente directo de la presente Estrategia Igualdad de Género para el Desarrollo Sostenible e Inclusivo vigente en 2022-2025. En correspondencia, **DÍGéneroSÍ 2022-2025** valida documentos rectores predecesores a todos los niveles.

- a) **A nivel internacional**, las estrategias de género y planes estratégicos del PNUD:
- Estrategia Global de Igualdad de Género PNUD 2008-2011 “Empoderadas e Iguales”.
  - Estrategia sobre igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014-2017. “El futuro que queremos: derechos y empoderamiento”.
  - Estrategia de Igualdad de Género 2018-2021 del PNUD.
  - Estrategia de Paridad de Género 2013-2017 para el PNUD.
  - Estrategia de Paridad de Género 2018-2021. “Igualdad de género para un mayor impacto y eficacia organizacional”.
  - Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021.
- b) **A nivel regional**, la agenda de género y sus diferentes consensos, destacando de manera particular:
- El Consenso de Santo Domingo (2013)
  - El Compromiso de Santiago (2020) resultante de la Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- c) **A nivel nacional**, la política de género del país y de la Oficina vigentes hasta el 2020 y el 2021:
- Plan de Acción Nacional de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer.
  - La Estrategia de Género del PNUD Cuba 2010-2013 y el Plan de Acción para la Paridad de Género en esta fecha.
  - DÍGéneroSÍ 2014-2018, extendida al 2021.

## II.2 Marco normativo con el que se alinea la Estrategia DIGéneroSÍ 2022-2025.

Las estrategias globales y regionales de género del PNUD constituyen por excelencia los marcos normativos que han privilegiado las estrategias de género de la Oficina del PNUD en Cuba; por supuesto, unido a la política rectora de la igualdad de género en el país. Adicionalmente a ello, otros relevantes documentos globales, regionales y nacionales se identifican como fundamentales y hacen parte del arsenal normativo que enmarcan **DIGéneroSÍ 2022-2025**.

a) **A nivel internacional** la Estrategia considera esencialmente los siguientes marcos:

- CEDAW y Beijing.
- AGENDA 2030 para el desarrollo sostenible.
- Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030.
- Plan Estratégico del PNUD, 2022- 2025.
- Estrategia de Igualdad de Género 2022-2025 del PNUD (en lo adelante, **GES 2022-2025**).

El CONSENSO DE ARGENTINA resultante de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y la Estrategia Regional de Género PNUD 2022-2025 también harán parte de este marco una vez concluya su construcción y se inicie su implementación.

De esta forma, **DIGéneroSÍ 2022-2025** también contribuye a la implementación en el país de estos consensos globales y regionales. En el [Anexo 2](#) se destaca breve información sobre ellos listando de cada uno de estos cinco marcos internacionales aspectos de interés para la Estrategia.

b) **A nivel nacional**

Tres documentos rectores de la política de país hasta el 2030 hacen parte, sin lugar a duda, del marco referencial general de la Estrategia de Género a nivel nacional: Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista; las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos, y los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2021- 2016. De una u otra manera, la igualdad de género está presente en los cuerpos de estos documentos.

De mayor relevancia se consideran otras normativas nacionales con las cuales la Estrategia de Género se vincula más directamente. Forman parte fundamental del marco nacional los siguientes 5 referentes: los acuerdos de la Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba (2012); la Constitución de la República (2019); el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (PNDES 2030); el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (2021); y la Estrategia Integral de Prevención y atención a la Violencia de Género y en el Escenario Familiar (2022). Algunos son específicos de género, otros incluyen género de manera transversal y todos resultan hojas de ruta para la implementación de **DIGéneroSÍ 2022-2025**. Mención adicional para el Marco de Cooperación del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba (MC) y el Programa de Cooperación del PNUD con Cuba (CPD 2020-2024) que como ya se apuntó en la introducción de la Estrategia son referentes directos de esta Estrategia de Género.

Sobre el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), el MC y el CPD se apuntan aspectos fundamentales en el Capítulo siguiente, destacando la sinergia de DIGéneroSÍ con ellos.

### III- CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA donde lo participativo deja huellas

La presente estrategia de género del PNUD Cuba mantiene como buena práctica el ser una herramienta de planificación trabajada y consensuada participativamente con el personal del PNUD, avalada por sus contrapartes y que revisa e incorpora la experiencia adquirida, los conocimientos, procesos, mecanismos y prácticas que aseguraron los resultados alcanzados por las anteriores estrategias de género de la Oficina.

#### III. 1 Metodología del proceso.

Desde finales del 2020 se consensuó el proceso (técnico, político y metodológico) relativo a la formulación participativa de la Estrategia **DIGéneroSí 2022-2025** que acompañara el desarrollo del CPD 2020-2024 y apoyara la implementación del MC.

Dos elementos resultaron clave a nivel programático. Por una parte, se retomaron los aprendizajes y aspectos positivos de la construcción de la Estrategia DIGéneroSí 2014-2018, entre los fundamentales: a) partir del análisis de la nueva Estrategia Global de Igualdad de Género y asegurar su alineación con ella; b) destinar los mayores esfuerzos y recursos al intercambio e involucramiento de los diferentes grupos de género de la Oficina, asegurando la participación de todo el personal en al menos uno de los momentos de la construcción de la Estrategia DIGéneroSí 2022-2025; c) prestar atención a los resultados de la implementación y seguimiento de los Planes de Acción de Género, incluido el Plan de Acción para la Paridad de Género en PNUD Cuba; y d) considerar e incorporar los resultados y lecciones aprendidas derivadas de los diagnósticos y estrategias de género realizadas por instituciones nacionales en el marco de proyectos de cooperación para el desarrollo acompañados por PNUD; todo lo cual contribuye al fortalecimiento de alianzas con contrapartes nacionales para una mayor incidencia en la concienciación de género desde sus proyectos y programas de desarrollo y la implementación de DIGéneroSí.

Por otra parte, se diseñó la metodología que se implementaría para la construcción de la política y se comunicó oportunamente. Se acordó que la construcción de la Estrategia se realizaría por etapas, consideradas todas para espacios de tiempos diversos y en correspondencia con el proceso global de la aprobación de la GES 2022-2025 y el contexto nacional sobre la realización de las acciones de forma presencial o virtual, siempre manteniendo el dinamismo y flexibilidad del proceso. Se aprobó hacer coincidir la Estrategia con el segundo período programático cubierto por el CPD 2020-2024 y culminar su realización una vez publicada la nueva estrategia global de género.

Para la construcción de la Estrategia se incluiría el análisis documental (trabajo de mesa) sobre los antecedentes y marcos referenciales nacionales e internacionales así como la sistematización de los resultados arrojados por análisis de género realizados recientemente en el país; priorizaría la realización del Diagnóstico Organizacional con el personal de la Oficina, considerando un desarrollo diferente a otros diagnósticos de género realizados en el PNUD; y se aseguraría la construcción participativa de la Estrategia DIGéneroSí para el período 2022-2025, con el protagonismo de los diferentes grupos de género.

De tal forma, con el liderazgo mantenido de la Gerencia, el asesoramiento técnico de la Oficial Nacional para la Atención de los temas de Género y la decisiva participación de la Unidad de Programa y de Operaciones, en el 2020 se acordaron los 7 momentos fundamentales de la construcción de la Estrategia de Género, los cuales culminaron durante el primer semestre del 2022 y/o se mantienen durante la implementación de **DIGéneroSí 2022-2025**. Ellos son los siguientes:

- Momento 1:** Análisis de los antecedentes y marco referencial de la Estrategia.
- Momento 2:** Análisis del contexto y el estado de las relaciones de género en el país.
- Momento 3:** Diagnóstico participativo a lo interno de la Oficina<sup>3</sup>.
- Momento 4:** Identificación de líneas de acción estratégica: objetivos generales y resultados esperados.
- Momento 5:** Validación de la Estrategia con entidades nacionales.
- Momento 6:** Presentación, aprobación y comunicación de la Estrategia DIGéneroSí 2022-2025 de Cuba.
- Momento 7:** Implementación de la Estrategia y la elaboración del Plan de Acción de Género 2022-2023 y el Plan de Acción para la Paridad de Género 2022-2025.

En el [Anexo 3](#) se describe cada uno de los momentos de la construcción participativa de **DÍGéneroSí 2022-2025**.

### III.2 Sobre la escritura del documento.

Con el objetivo de no recurrir en esfuerzos adicionales y sobrecargas laborales, por parte de la Oficial Nacional de Género se realizó un primer borrador del análisis realizado en los momentos 1 y 2. En el documento se sistematizó la documentación pertinente y se complementó con informaciones y observaciones adicionales donde fuera necesario. Luego de enriquecido y consensuado con el Grupo Focal de Género, el Grupo de Género de la Asociación de Personal y el Grupo de Puntos focales por la igualdad en proyectos/programas de desarrollo, se presentó un resumen del análisis al personal de la oficina, aprovechando el encuentro destinado a presentar la estrategia global del PNUD GES 2022-2025.

De manera similar se fueron documentando las memorias y resultados de los otros momentos de la construcción de la Estrategia. Se colocó en anexos información adicional sobre cada resultado crítico de la metodología acordada para la elaboración de DIGéneroSí y se consensuó un documento con los siguientes capítulos: I-Introducción, cual expresión de nuestros principios; II-Antecedentes y marco normativo de referencia para DIGéneroSí; III-Construcción de la estrategia, donde lo participativo deja huellas; IV-Relaciones de género con mirada a lo interno y lo externo del PNUD; V-La Estrategia, características, componentes y matriz de resultados; VI-Anexos.

Con el objetivo de continuar contribuyendo a presentar de forma consolidada los argumentos técnicos y políticos que fundamentan mejor nuestras prácticas, por el cúmulo de información sistematizada y por su utilidad durante el mantenido esfuerzo de incidencia para la toma de decisiones sobre la transversalización de género, se decidió realizar un **“Compendio de apoyo a la implementación de DiGéneroSí 2022-2025”**. Concebido este documento como otro espacio para fortalecer nuestros aprendizajes y continuar mejorando nuestras prácticas por la igualdad, en él se destacan otros aspectos que son clave para la Estrategia. Se considera que tenerlos “a mano” ayuda a ver mejor sus vínculos y alineaciones con los temas clave del país, a fundamentar mejor la Estrategia, a aprender y reaprender de ellos, y de forma más rápida, sin tener que ir con frecuencia a los documentos originales. Con ello también se potencia el proceso realizado de lectura y análisis de los marcos referenciales y del Diagnóstico de Género.

---

<sup>3</sup> Este trascendental momento incluyó tres (3) espacios diferentes: 1) Análisis realizado sobre “PNUD Cuba: Las mujeres en el liderazgo transformador”, 2) Entrevistas a mujeres y hombres de la Oficina “30 minutos con Lentes de Género”, 3) Taller presencial de presentación y validación de los resultados del diagnóstico.

## IV- RELACIONES DE GÉNERO con mirada a lo interno y externo del PNUD

A continuación, se resalta un breve resumen respecto a fundamentales sistematizados del contexto nacional sobre las relaciones de género en el país, así como los resultados identificados en el Diagnóstico de género a lo interno del PNUD. En el Anexo 4 se presenta el resultado de la sistematización realizada, cumpliendo la información sobre cada uno de estos puntos.

### IV. 1 Contexto nacional sobre las relaciones de género.

Entre los aspectos que se destacan como **positivos y favorables del contexto nacional**, y a su vez potenciadores de mayores niveles de igualdad y empoderamiento de las mujeres, figuran el índice de desarrollo de género (IDG) que para 2019 fue de 0,944, lo que situó al país con una posición media en cuanto al logro de la igualdad entre mujeres y hombres; la paridad de género en el Consejo de Estado, donde son mujeres el 47,6 % (10 de 21 miembros) y una mujer es vicepresidenta del Consejo de Estado; y la alta representación de mujeres en el Parlamento cubano, en donde en la Novena Legislatura de la Asamblea Nacional alcanzaron el 53.2% de sus escaños.

Las mujeres cubanas juegan un importante rol en los diversos niveles de la vida política, económica y pública del país, incluidos espacios decisorios, cifras que también evidencian la condición y posición de género en indicadores globales fundamentales. Por demás, destacar en especial que las cubanas han sido protagonistas<sup>4</sup> en la lucha contra la COVID-19, lo cual continuó reforzando el alto reconocimiento a las mujeres y sus aportes al desarrollo de la Isla.

Entre las brechas y desafíos señalados por el Marco de Cooperación para el Desarrollo del Sistema de las Naciones Unidas 2020-2024, la Estrategia de Género del PNUD retoma la necesidad de: a) fortalecer los sistemas equitativos e inclusivos de protección social; b) elevar la participación social y la calidad de los servicios sociales básicos; c) fortalecer los mecanismos que protegen los derechos de los trabajadores y trabajadoras; y d) generar empleos de calidad con énfasis en jóvenes y mujeres y promoviendo la participación de mujeres en la actividad económica.

En materia de género y empoderamiento de las mujeres, otros **desafíos** sistematizados durante la construcción de DIGéneroSí y a los cuales la Estrategia se plantea responder son:

1. La deconstrucción de la cultura patriarcal y estereotipos de género, principal barrera estructural que obstaculiza la igualdad de género<sup>5</sup>.
2. La tradicional e injusta división sexual del trabajo.
3. La necesidad e importancia de poner el énfasis en favorecer la autonomía económica de las mujeres, y el constante perfeccionamiento de los derechos que protegen la maternidad de la trabajadora; priorizando el favorecimiento del acceso de las mujeres a los recursos económicos para potenciar su autonomía y el desarrollo del país.

<sup>4</sup> Estuvieron en las zonas rojas, en los centros de aislamiento, en el cuidado de las personas más vulnerables, en la producción de alimentos y en las acciones comunitarias para cumplir los protocolos de actuación. Las científicas constituyen el 53 % del ramo y dirigen más del 70 % de los 900 proyectos científicos que se trabajan en el país para enfrentar la pandemia. Son también mujeres el 65% de quienes integraron las Brigadas del Contingente Henry Reeve como muestra de la solidaridad y el multilateralismo a favor de la cooperación Sur-Sur, siendo parte del apoyo de Cuba a 40 países y territorios en el enfrentamiento a la COVID-19.

<sup>5</sup> Sobre ella se apunta en los informes de seguimiento a Beijing, la CEDAW y la implementación de los ODS, y es recurrente en todos los análisis de situación y diagnósticos de género; resaltándose la necesidad de desarrollar una estrategia integral para modificar o eliminar las actitudes y estereotipos patriarcales que discriminan a las mujeres.

4. El establecimiento de mecanismos integrales, instrumentos de financiación sensibles a género o acciones afirmativas, que promuevan el acceso de las mujeres a nuevas fuentes de empleo.
5. El reto de obtener información estadística, cualitativa y científica que posibilite poner al descubierto de manera incuestionable el fenómeno de la discriminación, tanto en su forma directa como indirecta
6. El desarrollo de políticas, leyes y acciones para la erradicación de cualquier tipo de discriminación por color de la piel, identidad de género y orientación sexual.
7. La inclusión de la perspectiva de género en las estrategias de manejo de riesgos ante desastres.
8. La eliminación de barreras y la implementación de políticas públicas, campañas de sensibilización y formas generadoras de capacidades, favorecedoras de la corresponsabilidad efectiva de los hombres en el trabajo doméstico y en el cuidado.
9. La provisión y fortalecimiento de redes de servicios de apoyo al hogar y al cuidado.
10. La discriminación por identidades de género y la eliminación de brechas de género en disímiles aspectos vinculados con el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres<sup>6</sup>, incluyendo en los ingresos.

## IV.2 Resultados del Diagnóstico de género en el PNUD.

a) **En voces de las mujeres y hombres de la oficina:** fortalezas y desafíos para el liderazgo transformador de las mujeres del PNUD.

Las mujeres de la Oficina, reunidas en diversos equipos de trabajo, integrantes de las áreas de Programa y Operaciones, coincidieron en legitimar los siguientes aspectos de sus relaciones de género y liderazgo transformador; elementos que también fueron reconocidos por los hombres de la Oficina.

1. El positivo y reconocido rol de las mujeres en todas las áreas y los resultados alcanzados por la Oficina; evidenciándose que en todos los espacios ellas están incorporadas, son protagonistas e incluso lideresas del alcance de muchos de los resultados de desarrollo del PNUD.
2. La sobrecarga de las mujeres al tener que compatibilizar las acciones del cuidado y las tareas domésticas con una fuerte y diversa carga laboral que puede excederse del horario laboral para cumplir con retos mayores impuestos por el contexto de la pandemia (como la movilización de recursos para apoyar al país en este complejo escenario; el cumplimiento de los compromisos pactados en proyectos en curso que se implementan en condiciones menos favorables y marcadas por los desafíos de la pandemia; los desafíos impuestos por la conectividad desde la casa; el uso de nuevas plataformas informáticas y la modalidad del teletrabajo en condiciones familiares no óptimas para ellas).
3. El liderazgo de las mujeres en ofrecer apoyos emocionales a integrantes de las familias y en la promoción de espacios afectivos de intercambio y socialización en los equipos de la Oficina.
4. Las tensiones que vivencian las mujeres entre el orgullo y compromiso que se siente con los resultados profesionales alcanzados en la Oficina y el costo que lleva implícito lograr dichos resultados; unido al reforzamiento personal que ellas se "auto entregan", rescatando su valía, su autoestima, autocuidado y la búsqueda de espacios para auto amarse y ser asertiva con la corresponsabilidad en el cuidado.
5. La identificación de prioridades y propuestas para el cambio, tanto a nivel personal, familiar como de incidencia para la Oficina y su gestión de la igualdad, recogidas todas en el Anexo 4.

---

<sup>6</sup> Durante los análisis realizados en respuesta a la recuperación socioeconómica de la COVID-19 se destaca la posible ampliación de las brechas de género en materia de empleo y de ingresos, pues pese a que predomina un contexto de pago por igual en el trabajo realizado por mujeres y hombres, los ingresos de las mujeres continúan siendo menores que los de los hombres, dado que ellas están más incorporadas a los empleos que reportan menores ingresos y al trabajo no remunerado. A la vez, una de cada dos mujeres en edad laboral no se encuentra formalmente empleada, las mujeres representan solo un 14% del total de personas ocupadas en el sector no estatal, y allí laboran en actividades típicamente femeninas.



Las reflexiones más debatidas por los hombres se centraron en identificar, cual levantamiento interno, un conjunto de estereotipos de género que limitan el liderazgo transformador de las mujeres<sup>7</sup>. Entre los que más se mencionaron se encuentran: “los niños son de ciencias y las niñas son de letras”; “las mujeres no saben dirigir”; “los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”; “las mujeres tienen una menor actitud ante la competencia y menor propensión a negociar”; “la principal labor de las mujeres es atender a la familia”; “las mujeres son ante todo madres y deben sacrificarse por los demás”; “la innovación tecnológica es un tema de los hombres”. Se legitimó que, con mayor o menor grado en la Oficina y presente en el país está: *“El problema es que esperamos que la mujer trabaje como si no tuviese hijos y que críen como si no tuviesen que trabajar”*.

b) ***Siguiendo los resultados de “30 minutos con Lentes de Género del PNUD Cuba”***: entrevistas individuales realizadas al 93% del personal de la Oficina.

A continuación, se detalla un resumen sobre los 5 aspectos generales de los hallazgos del Diagnóstico, los cuales se amplían en el mencionado Anexo 4.

**1) Respecto a la **capacidad técnica para la integración de la perspectiva de género** se documenta:**

- La apropiación de herramientas conceptuales y técnicas acerca de género destacándose tres elementos presentes en la Oficina del PNUD en Cuba: solicitar a todo el personal que integre la perspectiva de género en su desempeño; evaluar quiénes y cómo lo hacen; y establecer mecanismos formativos que propicien el acceso al conocimiento sobre género y su aplicación innovadora.
- Fue alta la evaluación del conocimiento sobre género adquirido en las capacitaciones internas de la Oficina del PNUD. No obstante, se observan distintos niveles de profundidad y modos de expresión de los saberes por parte de subgrupos entre el personal.
- En general el personal tiene una positiva valoración de las acciones de capacitación, lo que incluye señalamientos críticos sobre aspectos específicos para mejorarlas: “Se extrañaron durante el período de aislamiento impuesto por la pandemia”, “El éxito que tiene la Oficina en cuanto a género se debe al modo en que hacen las capacitaciones, se deben mantener”.
- A la vez, se considera que en la capacitación hay elementos negativos e insuficiencias que deben ser reconsideradas. Entre este tipo de criterios del personal, destacan la necesidad de profundizar y que sea diferenciada.

**2) Respecto a la **política, programación y planificación en materia de género** se considera que:**

- La Oficina del PNUD en Cuba está alineada plenamente con la prioridad concedida por Naciones Unidas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- Se destaca que la integración de la perspectiva de género de manera orgánica hacia lo interno de la Oficina también ha posibilitado una interacción positiva con las contrapartes cubanas.
- El personal entrevistado está al tanto de los mecanismos que tiene la Oficina del PNUD en Cuba relativos a la integración de la perspectiva de género en el trabajo, conoce la existencia de la Estrategia de Género “DiGéneroSí”, ha interactuado con el Grupo Focal de Género e identifica las personas que lo conforman y las acciones que realizan.

---

<sup>7</sup> Baste apuntar que el espacio fue aprovechado para analizar en profundidad los resultados del Índice de Normas Sociales de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. También se contrastó con el análisis que tiene lugar en varios proyectos acompañados por la Oficina en el marco de la campaña cubana, “Sin estereotipos de Género, Rompe Esquemas”.

- El 98% de las mujeres y el 99% de los hombres ofrecen ejemplos concretos de su implementación en el desempeño de sus propias labores sobre la integración práctica del enfoque de género en distintas áreas de trabajo, temas y resultados alcanzados.
- Un grupo importante de personas señala que no conoce lo suficiente sobre los resultados que se alcanzan con proyectos, campañas u otras iniciativas que desarrollan áreas en las que no trabajan. Este criterio remite a la insuficiente socialización interna de los resultados del trabajo.
- El personal entrevistado considera que el equipo directivo de la Oficina es sensible a género, despliega liderazgo para promover la igualdad y exige su transversalización en toda área y nivel.

**3) Respecto a aspectos relativos a la cultura organizacional se considera que:**

- La totalidad de las mujeres y los hombres coincidieron en evaluar con altas calificaciones las relaciones interpersonales en la Oficina, reconociendo que prevalece el respeto y la profesionalidad entre compañeras y compañeros. Del mismo modo se aprecian las relaciones entre el personal directivo y el personal subordinado, independientemente de su género.
- Hay un rechazo casi unánime a la interrogante sobre si la Oficina debe reservar puestos específicos a hombres o mujeres. “Depende de la capacidad de las personas, no es justo estereotipar”, se dice.
- De manera unánime las personas declaran que en la Oficina prevalece un entorno género diverso, respetuoso de la igualdad. Cuando se indaga sobre hostigamiento sexual, violencia de género contra alguna mujer, contra algún hombre o contra algún miembro de la comunidad LGBTIQ+, sobre acoso laboral, abuso de autoridad o cualquier otro tipo de discriminaciones subrayan que resulta inadmisibles cualquier manifestación de violencia de género. “No se permite. Todos sabemos que no se permite”; “Por la importancia que da la gerencia a género esto no se da, no se justificaría, se tomarían medidas estrictas”.
- No son pocas las personas que se refieren a dificultades para conciliar con éxito la vida laboral con la vida personal y familiar. En este sentido, indican como elementos disociadores complicados los horarios extendidos más allá de lo pactado y las dinámicas de trabajo intensas que absorben casi todo su tiempo.

4) Respecto a **los logros de la Oficina en materia de género** el personal enuncia 10 principales, los cuales tienen que ver con: a) La obtención y ratificación anual del Sello de Oro en Género. b) La igualdad de derechos y oportunidades para el empleo de mujeres y hombres diversos. c) La integración de la perspectiva de género. d) El apoyo a prioridades del país en materia de género, destacando especialmente el apoyo al Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM). e) El vínculo estrecho con las instituciones nacionales. f) La no discriminación de género. g) El liderazgo de las mujeres en la Oficina. h) El desempeño del Grupo Focal de Género en la Oficina. i) Involucrar a todo el personal de la Oficina en el trabajo de género. j) El ambiente inclusivo que ha logrado la Oficina.

5) Respecto a **los desafíos de la Oficina en materia de género** el personal señala: a) Para el desarrollo interno de la Oficina se debe avanzar más en la apropiación del género por el personal: pasar de “lo que se tiene que hacer” al compromiso, llevar el género de tema marginal o complementario a tema transversal, que cada persona sea capaz de interiorizarlo y ponerlo en práctica en su vida, lograr un cambio de mentalidad. Es un tema cultural, requiere tiempo, por lo que se requiere seguir insistiendo. b) Falta de financiamiento específico para género. c) Garantizar la conciliación vida laboral – vida personal y familiar del personal. d) Escalar a un nivel superior de sensibilización y capacitación en género del personal de la Oficina: diferenciado según niveles de conocimiento y temas de interés, menos rígido y más “aterrizado” a los contenidos de trabajo. e) Lograr un lenguaje inclusivo sin agredir las normas del idioma. f) Mejorar la comunicación sobre género hacia dentro de la Oficina. g) Renovar permanentemente las alianzas logradas con la institucionalidad cubana.

## V. PRINCIPIOS Y PAUTAS que posicionan a DÍGéneroSí 2022-2025.

**DÍGéneroSí 2022-2025**, al igual que la Estrategia de Igualdad de género del PNUD para estos cuatro años a nivel global, se escribe en tiempos bien particulares y en un contexto global sin precedentes. A la vez, y como apuntado en el Plan Estratégico 2022-2025, pone su foco en la necesidad de abordar causas raíz y barreras que estructuralmente hacen que persistan las desigualdades entre mujeres y hombres en toda su diversidad. *Esto significa elaborar todas las intervenciones para que tengan un efecto deliberado en la igualdad de género y poner la igualdad en el centro de los diálogos con los asociados*". De ahí que sus apuestas son más sustantivas y se plantean mayores retos que su antecedente la Estrategia DÍGéneroSí del PNUD Cuba vigente hasta el 2021.

### V.1 Aprovechamos el marco normativo movilizador sobre género.

Durante los próximos 48 meses, cuatro herramientas de política de género del PNUD y los siguientes postulados han marcado y/o continuarán marcando el camino del desarrollo y los derechos de todas las personas de nuestra Oficina y con quienes trabajamos: hombres y mujeres en toda su diversidad.

- *El objetivo de desarrollo sobre la igualdad entre hombres y mujeres, o igualdad de género, es absolutamente indivisible del objetivo de desarrollo humano del PNUD de lograr verdaderas mejoras en las vidas de las personas y en las opciones y oportunidades que tienen ante sí. **Estrategia Global de Igualdad de Género PNUD 2008-2011 "Empoderadas e Iguales"**.*
- *La promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres son elementos fundamentales del mandato del PNUD y cuestiones intrínsecas a su enfoque del desarrollo. La labor conexas consiste en defender la igualdad de derechos de las mujeres y las niñas, combatir las prácticas discriminatorias y cuestionar las funciones y los estereotipos que provocan desigualdades y exclusión. **Estrategia sobre igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014-2017. "El futuro que queremos: derechos y empoderamiento"**.*
- *La Agenda 2030 aspira a un mundo en el que 'sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas', en el que 'todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento. Es clave reiterar el compromiso del PNUD de: a) fortalecer las intervenciones que abordan los cambios estructurales que aceleren la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en vez de participar principalmente en programas centrados en las mujeres como beneficiarias; b) fortalecer la integración de la igualdad de género en la labor del PNUD sobre el medio ambiente, la energía, la respuesta a las crisis y la recuperación; c) armonizar mejor la programación del PNUD con sus mensajes institucionales sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el logro del desarrollo sostenible; y d) aprovechar los mecanismos institucionales para la incorporación de la perspectiva de género, como el sello de igualdad de género y el marcador de género, que establecen criterios mensurables e incentivos para impulsar el progreso. **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2021 del PNUD**.*
- *El desafío para los próximos cuatro años será ayudar a los Gobiernos a cambiar los sistemas y las estructuras de poder que son causa de desigualdades entre los géneros y desempoderamiento de las mujeres. El compromiso del PNUD en materia de igualdad de género es parte indisoluble de todos los esfuerzos para ampliar las opciones de las personas, lograr un mundo justo y sostenible y hacer realidad la visión de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El PNUD trabajará a través de sus seis "soluciones emblemáticas", sobre pobreza y desigualdad; gobernanza; resiliencia; medio ambiente; energía; e igualdad de género. **Estrategia de Igualdad de Género 2022-2025 del PNUD (en lo adelante, GES 2022-2025)**.*

Entre los muchos análisis que recogen los aprendizajes teórico-prácticos del camino recorrido para contribuir a la igualdad, se seleccionaron 26 premisas que son potentes referencias<sup>8</sup> que fundamentan y guían la Estrategia de Género de la Oficina. A la vez, estas premisas se activan en DIGéneroSÍ; la Estrategia las tiene en cuenta en sus textos y también serán útiles para el Producto Comunicativo “TODAS Adelantadas” que acompañará la implementación de la Estrategia durante 2022/2025. Las premisas, recogidas en el [Anexo 5](#) de **DIGéneroSÍ 2022-2025**, están vinculadas con:

- 1) **“Erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones”; que son claves de las soluciones emblemáticas relacionadas con POBREZA Y DESIGUALDAD.**
- 2) **“Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible”; que es imprescindible para las soluciones emblemáticas relacionadas con la GOBERNANZA.**
- 3) **“Crear resiliencia ante perturbaciones y crisis”; que es clave para las soluciones emblemáticas relacionadas con el MEDIO AMBIENTE, la ENERGÍA y la RESILIENCIA.**
- 4) **La “IGUALDAD DE GÉNERO”, imprescindible para el desarrollo sostenible.**

América Latina y el Caribe, con un potente Clúster de Género en el Centro Regional del PNUD y una Comunidad de Prácticas en Género activa y dinamizadora de iniciativas como el Sello de Igualdad de Género (certificaciones de calidad en la gestión de la igualdad), es una de las regiones con liderazgo en la implementación de la política global de género y en particular la GES 2022-2025. Ella destaca por los importantes esfuerzos desplegados para la incorporación del enfoque de género en sus programas, políticas y alianzas con actores e instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil, así como por los resultados alcanzados en el desempeño de su mandato corporativo de promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Esto se ha evidenciado sólidamente en el acompañamiento que ofrece a las oficinas de país y con los aportes sustantivos realizados a nivel global, en alianza con agencias y programas de las Naciones Unidas como CEPAL, FAO, OIT, ONU Mujeres, UNFPA, UNICEF.

Entre los hitos regionales, la Estrategia de Género de la Oficina de Cuba selecciona dos. Primero, hace justo una década, desde el PNUD Regional así se posicionaba la existencia de una plena conciencia respecto a que: *la igualdad de género deberá constituir un pilar esencial del nuevo paradigma de desarrollo ya que contribuye a reforzar las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Si queremos construir vías sostenibles para salir de la pobreza, las mujeres tendrán que ser beneficiarias y contribuyentes plenas en el progreso de su país.* (BDP, 2012)<sup>9</sup>. Segundo, actualmente, a solo días de la aprobación de la GES 2022-2025 y en momentos en que se firma **DIGéneroSÍ 2022-2025**, está en proceso de construcción la **Estrategia Regional de Género del PNUD** para estos cuatro años. Por ello DIGéneroSÍ la destaca como relevante y los consensos de esta política regional los retomará como marco normativo clave para la igualdad, colocándolos como uno de sus anexos sustantivos y referenciándolos en los Planes de Acción de Género 2022-2023 y 2024- 2025 de la Oficina de Cuba.

En el país, el principio de la igualdad y la no discriminación de todas las personas están refrendados en la Constitución, en la vigente hasta 2018 y en la aprobada en 2019. La actual Carta Magna consolida, fortalece y sienta las bases para nuevos avances en el marco normativo sobre Igualdad y Estado de Derecho. La

<sup>8</sup> Las premisas están directamente relacionadas con, y son referenciadas por, las Estrategias Globales de Igualdad de Género 2018/2021 y 2022-2025, al tiempo que están vinculadas con el seguimiento a los resultados e impactos considerados por el Sello de Igualdad de Género del PNUD.

<sup>9</sup> Citado por Informe del Área de Práctica de Género del RBLAC/RSC 2009-2012 a la Segunda reunión de la Junta Asesora Temática sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, Mayo de 2013.

igualdad como derecho, principio y valor social, se potencia y enriquece en el nuevo texto constitucional: se incluye explícitamente la protección del derecho a la vida, a la integridad física y moral; se legitiman derechos de la ciudadanía, el reconocimiento y respeto de la diversidad familiar; se perfecciona la atención a situaciones de violencia de género así como a la violencia familiar en cualquiera de sus manifestaciones, considerándola destructiva para las personas, las familias y la sociedad y por ello sancionada por la ley; se fortalecen los principios constitucionales, por ejemplo, en materia del reconocimiento a la diversidad de identidades de género y se refuerza el escenario de los derechos sexuales. Por un lado, esto permite que los temas de igualdad, inclusión y no discriminación con mayor facilidad puedan traducirse en leyes posteriores, actualizándose el marco legal, en respuesta a la nueva Constitución de la República. Por otro, en el informe presentado a CEPAL, en noviembre de 2019, el país distingue la nueva Constitución como uno de los tres principales logros en cuanto a la autonomía de las mujeres y la igualdad de género desde la aprobación de la Estrategia Regional de Montevideo en 2016.

Además de la aprobación de la **Constitución de la República de Cuba**, dos contundentes políticas marcan una diferencia sustantiva en el contexto nacional y el posicionamiento aún mayor de la agenda de género en los años 2021-2022: el **Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM)** y la **Estrategia Integral de Prevención y atención a la Violencia de Género y en el Escenario Familiar**; hojas de rutas de cualquier acción de desarrollo sostenible de la Isla.

En este marco político – normativo global, regional y nacional se construye la presente Estrategia del PNUD Cuba **“DIGéneroSÍ: Igualdad de Género para el Desarrollo Sostenible e Inclusivo 2022-2025”**.

## **V.2 Reconocemos las oportunidades y retos del contexto nacional en materia de igualdad:**

Avances y resultados; desafíos, brechas y pendientes; fortalezas y potencialidades, unidas a limitaciones y debilidades; son todas luces de orgullo y alertas que considera **DIGéneroSÍ 2022-2025**, estrategia que tiene en cuenta y potencia tres principales motores: a) la voluntad política, a lo interno de la oficina y en la institucionalidad nacional y local; b) el compromiso individual y colectivo, fortalecedor de alianzas múltiples; y c) el hacer sistemático, responsivo y transformador que lleva por sello la gestión del conocimiento y las innovaciones. Con todo ello avanzamos para continuar erosionando las desigualdades de género y poniendo *un pare a los frenos* que limitan la igualdad y la inclusión en el desarrollo sostenible.

De manera similar a la pasada década, y como apuntado en el Capítulo IV de la Estrategia, Cuba muestra **logros** reconocidos en cuanto a la igualdad de género. Además de indicadores cuantitativos de niveles importantes de paridad y de adelanto de las mujeres en materia de educación, salud, empleo, participación política y representación en el ejercicio del derecho, destacan indicadores de gestión de la igualdad que constituyen evidencias sólidas de resultados y de cambios favorables que se han producido en las relaciones de género.

En efecto, el “I Informe Nacional Voluntario Cuba 2021” al reseñar la Auditoría de Desempeño de la Preparación para la implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5, realizada en 2018 por la Contraloría General de la República, destaca que *el Estado cubano ha sido eficaz en la adopción de procesos y mecanismos que permiten integrar el ODS 5 a las legislaciones, políticas, programas, planes y presupuestos existentes en el país; garantizando como principal fuente de recursos el presupuesto del Estado y otras vías como la cooperación internacional y los donativos para el logro de tales propósitos. Entre sus resultados, la Auditoría constató la existencia de 14 políticas públicas y 35 programas que implementan acciones a favor*

de la igualdad de género. La integración y coordinación se evidenció además en las políticas y programas con enfoque de género implementados en el país, que son coordinadas entre los organismos. Además, el informe subraya que en la “Encuesta Nacional de Igualdad de Género (Enig-2016)”, el 96 % de las personas entrevistadas –mujeres y hombres– señalaron no haberse sentido discriminadas en los últimos 5 años por sexo, edad, color de la piel, ocupación, lugar de nacimiento, apariencia física, orientación sexual o identidad de género (meta 5.1 de los ODS), aspecto que también responde a dicha gestión de la igualdad.

A la vez, en el país permanecen los **desafíos** que se han identificados en las sistematizaciones, evaluaciones y los informes de rendiciones de cuenta respecto al seguimiento y la implementación de compromisos internacionales<sup>10</sup>. Incluso, se reconoce que la incidencia de emergencias globales como la pandemia de la COVID 19 y sus impactos socioeconómicos, unido a factores específicos como el recrudescimiento del bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por los Estados Unidos a la Isla, han tensado puntos críticos y estructurales de la igualdad de género en el país.

Por una parte, y como también señalado en el Capítulo anterior, se constata que en Cuba, a pesar de los trascendentales cambios ocurridos en las relaciones de género y las transformaciones de las cubanas, aún no se han logrado borrar totalmente los estereotipos sexistas y las barreras culturales, ideológicas y psicológicas existentes en la sociedad y en las familias, lo cual incide en que se mantengan vestigios de discriminación en determinadas situaciones y contextos que afectan el pleno desarrollo de hombres y mujeres. Por otra parte, resultan prioridades el seguimiento y accionar a las desigualdades de género en la tasa de ocupación, la economía de los cuidados, el uso del tiempo, las limitaciones de data, las violencias de género hacia mujeres y personas discriminadas por su orientación sexual e identidades de género.

De hecho, en el Informe “Impactos Económicos y Sociales de la COVID 19 en Cuba: Opciones de políticas” de mayo 2020 y realizado por PNUD y la Oficina de la Coordinadora Residente del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba, se señala entre los principales impactos sociales el incremento potencial de las desigualdades de género. Al mismo tiempo, en el Programa para el Adelanto de las Mujeres también se destacan los retos en materia de género vinculados con atender los *desafíos para luchar contra las manifestaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres que se reflejan en ámbitos laborales, familiares, en la promoción a cargos de dirección, y en los medios de comunicación; 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.*

Todo esto evidencia que existen aspectos críticos en el país que justifican la necesidad de continuar apoyando acciones que favorezcan aún más la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### **V.3 Destacamos nuestros resultados y activamos aprendizajes a favor de la igualdad de género.**

No existen dudas de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen requisitos indispensables y prioritarios del acompañamiento de la Oficina del PNUD en Cuba a las prioridades nacionales del desarrollo sostenible. El ODS 5 se considera un elemento consustancial al desarrollo y un eje transversal a todos los programas y proyectos de nuestro CPD, evidenciándose importantes pasos de avance género responsivos en sus diferentes líneas de servicio o áreas.

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)”; el “Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer”; y los ODS, Agenda 2030; entre otros análisis nacionales de relevancia para la igualdad de género.

Por una parte, la Oficina, sus múltiples resultados de impacto de género y el trabajo con sus alianzas, fueron reconocidas con la Certificación de Oro en el Sello de Igualdad de Género del PNUD en 2014, condición que se renovó en 2018; momentos estos en los cuales también se reconoce la contribución del PNUD a la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba.

Por otra parte, en la primera Evaluación Independiente al Programa de País del PNUD (ICPE por sus siglas en inglés) realizada en 2018 se apuntó que la Oficina ha hecho importantes contribuciones dirigidas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Cuba; y que la mayoría de los resultados han sido focalizados en género o género responsivos (manteniéndose el desafío de que sean transformadores de género). Se destacan los principales avances en cada una de las áreas del Programa de País y también se resalta que en dos procesos evaluativos la Oficina hubiera alcanzado la máxima distinción en el mencionado proceso del Sello de Igualdad de Género del PNUD (2014 y 2018).

Esto ha sido reconocido por la institucionalidad nacional. De hecho, en la Auditoría de Desempeño de la Preparación para la implementación de los ODS, con énfasis en el ODS 5 (el ya citado Informe de la Contraloría General de la República de Cuba) se apunta que *la cooperación con el PNUD ha fortalecido modelos de gestión que han permitido la transversalización del enfoque de igualdad de género, aportando recursos para materiales y publicaciones con un importe estimado de 125 mil USD.*

En el mencionado [Anexo 5](#) se detallan 10 principales **resultados** en materia de género identificados durante la implementación de la anterior Estrategia DIGéneroSÍ, y esencialmente correspondiente al pasado Programa de Cooperación del PNUD con el País (2014-2018/2019) e inicios del CPD 2020-2024, todos ellos vinculados con contribuciones a prioridades nacionales. También se destacan 3 resultados a nivel de gestión de la igualdad y con mayor mirada a lo interno de la Oficina.

#### **V.4 Tenemos alineación con plataformas programáticas y operacionales claves de la cooperación.**

La Estrategia **DIGéneroSÍ 2022-2025**, integradora además de la Estrategia de Paridad de Género y en plena resonancia con la política de tolerancia cero y prevención de la explotación y el abuso sexual (PSEA, por sus siglas en inglés), constituye para el PNUD Cuba la principal herramienta política en materia de derechos humanos y género.

Es una vía para la implementación de la política acordada para todo el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP), la cual concreta la integración de medidas necesarias relacionadas con la gestión basada en los resultados, los marcos de rendición de cuentas, el fomento de la capacidad y la coherencia, la vigilancia, supervisión y evaluación, y la asignación de recursos (humanos y financieros), todo ello con la gestión eficaz de los conocimientos y la información y su divulgación. De hecho, y como apuntado en la GES 2022-2025, el *PNUD mantiene su compromiso de aplicar plenamente los principios y requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, dirigido por ONU-Mujeres* y considera el abordaje sobre la paridad de género en consonancia con la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género, que también se posiciona en la estrategia del PNUD sobre la paridad de género para 2022-2025.

**DIGéneroSÍ 2022-2025**, como ya se ha apuntado, acompaña la implementación del CPD 2020-2024 y contribuye a los resultados e impactos previstos en el MC para dichos años. Aporta a la implementación del PAM y otros programas nacionales y tiene un sólido marco de referencia internacional con los que se alinea, entre los que sobresale la GES 2020-2025 y a nivel regional la “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”. Muy en especial, la Estrategia del PNUD Cuba continuará impulsando durante 2022-2025 la Campaña del Secretario General de las Naciones Unidas “UNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres”, y los pilares o prioridades identificados para dicha Campaña en Latinoamérica y el Caribe; a la vez que se alineará con otras iniciativas globales y regionales que se acuerden sobre este importante asunto.

### **V.5 Confiamos en nuestras fortalezas y robustecemos las capacidades para gestionar la igualdad**

Para la implementación de la Estrategia se cuenta con fortalezas en la Oficina. Tenemos un relevante “Grupo Focal de Género”, integrado por colegas de Programa y Operaciones, liderado por el Representante Residente Adjunto y cuya función es asesorar la implementación de DIGéneroSÍ; un “Grupo de Género de la Asociación de Personal”, focalizado en las acciones de movilización del personal y la cultura institucional sensible a género; y un “Grupo de Puntos focales por la igualdad en proyectos/programas de desarrollo” que constituye un nuevo mecanismo dirigido a continuar fortaleciendo la gestión y el liderazgo de la Oficina en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el Programa de Cooperación con el País.

Este nuevo equipo ad hoc y mecanismo operacional está formado solo por colegas del área de Programa y su principal función es promover, facilitar y apoyar una mayor contribución sustantiva a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la formulación e implementación de los proyectos de sus respectivas áreas de trabajo.

Todos los grupos trabajan en estrecho vínculo con la Oficial Nacional para la atención a los temas de Género; son esenciales para la gestión programática y operativa que lidera cada una de las gerencias de las carpetas y áreas de la Oficina; y contribuyen a apoyar la implementación en Cuba del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (PNDES) así como otros planes/estrategias sectoriales.

**DÍGéneroSÍ 2022-2025**, como se detalla en el Capítulo siguiente de este documento, se plantea dos componentes en acompañamiento a prioridades nacionales y potenciando cambios género responsivos y transformadores en el hacer interno de la Oficina. En ambos se incluye el robustecimiento de las capacidades porque construir e implementar una Estrategia de Género consolidará logros en la equidad e igualdad entre mujeres y hombres y contribuirá, a través de la cooperación, a alcanzar nuevos avances en la política de género del país.

Se potenciarán los resultados a lo interno de la Oficina, en su gestión a todos los niveles, con la seguridad de que tendrá lugar una sinergia de reforzamiento y complementariedad entre ambos componentes y aspirando a que la Estrategia sea un modelo para las contrapartes y su labor “dentro de las instituciones nacionales”.



## V.6 Priorizamos relaciones democráticas de poder de género en el continuo sistemático del día a día:

Para PNUD, que fue establecido formalmente en 1965 por la Asamblea General de Naciones Unidas y se ha constituido en el principal proveedor de recursos para el desarrollo humano dentro del Sistema de Naciones Unidas, se mantiene vigente su fundamental declaración de 1995: *el desarrollo humano es un proceso injusto y discriminatorio si la mayoría de las mujeres quedan excluidas de sus beneficios* y en correspondencia, de manera sistemática, se toman y refuerzan medidas e iniciativas, pues solo se podrá *“hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tengan la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones.* (Informe de Desarrollo Humano de 1995).

Para que ello suceda, y como apuntado globalmente en la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2021 del PNUD, entre otros principios fundamentales es necesario continuar **transformando las relaciones de género y poder**. Reconocemos que *la transformación de las relaciones de género y de poder es esencial para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible, realizando iniciativas para acelerar las transformaciones estructurales en favor de la igualdad de género y eliminar los obstáculos institucionales, sociales, políticos y jurídicos que dificultan su logro... y abordar las causas fundamentales de las desigualdades de género y cambiar las normas sociales, las actitudes y las prácticas discriminatorias que privan a las mujeres y a las niñas de derechos y oportunidades.* Es por ello que entre las soluciones emblemáticas del PNUD está el centrarse en los obstáculos estructurales profundamente arraigados que perpetúan la desigualdad entre los géneros y obstaculizan el desarrollo sostenible.

**DIGéneroSí 2022-2025** es continuidad en el camino de esta transformación. Se elabora y se nutre a partir de los aportes y del análisis de los desafíos detectados en el Diagnóstico de Género realizado a lo interno del PNUD en 2021-2022. La Estrategia muestra un ejercicio de programación estratégica que sistematizó contribuciones y el involucramiento de instituciones nacionales y que se propone potenciar soluciones e iniciativas para lograr mayores resultados en materia de igualdad de género en Cuba.

A la vez, y por el período de tiempo que contempla la presente Estrategia de Género del PNUD Cuba, se considera como un instrumento abierto y dinámico, susceptible de enriquecimiento y que asegurará su máxima alineación con nuevos documentos programáticos clave que vayan surgiendo durante su implementación. Estamos hoy, y seguiremos, en el continuo del ayer y hacia el mañana, para lograr, mantener y fortalecer relaciones más democráticas de género del desarrollo sostenible.

## VI. La ESTRATEGIA, características, componentes y matriz de resultados

En las páginas que siguen se desglosan aquellos aspectos que describen la Estrategia de género del PNUD Cuba.

### VI.1 CONTRIBUCIÓN de la Estrategia DIGéneroSÍ a herramientas programáticas y de políticas del país.

Como ya se ha apuntado, la Estrategia está alineada esencialmente con tres (3) documentos programáticos y de política nacional que, o bien consideran género de forma transversal o bien son específicos de género. En efecto, **DIGéneroSÍ 2022-2025** contribuye a la implementación de: el MC 2020-2024, el CPD 2020-2024; y el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM). A continuación, se detallan aspectos sobre cómo contribuye la Estrategia a estas herramientas del país y la cooperación de la ONU en la Isla.

#### A) Herramientas de la cooperación de Naciones Unidas

La voluntad política y gestión de la Oficina del PNUD, unido a los esfuerzos conjuntos realizados con instituciones del país, así como los resultados de la implementación de la Estrategia DIGéneroSÍ 2014-2018 y extendida hasta el 2021, contribuyeron a que se construyeran herramientas programáticas de la cooperación de Naciones Unidas con perspectiva de género. Por una parte, el MC 2020-2024, principal ejercicio de planificación estratégica a nivel del Sistema de las Naciones Unidas en el país, y por otra parte, el CPD, para igual período, que es género responsivo y está alineado con dicho Marco de Cooperación. Ambos documentos muestran una mayor integración de género y están aportando a resultados más transformadores en materia de igualdad entre mujeres y hombres y personas trans, así como el empoderamiento de las mujeres y otras personas vulnerables por sus orientaciones sexuales y las identidades de género.

#### ***Contribución de la Estrategia de DIGéneroSÍ al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MC) 2020-2024.***

Como apuntado en el "UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD. Informe final de resultados 2020. Plan de Acción Cuba 2021-2022":

- De los cuatro efectos directos del MC, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres aparecen explícitamente en la formulación del efecto 4.
- Tanto en el efecto 4 como en el efecto 1, se declara su contribución al ODS 5.
- Si bien el efecto 3 no hace mención explícita en su formulación general a ningún elemento relacionado con la temática de género, sí declara la incorporación de la perspectiva de género en al menos una intervención en cada uno de sus productos.
- En cada uno de los efectos se halla incorporada alguna dimensión relacionada con género, sea que se tome en cuenta en la definición de las poblaciones clave, en la concepción de las intervenciones, en la inclusión de temáticas sensibles a género y en el análisis de los supuestos y riesgos.
- En 10 de los 16 productos del MC se incluye alguna intervención que postula la incorporación del enfoque de género y/o derechos o contempla alguna temática que contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En correspondencia, para **DIGéneroSí 2022-2025** es una oportunidad contribuir a la implementación del MC. En particular, se alinea con dos de las prioridades destacadas en el documento de planificación estratégica: la atención a brechas y problemáticas de género como la persistencia de normas y estereotipos patriarcales que obstaculizan la plena participación de las mujeres y de otros grupos en condiciones de vulnerabilidad, y la integración del enfoque de género y derechos humanos en los sistemas de protección social y de cuidados.

### **Contribución de la Estrategia DIGéneroSí al Programa de Cooperación del País (CPD) 2020-2024.**

En primer lugar, es de destacar la expresión explícita a aspectos relevantes de género en el CPD. En el Capítulo que analiza el “Contexto nacional y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” del CPD 2020-2024, si bien se reconoce la representación de las mujeres en el Parlamento entre los indicadores con un desempeño mejor de lo esperado, también se visualizan al menos cuatro desafíos en materia de género los cuales son esenciales para la implementación de la Estrategia: a) disminuir brechas de género en las cadenas productivas y sectores priorizados y en espacios de toma de decisiones a nivel local; b) contribuir a modificar los estereotipos que limitan el empoderamiento de las mujeres y las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales; c) reforzar el enfoque de género en los procesos de planificación y desarrollo territorial; y d) fortalecer las estadísticas y el análisis de género en todas las dimensiones del desarrollo sostenible. A la vez se legitima que: *continúa siendo una prioridad el fortalecimiento de espacios y mecanismos para el ejercicio pleno de los derechos de las personas que sufren estigma y discriminación por su identidad de género, diversidad sexual o condición serológica.*

En segundo lugar, es de destacar aspectos fundamentales sobre la integración de género en el CPD. Baste solo resaltar que: de un total de nueve productos, 5 son sensibles a género (para un 55.5%), 4 de ellos lo apuntan de forma explícita (para un 44.4%) y uno lo declara implícitamente; y en las 4 áreas al menos existe un producto sensible a género. De los 24 indicadores del CPD, 9 son sensibles a género, para un 37.5%; al tiempo que de los 4 Efectos (Resultados) tomados del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas, género está implícito en uno y explícito en otro.

### **B) Herramienta del país**

El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), integralmente, es la principal herramienta nacional a la que se alinea **DIGéneroSí 2022-2025**, toda vez que constituye la actualización del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing. En correspondencia, desde que se publicó la política se realizó un análisis técnico (Encuentro en el PNUD) con la participación de colegas de la Unidad de Programa y las gerencias de las áreas de Operaciones de la Oficina<sup>11</sup>.

Son prioridades para DIGéneroSí 2022-2025 y desde la Estrategia se contribuye, en particular, a los siguientes aspectos críticos de la Agenda de Género del país.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Dos objetivos fundamentales guiaron el espacio de discusión programática. Por una parte, intercambiar sobre la nueva política y cuáles serían los puntos de entrada para contribuir a su implementación desde los proyectos y programas del CPD; por otra, para delimitar acciones relevantes para apoyar al país y a la FMC en la implementación del PAM.

<sup>12</sup> Por demás, es de tenerse en cuenta que el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres se concibe como la Agenda del Estado cubano para el adelanto de las mujeres; constituye el Programa de Gobierno, de organismos, organizaciones, instituciones ...reitera a la FMC como Mecanismo Nacional para el adelanto de las mujeres; se concreta en un Plan de Acción, siete áreas, 46 medidas, indicadores y metas; y tiene como referencias clave a políticas nacionales e instrumentos internacionales prioritarios.

1. Los aspectos relativos a **los cuidados, los derechos, las violencias y la discriminación** incluyendo el abordaje de los **factores objetivos y subjetivos** que persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar.
2. La protección del **medio ambiente** y la adaptación **al cambio climático** de forma género responsiva.
3. La valoración económica del **trabajo no remunerado**.
4. La elaboración, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de impactos de la legislación, de las **políticas públicas y de las estrategias de género**.
5. El fortalecimiento de **divulgación** nacional, local y en las redes sociales de los objetivos del PAM.
6. El enfrentamiento de **los obstáculos** relacionados con la igualdad de género.
7. La realización de evaluaciones sobre las **necesidades y posibilidades de empleo** en cada territorio y sector.
8. La profundización en los **análisis de género** en la protección del medio ambiente, la ciencia, la tecnología y la innovación, el acceso a la información.
9. La formación para eliminar **patrones culturales sexistas**.
10. El fortalecimiento de la **perspectiva de género y los derechos sexuales en todos los programas de salud, el VIH/SIDA, y otras enfermedades transmisibles**.
11. La efectiva incorporación de la **desagregación** de todas las estadísticas continuas y especiales que se emiten.

En el [Anexo 6](#), se detallan aquellos aspectos del MC con los cuales resuena la Estrategia DIGéneroSí, que son puntos de entrada para la Estrategia y que aseguran contribuir a la implementación del MC. También se refieren los puntos de entrada del CPD para **DIGéneroSí 2022-2025** y donde es evidente distinguir la atención a género en el “Marco de Resultados y Recursos para Cuba (2020-2024)”. Asimismo, se apuntan las prioridades del PAM con las que la Estrategia está más alineada.

## **VI.2 TEMPORALIDAD de la Estrategia.**

Se realiza para el período 2022-2025, con una duración de 4 años, para que esté alineada a la actual Estrategia Global de Igualdad de Género, y tenga vigencia durante la implementación del segundo trabajo CPD 2020-2024. También se acuerda que **DIGéneroSí 2022-2025** mantenga su desarrollo cual documento del período “puente” durante el primer año de implementación del nuevo CPD (2025-2029), momento en que se construya la siguiente Estrategia de Género del PNUD Cuba.

Para concretar su implementación se realizarán dos Planes de Acción bienales: 2022 -2023; 2024-2025.

## **VI.3 COMPONENTES de la Estrategia en estos cuatro años.**

**DIGéneroSí 2022-2025** incluye dos componentes: uno destinado a acompañar a las prioridades nacionales en el cierre de brechas de género y problemáticas sexistas en las relaciones de mujeres y hombres, para lo cual es esencial la gestión de proyectos y programas de desarrollo; y otro dirigido a la cultura institucional sensible a género, y que se focaliza en la gestión operacional del PNUD, con mayor énfasis a lo interno de la Organización.

Por una parte, cada componente tiene líneas estratégicas y resultados a nivel de efectos. Las líneas estratégicas y sus resultados evidencian una suerte de continuidad con la Estrategia DIGéneroSÍ anterior, al tiempo que en el componente 1 quedan explicitadas las seis (6) soluciones emblemáticas de la nueva Estrategia Global de Igualdad de Género y el Plan Estratégico del PNUD para el período 2022-2025; y en el componente 2 se expresan aspectos clave de la Estrategia de Paridad de Género del PNUD.

Por otra parte, ambos componentes comparten el propósito de *vincular el cambio individual con el cambio institucional y los objetivos de desarrollo a largo plazo*. Se pretende propiciar *un cambio individual informal a través de espacios seguros en los que el personal pueda cuestionar los supuestos, desaprender los prejuicios, practicar la escucha activa, despertar su propia curiosidad y la de otras personas, y compartir el poder. Mediante decisiones, acciones y comportamientos cotidianos, los líderes impulsarán cambios importantes. El PNUD redoblará sus esfuerzos para adoptar políticas y procesos más sólidos que transformen las profundas estructuras de desigualdad en todas nuestras carteras*<sup>13</sup>.

El **Componente 1** de la Estrategia **DIGéneroSÍ 2022-2025**, dirigido a **Erosionar nudos estructurales, evitar retrocesos y avanzar hacia la igualdad de género sustantiva**, tiene tres (3) líneas estratégicas e igual número de Resultados Estratégicos.

- **Línea Estratégica 1:** EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES QUE SE CONSOLIDA; una clave del éxito frente a las desigualdades y la pobreza, una prioridad para la gobernanza y el desarrollo local.
- **Línea Estratégica 2:** DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE SE CIERRAN; un punto de inflexión para la resiliencia, una prioridad para la sostenibilidad del medio ambiente, la energía y la reducción del riesgo de desastre.
- **Línea Estratégica 3:** IGUALDAD DE GÉNERO QUE ACELERA EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y ES TRANSFORMADORA; una prioridad para la economía del cuidado y todos los derechos de todas las personas, una clave para la eliminación de la violencia de género y la deconstrucción de normas y estereotipos sexistas.

Cada una de las líneas y de los resultados estratégicos de este componente tienen 5 productos. Uno especialmente centrado en el contenido clave de la línea (empoderamiento económico consolidado, disminución de desigualdades, la igualdad de género que se acelera); uno específicamente dirigido al adelanto de las mujeres; otro a la equidad de mujeres y hombres, y/o a los cambios de gestión a favor de la igualdad; uno sobre innovaciones estratégicas potenciadoras de la atención a las dimensiones de género; y otro sobre concientización para transformaciones socioculturales que sean género responsivo y género transformadores.

Las finanzas, la digitalización, la sostenibilidad ambiental y el no dejar a nadie atrás (incluyendo los enfoques de la interseccionalidad y de derechos humanos) son transversales en los resultados del componente y están explicitados en todos los efectos, en alguna actividad de al menos uno de sus productos.

<sup>13</sup> Como planteado en la Estrategia de igualdad de género del PNUD para 2022-2025. Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos. Junio 2022, Nueva York.

Asimismo, de manera general, cada uno de los productos se alinean o responden a al menos 1 de los Nudos estructurales priorizados en la “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”: 1) Desigualdad socioeconómica, crecimiento excluyente; 2) Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio; 3) División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado; y 4) Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.

El **Componente 2** de la Estrategia **DIGéneroSÍ 2022-2025**, dirigido a **fortalecer el posicionamiento del PNUD como aliado estratégico y espacio institucional para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** en Cuba, tiene dos (2) líneas estratégicas e igual número de Resultados Estratégicos.

- **Línea Estratégica 4:** LIDERAZGO, RENDICIÓN DE CUENTAS E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD; una triada para el desarrollo transformador a lo interno y externo de la Oficina y para apoyar la implementación del Plan Estratégico del PNUD 2022-2025 y sus dimensiones de género.
- **Línea Estratégica 5:** CULTURA IGUALITARIA E INCLUSIVA, RECURSOS Y CAPACIDADES; claves para espacios libres de violencia, discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de poder a lo interno de la Oficina y en los territorios y sitios donde se implementan proyectos de desarrollo.

Cada una de las líneas y de los resultados estratégicos tienen 3 productos, focalizados todos en los diferentes aspectos clave abordados en las líneas (liderazgo, rendición de cuentas, innovaciones, cultura organizacional, recursos y capacidades, y generación de espacios seguros).

Cada producto tiene tres actividades: una actividad específicamente dirigida a la gestión interna, a los procesos organizacionales de la Oficina; una centrada en apoyar las prioridades nacionales (accionar a lo externo de la Oficina); y una actividad relativa a la comunicación y/o la generación de incentivos.

Las contribuciones que realiza cada resultado estratégico (explicitados en los incisos a, b y c de cada efecto) están contemplados en al menos 1 de las acciones, procesos y/o mecanismos prioritarios de al menos 1 producto de la línea estratégica.

Asimismo, de manera general, cada uno de los productos se alinean o responden a al menos 1 de las esferas clave de la “ESTRATEGIA DE PARIDAD DE GÉNERO 2018-2021. Igualdad de género para un mayor impacto y eficacia organizacional”: 1) Hacer del PNUD un excelente lugar para trabajar mediante el fortalecimiento de una cultura inclusiva de género y un entorno propicio; 2) Intensificar los esfuerzos para atraer y contratar a mujeres y hombres más calificados para puestos en niveles en los que están subrepresentados; 3) Mejorar la retención y el avance del personal calificado (mujeres, hombres y personas con otras identidades de género) - adaptando las medidas a los entornos en los que opera el PNUD; 4) Fortalecer la rendición de cuentas por la igualdad de género en toda la organización y recompensar el éxito.

A continuación, se presenta la Matriz de la Estrategia **DIGéneroSÍ 2022-2025**:

**Componente 1 de la Estrategia: Para erosionar nudos estructurales, evitar retrocesos y avanzar hacia la igualdad de género sustantiva**
**Línea Estratégica 1: EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES QUE SE CONSOLIDA; una clave del éxito frente a las desigualdades y la pobreza, una prioridad para la gobernanza y el desarrollo local.**

**Resultado Estratégico 1:** Fortalecido el empoderamiento económico de las mujeres, su incorporación al empleo y el acceso a los recursos que empoderan; contribuyendo a: a) el pleno ejercicio de sus derechos y la participación en la toma de decisiones; b) la eliminación de obstáculos estructurales que limitan el adelanto de las mujeres, incluida la carga desproporcionada de trabajo no remunerado; y c) la priorización de quienes tienen mayores desventajas socioeconómicas (mujeres rurales, jóvenes, personas afrodescendientes, discapacitadas, con VIH/sida, sobrevivientes de la violencia de género, mujeres trans, entre otras).

Productos	Acciones, procesos y/o mecanismos prioritarios	Nudo estructural de la Estrategia de Montevideo
<b>1.1 Incrementada la participación económica de las mujeres, su acceso al empleo, a la financiación (incluyendo los créditos) y los servicios de economía digital.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realización de acciones con equidad de género en el acceso a créditos y medidas afirmativas en las iniciativas de recuperación socioeconómica de la COVID-19, priorizando a quienes están en condiciones de más vulnerabilidad.</li> <li>-Priorización de las mujeres en los empleos generados en cooperativas, MIPYMES y en incubadoras de exitosas formas productivas y ambientalmente sostenibles.</li> <li>-Identificación e implementación de iniciativas habilitadoras (de formación, entrenamiento, capacitación) para el acceso de las mujeres en toda su diversidad, a las iniciativas y mecanismos de financiación de los ODS, servicios de economía digital y otros de relevancia para el empoderamiento económico.</li> </ul>	1. Desigualdad socioeconómica, crecimiento excluyente.
<b>1.2 Fomentada la creación y el fortalecimiento de redes de mujeres como aspecto clave para promover su protagonismo, participación y empoderamiento económico.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Impulso y promoción de la acción colectiva feminista y del reconocimiento al rol y liderazgo de las mujeres en la economía y los espacios de toma de decisiones socioeconómicas.</li> <li>-Fortalecimiento de la alianza con la Federación de Mujeres Cubanas y los comités de género de instituciones públicas, incidiendo en un accionar más transformador de género en temas de la economía, la financiación, la digitalización para el empoderamiento de las mujeres.</li> <li>- Promoción de soluciones innovadoras para que la recuperación socioeconómica sostenible y basada en la naturaleza cuenten con la participación de las mujeres y reconozcan y atiendan a las necesidades, preocupaciones y contribuciones de las mujeres.</li> </ul>	4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.

<p><b>1.3 Apoyado el liderazgo transformador de mujeres y de hombres promotores de la igualdad de género en los gobiernos locales, los servicios sociales y financieros que se gestan en los territorios.</b></p>	<p>-Generación de espacios y medidas afirmativas que contribuyen a poner fin a la segregación ocupacional según género y a las relaciones de poder patriarcal que afectan a mujeres y hombres, con énfasis en cadenas de valor y espacios de transformación productiva.</p> <p>-Abordaje/ atención a las desigualdades en el uso del tiempo por mujeres y hombres, con énfasis en las personas más vulnerables según su sexo, edad, orientación sexual e identidades de género.</p> <p>-Contribución a la deconstrucción de estereotipos sexistas que reproducen la pobreza de tiempo de las mujeres y su sobrecarga en los cuidados.</p>	<p>2. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio.</p> <p>4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.</p>
<p><b>1.4 Realizadas iniciativas innovadoras que reconozcan el valor económico del trabajo de cuidados no remunerados e impacten en disminuir la sobrecarga doméstica de las mujeres y potenciar la corresponsabilidad en el cuidado.</b></p>	<p>-Priorización de acciones y mecanismos que fomenten masculinidades cómplices de la igualdad de género y que destaquen por su participación en los cuidados.</p> <p>-Movilización de recursos que apoyen en cooperativas y MIPYMES soluciones ambientales que valoricen el trabajo doméstico y el desarrollo de acciones de concientización sobre la sobrecarga de las mujeres cual obstáculo a su participación plena.</p> <p>-Desarrollo de acciones de documentación, sistematización y gestión del conocimiento que aseguren una mayor concientización sobre el impacto desigual del uso del tiempo, en el desarrollo sostenible y el adelanto de las mujeres a nivel nacional, local, comunitario, familiar y personal.</p>	<p>3. División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado.</p>
<p><b>1.5 Desarrollados procesos de concientización en género dirigidos a disminuir brechas socioeconómicas, patrones y normas sexistas, que limitan la justicia de género y el acceso efectivo a servicios para la realización de los derechos, con énfasis en los que inciden en el empoderamiento económico.</b></p>	<p>-Generación de entornos comunitarios que favorezcan la eliminación de barreras de género y derecho que limitan los servicios de salud, de cuidados, de asistencia jurídica y su influencia en el empoderamiento económico de las mujeres.</p> <p>-Realización de campañas dirigidas a la deconstrucción de estereotipos sexistas y discriminaciones socioeconómicas, priorizando aquellos que limitan el desarrollo y empoderamiento económico de integrantes de la comunidad LGBTI y promoviendo acciones específicas dirigidas a jóvenes, estudiantes de formación técnica y profesional, entre otros grupos clave.</p> <p>-Desarrollo de acciones dirigidas a enfrentar la resistencia sociocultural (familiar, institucional, comunitaria) que limita/entorpece la deconstrucción de normas sexistas vinculada con la inclusión en el empoderamiento económico, con énfasis en las zonas rurales y las que inciden en la adaptación al cambio climático (ACC).</p>	<p>2. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio.</p>



<b>Línea Estratégica 2: DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE SE CIERRAN; un punto de inflexión para la resiliencia, una prioridad para la sostenibilidad del medio ambiente, la energía y la reducción del riesgo de desastre.</b>		
<b>Resultado Estratégico 2:</b> Disminuidas las desigualdades de género más vinculadas con el “Gobierno eficaz, eficiente y de integración social”, la “Transformación productiva”, el “Medio ambiente y la gestión de riesgo de desastres”, y el “Desarrollo humano, la equidad y justicia social”; contribuyendo a: a) el aumento de la resiliencia de mujeres y hombres en toda su diversidad y su participación con equidad en la ACC; b) una gestión género responsiva del riesgo de desastres y las Fuentes Renovables de Energía (FRE); y c) la eliminación de los obstáculos estructurales vinculados a la igualdad de género y que limitan avanzar en la dimensión ambiental del desarrollo sostenible.		
<b>Productos</b>	<b>Acciones, procesos y/o mecanismos prioritarios</b>	<b>Nudo estructural de la Estrategia de Montevideo</b>
<b>2.1 Apoyada la disminución de desigualdades socioeconómicas de género que limitan la mayor resiliencia frente a las perturbaciones y crisis.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificación, documentación, concientización y toma de decisiones sobre las brechas de género relativas a: conocimiento, acceso desigual a medios, tierra, créditos, tecnología, empleo, servicios digitales, energía limpia, agua, servicios de cuidado, protección social, entre otras prioridades del desarrollo sostenible.</li> <li>- Incorporación de cuestiones de género en las evaluaciones de las necesidades después de la ocurrencia de desastres y durante las acciones de la recuperación, asegurando levantamiento de información y participación inclusivas y priorizando a quienes están con mayores desventajas socioeconómicas.</li> <li>-Priorización de iniciativas que evidencien la toma de conciencia y un hacer transformador sobre los impactos diferenciados producidos por el cambio climático, los desastres, la degradación ambiental y las epidemias.</li> </ul>	<p>1. Desigualdad socioeconómica, crecimiento excluyente.</p> <p>3. División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado.</p>
<b>2.2 Aumentado el empoderamiento, la participación en la toma de decisiones y el liderazgo de las mujeres -y de sus organizaciones y redes- en tanto agentes clave de cambios positivos en la reducción y gestión de riesgo de desastres, la gestión de recursos naturales y servicios de energía.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fortalecimiento del acceso de las mujeres a la capacitación, la tecnología, las nuevas oportunidades de empleo y de financiación a fin de facilitar su participación en la toma de decisiones sobre el desarrollo resiliente y sin emisiones de carbono.</li> <li>-Creación de oportunidades de empleo y medios de subsistencia velando por atender a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en toda su diversidad y condiciones de género, y sin reforzar estereotipos de género (incluyendo los vinculados a identidades de género) en las etapas de gestión de riesgos de desastres y los recursos naturales.</li> <li>- Eliminación de obstáculos, incluidos los jurídicos y simbólicos, para la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres vinculados con ambiente y gestión de riesgos de desastres, incidiendo en la implementación de herramientas y metodologías sensibles a género (como los sistemas de alertas tempranas, estudios de vulnerabilidad y riesgos, planes de reducción de desastres, etc.).</li> </ul>	<p>4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.</p>

<p><b>2.3 Promovida la participación de los hombres y personal directivo (incluyendo mujeres) en la gestión de la igualdad y la no discriminación en todas las etapas de la gestión de riesgos de desastres y de recursos naturales (tierra, agua, bosques, los bienes), en la financiación y la ACC.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación de las mujeres y las organizaciones de mujeres en la formulación y aplicación de políticas de gestión y reducción de riesgos, y en proyectos que acompañen la implementación de dichas políticas en todas las etapas (prevención, preparación, alerta, evaluación, respuesta, recuperación).</li> <li>-Realización de acciones que aumenten el acceso a la información y las capacitaciones de mujeres y hombres en toda su diversidad en las alertas tempranas y las soluciones climáticas basadas en la naturaleza, con énfasis en las que inciden en la seguridad alimentaria y nutricional.</li> <li>-Realizar análisis de los riesgos desde una perspectiva de género, incluyendo la financiación en las intervenciones de desarrollo sostenible para lograr transformaciones a favor de la igualdad.</li> </ul>	<p>2. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio.</p>
<p><b>2.4 Realizadas iniciativas innovadoras que contribuyan a incorporar cuestiones de género e implementar los compromisos de igualdad de género en las soluciones climáticas y de gestión de riesgos de desastres (GRR).</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Integración de género en herramientas de gestión de riesgos, planes de acción climática, de generación de empleos, acceso a la energía y tecnologías, en decisiones sobre las soluciones de energía sostenible en comunidades afectadas, y a la vez contribuir a eliminar segregación de género en empleos y servicios ambientales.</li> <li>-Gestión de financiamiento para que las soluciones climáticas contribuyan a la igualdad de género, al empoderamiento económico de las mujeres y a la promoción de cambios estructurales en el uso desigual del tiempo por mujeres y hombres.</li> <li>-Aseguramiento del acceso a energías (y la tenencia de electrodomésticos) por mujeres y hombres, con énfasis en quienes están en condiciones de mayor vulnerabilidad (por ejemplo, mujeres rurales, personas discriminadas por sus identidades de género) velando porque se impacte en las necesidades específicas de género y de los cuidados y se contribuya a reducir el tiempo que las mujeres dedican a la prestación de cuidados.</li> </ul>	<p>3. División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado.</p>
<p><b>2.5 Desarrollados procesos de concientización para abordar obstáculos socioculturales, estereotipos sexistas y violencias de género que impiden una recuperación resiliente y promotora de la igualdad en la GRR y ACC.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Generación y apoyo a la participación de las mujeres en la adopción de decisiones sobre el uso, la gestión y la protección de ecosistemas.</li> <li>- Promoción e incidencia para la participación en actividades socioeconómicas de los hombres y personal directivo y/o líderes varones de la comunidad en las tareas no remuneradas y en las que el uso de energía y tecnologías es clave.</li> <li>-Identificación y puesta en práctica de medidas y procesos socioculturales para prevenir la violencia de género en situaciones de emergencias y facilitar su abordaje.</li> </ul>	<p>2. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio.</p>

**Línea Estratégica 3: IGUALDAD DE GÉNERO QUE ACELERA EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y ES TRANSFORMADORA; una prioridad para la economía del cuidado y todos los derechos de todas las personas, una clave para la eliminación de la violencia de género y la deconstrucción de normas y estereotipos sexistas.**

**Resultado Estratégico 3:** Potenciados los espacios y mecanismos que dinamizan la realización de los derechos de todas las personas y el desarrollo igualitario, sostenible e inclusivo, con énfasis en quienes están en desventajas socioeconómicas, contribuyendo a: a) el fortalecimiento de la corresponsabilidad en el cuidado y una mejor gestión de iniciativas integrales de protección social y los cuidados; b) la prevención y atención a la violencia de género; y c) la erosión de normas, prejuicios y estereotipos sexistas que en intersección con otros ordenadores sociales (como la edad, el color de la piel, la discapacidad) se constituyen en privilegios u obstáculos de la equidad y reproducen las desigualdades y la discriminación.

<b>Productos</b>	<b>Acciones, procesos y/o mecanismos prioritarios</b>	<b>Nudo estructural de la Estrategia de Montevideo</b>
<b>3.1 Incrementadas las economías inclusivas y el empoderamiento económico de las mujeres en espacios no tradicionales y en los cuales se enfrentan las normas patriarcales y estereotipos de género.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Generación de nuevas iniciativas dirigidas a eliminar la discriminación por motivos de género y la segregación ocupacional en los mercados laborales, promoviendo que se refleje el cuidado no remunerado en las cuentas nacionales (territoriales, locales).</li> <li>-Apoyo al acceso y uso sostenible de las tecnologías digitales, los recursos naturales, las cadenas de valor, el comercio electrónico, por parte de las mujeres en toda su diversidad, así como la distribución equitativa de los beneficios derivados de la utilización de los recursos.</li> <li>-Seguimiento a la existencia y/o cierre de la brecha digital de género.</li> </ul>	<p>3. División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado.</p> <p>1. Desigualdad socioeconómica, crecimiento excluyente.</p>
<b>3.2 Fortalecidas las capacidades y el liderazgo de la FMC para una mayor incidencia y apoyo en la implementación del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, con énfasis en las áreas de empoderamiento económico; legislación y derecho y no discriminación; estadísticas e investigaciones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fortalecimiento de alianzas con la FMC para la realización de prácticas basadas en derechos (con énfasis en un mejor acceso a servicios de salud y VIH); la participación de las mujeres en procesos de recuperación y respuestas a crisis y perturbaciones; y procesos de recuperación socioeconómica post emergencias y/o desastres.</li> <li>-Apoyo al levantamiento y uso de datos desagregados y género sensibles, para la realización de análisis de género y la formulación de políticas que contribuyan a la igualdad.</li> <li>-Acompañamiento a la elaboración e implementación de estrategias de género y la deconstrucción de estereotipos y normas sexistas, que incluyan la potenciación de alternativas de servicios públicos o del cuidado para cerrar brechas de género.</li> </ul>	<p>4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.</p>

<p><b>3.3 Incrementado el liderazgo transformador por la igualdad y la participación política equitativa de mujeres y hombres en instituciones públicas nacionales, locales, del sector privado, y la sociedad civil.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Generación de prácticas y modelos/ejemplos institucionales que favorezcan ampliar el acceso de las mujeres a los recursos, los servicios básicos y públicos y el control de éstos; incluidos, por ejemplo, activos financieros y no financieros, vivienda, empleo, tecnología y energía limpia, salud (servicios de VIH y salud sexual y reproductiva), y protección social.</li> <li>-Fomento y supervisión del liderazgo de las mujeres en la adopción de decisiones en los sectores públicos y privados.</li> <li>-Promoción e implementación de políticas, planes y presupuestos de desarrollo nacional y local que incorporen soluciones con enfoque de género en la ACC y su mitigación.</li> </ul>	<p>4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.</p>
<p><b>3.4 Realizadas acciones innovadoras para la implementación de la “Estrategia Integral de Prevención y atención a la Violencia de Género y en el Escenario Familiar” contribuyendo al alcance de sus objetivos y resonancia con el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de mecanismos para contribuir a poner fin a la impunidad, garantizar el acceso a la justicia y la protección a mujeres que enfrentan múltiples y cruzadas formas de discriminación (como las de la comunidad LGBTI, las personas con VIH, las personas con discapacidades, las mujeres rurales).</li> <li>- Integración de la prevención y atención a la violencia de género en procesos del desarrollo sostenible como los que abordan la recuperación socioeconomía, el cambio climático, la transformación digital, las cadenas de valor y otras transformaciones productivas, las decisiones relativas a la búsqueda de soluciones de energía sostenible en las comunidades afectadas por la crisis, entre otras.</li> <li>-Realización de iniciativas comunitarias que refuercen la prevención y atención a la violencia de género, con énfasis en situaciones de crisis, en particular atendiendo a las necesidades de los hombres y los niños para hacer frente a las causas profundas de la violencia y apoyando los procesos de reparación en las mujeres y otras víctimas de la violencia de género y abordar patrones socioculturales que la justifican.</li> </ul>	<p>2. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio.</p>
<p><b>3.5 Desarrollados procesos de concientización dirigidos a trabajar masculinidades positivas (no violentas), para desafiar prejuicios y estereotipos sexistas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realización de acciones dirigidas a modificar normas y estereotipos sociales que refuerzan las violencias domésticas y la sobrecarga de las mujeres en el cuidado.</li> <li>-Generación de prácticas, con hombres y mujeres en puestos directivos, que propicien cambios en estilos patriarcales de dirección.</li> <li>-Gestión de financiación y presupuesto para el desarrollo de acciones con hombres en toda su diversidad para cambiar el comportamiento en torno a la violencia de género y la sobrecarga de las mujeres en el cuidado, abordando los patrones socioculturales que justifican estas desigualdades y problemáticas de género.</li> </ul>	<p>2. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos; y predominio de la cultura del privilegio.</p>

**Componente 2 de la Estrategia: Para fortalecer el posicionamiento del PNUD como aliado estratégico y espacio institucional para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Cuba.**

**Línea Estratégica 4: LIDERAZGO, RENDICIÓN DE CUENTAS E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD; una triada para el desarrollo transformador a lo interno y externo de la Oficina y para apoyar la implementación del Plan Estratégico del PNUD 2022-2025 y sus dimensiones de género.**

**Resultado Estratégico 4:** Fortalecidos el liderazgo transformador para la igualdad, la rendición de cuentas y la innovación género responsivas; contribuyendo a: a) una gestión de la igualdad de género basada en los equipos de supervisión y el personal directivo cual modelos de la eliminación de barreras estructurales y socioculturales, la transversalización de género en el desarrollo, y la promoción de comportamientos libres de sexismos y de relaciones de poder excluyentes y con privilegios patriarcales; b) la puesta en marcha de mecanismos, procesos y herramientas que aseguren una arquitectura y paridad de género que favorezca la integración del tema en cada quehacer del PNUD y sus innovaciones; y c) que los porcentajes de financiación y gastos (suficientes y progresivos) así como los reportes de la Oficina sobre los resultados e impactos en el desarrollo sostenible den cuenta de sus contribuciones a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Productos	Acciones, procesos y/o mecanismos prioritarios	Esfera de la Estrategia de Paridad de Género, PNUD
<p><b>4.1 Incrementado el liderazgo transformador de la gerencia y de los grupos de género del PNUD-Cuba (Grupo Focal de Género - GFG-, Grupo de Género de la Asociación de Personal - GGAP- y el Grupo de Puntos Focales por la igualdad en proyectos/programas de desarrollo -GPFIP-) en la implementación de DIGéneroSí 2022-2025 y en la contribución de la Oficina a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo y documentación sistemática de acciones, decisiones, espacios, mecanismos y comportamientos cotidianos que con el liderazgo de la gerencia y los grupos de género de la Oficina impulsan cambios transformadores a favor de la igualdad, la eliminación de estereotipos y normas sexistas a lo interno del PNUD, la financiación género responsiva y la retención y el desarrollo del personal de la Oficina.</li> <li>-Realización y documentación de discursos públicos, declaraciones, diálogos estratégicos y actividades de promoción e incidencia política con contrapartes y aliados de la cooperación para el desarrollo, en los que se aborda el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género y sus vínculos clave con el Programa de Cooperación del País y la transversalización de género en dicho programa.</li> <li>- Promoción, generación y comunicación de incentivos y/o reconocimientos al personal de la gerencia, la supervisión e integrantes de los grupos de género que sean modelos/ ejemplos de buenas relaciones de poder y la promoción de la igualdad de género con colegas de la Oficina, contrapartes y actores de la cooperación para el desarrollo.</li> </ul>	<p>1) Hacer del PNUD un excelente lugar para trabajar mediante el fortalecimiento de una cultura inclusiva de género y un entorno propicio.</p> <p>3) Mejorar la retención y el avance del personal calificado (mujeres, hombres y personas con otras identidades de género) - adaptando las medidas a los entornos en los que opera el PNUD.</p>

<p><b>4.2 Reforzada la rendición de cuentas sobre los resultados relativos a la igualdad de género a todos los niveles internos y externos del PNUD, priorizando el ROAR; los PMD; los encuentros de personal de la Oficina y las reuniones de agenda; los informes a donantes; los espacios regionales de seguimiento a la Estrategia de Igualdad de Género; los informes al MINCEX; entre otros de la institucionalidad nacional y local.</b></p>	<p>- Generación de datos y análisis de género, cuantitativos y cualitativos, que permitan dar seguimiento y evaluar las contribuciones financieras, sustantivas y de gestión institucional que hace el personal del PNUD a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; incluyendo aquellos aportes que sean útiles para potenciar la atracción y retención del personal y el desarrollo de prácticas profesionales y competencias de los diferentes equipos y áreas de la Oficina.</p> <p>-Seguimiento a las contribuciones que se realizan a la igualdad de género y la gestión de transformaciones a favor de este derecho y principio del desarrollo sostenible, documentando dichos aportes en todos los espacios y mecanismos de rendición de cuentas de la Oficina, tanto nacionales, locales como regionales y globales del PNUD.</p> <p>-Comunicación institucional (a lo interno y externo de la Oficina) que acompañe la actualización sistemática de la rendición de cuentas sobre la gestión de la igualdad de género que realiza PNUD, su arquitectura y paridad de género; enfatizando a la vez en su contribución a la eliminación de barreras estructurales y socioculturales que impiden la igualdad y la inclusión sin discriminaciones.</p>	<p>4) Fortalecer la rendición de cuentas por la igualdad de género en toda la organización y recompensar el éxito.</p> <p>2) Intensificar los esfuerzos para atraer y contratar a mujeres y hombres más calificados para puestos en niveles en los que están subrepresentados.</p>
<p><b>4.3 Generados nuevos procesos de gestión de la igualdad de género que aprovechan y/o incentivan la innovación a todos los niveles de la Oficina y en sus alianzas con contrapartes y socios de la cooperación.</b></p>	<p>-Aprobación/actualización e implementación del Plan de Acción para la Paridad de género 2022-2025 generando iniciativas creativas y procesos innovadores a lo interno del PNUD que favorezcan componentes clave como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la incubación de nuevos conocimientos y la continua gestión del aprendizaje para el empoderamiento del personal;</li> <li>b) el balance vida/trabajo, la conciliación familiar-laboral;</li> <li>c) el equilibrio de género en las diferentes áreas de la Oficina y las relaciones de dignidad y respeto entre todas las personas y equipos;</li> <li>d) un entorno de trabajo en el que mujeres, hombres y personas con otras identidades tengan iguales oportunidades de contribuir al PNUD y de avanzar (crecer) dentro de la organización;</li> <li>e) el mantenimiento de espacios inclusivos y flexibles que atraigan y retengan por igual a mujeres, hombres y personas con otras identidades de género;</li> <li>f) la promoción de cambios en áreas donde se mantiene la distribución tradicional del trabajo según sistema sexo/género.</li> </ul>	<p>3) Mejorar la retención y el avance del personal calificado (mujeres, hombres y personas con otras identidades de género) - adaptando las medidas a los entornos en los que opera el PNUD.</p> <p>2) Intensificar los esfuerzos para atraer y contratar a mujeres y hombres más calificados para</p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Involucramiento de forma innovadora de contrapartes y socios de la cooperación en el proceso de Certificación del Sello de Igualdad de Género del PNUD, a través de:<ul style="list-style-type: none"><li>a) el trabajo conjunto con los grupos de género de la Oficina (GFG, GGAP y GPFIP);</li><li>b) la realización de eventos, visitas, encuentros de intercambios con mujeres y grupos de la sociedad civil;</li><li>c) el seguimiento y la apropiación del marcador de género (Gender Marker) y de mecanismos creados en la Oficina para un mejor seguimiento a los presupuestos y gastos que contribuyen a la igualdad de género en todos los proyectos y programas que PNUD implementa o acompaña su implementación;</li><li>d) el fortalecimiento de la alianza estratégica con la Federación de Mujeres Cubanas.</li></ul></li><li>- Generación de nuevas iniciativas que continúen posicionando la comunicación inclusiva y sensible a género como herramienta fundamental para el desarrollo sostenible, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; incursionando más en técnicas persuasivas y el empleo de tecnologías digitales para:<ul style="list-style-type: none"><li>a) socializar sistemáticamente a lo interno de la Oficina los resultados de trabajo en cuanto a género, asegurando la realización de un plan específico de divulgación y apropiación sobre los resultados apoyados por la implementación del CPD del PNUD;</li><li>b) reforzar alianzas y el trabajo conjunto entre el equipo de comunicación y los equipos de género, incidiendo en la comunicación a lo interno y lo externo del PNUD;</li><li>c) transformar las relaciones de poder excluyentes y con privilegios patriarcales;</li><li>d) contribuir a romper barreras estructurales que limitan la igualdad de género;</li><li>e) trabajar con los socios implementadores y contrapartes clave para informarles sobre sus responsabilidades y mecanismos de denuncia respecto a PSEA.</li></ul></li></ul>	puestos en niveles en los que están subrepresentados.
--	--	---

**Línea Estratégica 5: CULTURA IGUALITARIA E INCLUSIVA, RECURSOS Y CAPACIDADES; claves para espacios libres de violencia, discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de poder a lo interno de la Oficina y en los territorios y sitios donde se implementan proyectos de desarrollo.**

**Resultado Estratégico 5:** Fortalecido el PNUD como espacio institucional promotor de la cultura igualitaria e inclusiva y como potenciador de capacidades y recursos (humanos y financieros) contribuyendo a: a) mayor respeto a la diversidad (por edad, color de la piel, orientación sexual e identidad de género, tipo de puesto de trabajo) del personal de la Oficina, las contrapartes nacionales y locales y socios y socias de la cooperación internacional; b) la plena participación, seguridad y el empoderamiento de los actores (internos y externos) del desarrollo sostenible; y c) la desconstrucción de normas, estereotipos y patrones socioculturales sexistas que refuerzan conductas inapropiadas como el acoso, el acoso y explotación sexual, el abuso de autoridad, la violencia, entre otros.

Productos	Acciones, procesos y/o mecanismos prioritarios	Esfera de la Estrategia de Paridad de Género, PNUD
<p><b>5.1 Fortalecida la cultura institucional género transformadora y la comunicación efectiva de la Oficina que proporcione igualdad y no exclusión y asegure espacios en los que se respete, valore y potencie a todas las personas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de actividades y puesta en marcha de nuevos mecanismos a lo interno de la Oficina para mantener y fortalecer espacios seguros en los que el personal pueda:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) intercambiar y/o cuestionar los supuestos y normas de género;</li> <li>b) deconstruir prejuicios y estereotipos sexistas;</li> <li>c) practicar formas atractivas e innovadoras de escucha activa y participación efectiva entre mujeres y hombres con diversas identidades de género;</li> <li>d) compartir el poder e incidir en la toma de decisiones a favor de la inclusión, la igualdad y el respeto a la diversidad;</li> <li>e) reflexionar y apropiarse de las masculinidades cómplices de la igualdad y promotoras de ambientes saludables, inclusivos y amigables;</li> <li>f) dialogar y consensuar acciones a favor de las medidas afirmativas de género, valorando la realización de medidas a favor de: la paridad de género en todas las áreas de la Oficina, así como el balance vida-trabajo y los arreglos flexibles de trabajo;</li> <li>g) consensuar nuevas formas y habilidades sobre la comunicación inclusiva y sensible a género;</li> <li>h) asegurar la elaboración de nuevos puestos de trabajo con términos de referencia que destaquen la cultura organizacional inclusiva, paritaria, y los atractivos para la entrada de nuevo personal a la Oficina.</li> </ul> </li> <li>- Realización de acciones con contrapartes y socios de la cooperación que, desde el liderazgo del PNUD, y con énfasis en los hombres de la Oficina, generen:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Hacer del PNUD un excelente lugar para trabajar mediante el fortalecimiento de una cultura inclusiva de género y un entorno propicio.</li> <li>2) Intensificar los esfuerzos para atraer y contratar a mujeres y hombres más calificados para puestos en niveles en los que están subrepresentados.</li> </ul>



	<p>a) diálogos estratégicos que incidan en implicar plenamente a los hombres en el logro de la igualdad de género;</p> <p>b) espacios transformadores que favorezcan el trabajo con los hombres y el análisis de masculinidades para la reflexión y la acción colectiva en favor del cambio institucional de las organizaciones y centros en los que se implementan proyectos del PNUD.</p> <p>- Desarrollo de alianzas e iniciativas de incidencia y comunicación de conjunto con el personal de otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas, dirigidas a: a) apoyar la Estrategia de Género del SNU Cuba (y el Plan GES del UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard) y b) asegurar la contribución del PNUD a la generación de una cultura institucional que favorezca la implementación del MC en lo relativo a género.</p>	
<p><b>5.2 Incrementadas las fortalezas de la Oficina en materia de los recursos, la gestión del conocimiento y las capacidades de género de su personal, que sean operativas y contribuyan a transformar las barreras estructurales que limitan o desfavorecen la igualdad de género.</b></p>	<p>- Generación de espacios de aprendizajes sistemáticos, generales y específicos, creativos y actualizados para el personal del PNUD, que respondan a los intereses del fortalecimiento de sus capacidades y a la ampliación de sus competencias en género, con especial énfasis en:</p> <p>a) sus protagonistas: las gerencias de las carpetas, el/a Punto Focal de Género, el/la Oficial de Comunicación, los grupos de género, los puntos focales de PSEA, entre otros; velando por el reconocimiento de sus funciones en el PMD y su participación.</p> <p>b) el contenido estratégico de las formaciones: el logro de la transformación estructural, las economías inclusivas que valorizan el trabajo de cuidados no remunerado, la formación específica para las rendiciones de cuentas y el seguimiento a indicadores de impacto de género, la PSEA, entre otros.</p> <p>c) el diseño de un sistema de capacitación en género: que sea estratificado por áreas y niveles de conocimiento del personal, incluya determinados temas que demandan profundización y actualización, tome en cuenta modalidades diversas; y utilice más el potencial humano altamente calificado con que cuenta la Oficina.</p> <p>-Realización de acciones dirigidas a consolidar la arquitectura programática, humana y financiera para la igualdad de género de la Oficina y su alianza y trabajo conjunto con la red de especialistas en género del país, que favorezca:</p> <p>a) consolidar la cultura institucional de género que apoye el desarrollo del CPD.</p> <p>b) eliminar las barreras estructurales que limitan la igualdad de género.</p> <p>c) apoyar la implementación de la Estrategia DIGéneroSí 2022-2025.</p>	<p>3) Mejorar la retención y el avance del personal calificado (mujeres, hombres y personas con otras identidades de género) - adaptando las medidas a los entornos en los que opera el PNUD.</p>

	<p>-Realización de acciones de concienciación, comunicación y fomento de alianzas para movilizar recursos adicionales, de forma adecuada y sostenida, para la implementación de la Estrategia del PNUD Cuba "DIGéneroSÍ 2022-2025" y el producto comunicativo que acompaña su implementación "TODAS Adelantadas".</p>	
<p><b>5.3 Generados espacios y mecanismos que aseguren relaciones libres de acoso, discriminación, acoso y discriminación sexual y abuso de autoridad; por una parte, a lo interno del PNUD, y por otra parte, en el trabajo con socios y las comunidades donde se implementan proyectos de desarrollo.</b></p>	<p>-Implementación, a lo interno del PNUD, de la política de tolerancia cero al acoso, el acoso y explotación sexual y abuso de autoridad en la Oficina, incidiendo además en la concienciación sobre la eliminación de la violencia de género y enfatizando en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La promoción de un ambiente libre de acoso, de discriminación y de inequidades de género, a partir del desarrollo de actividades y espacios de intercambio de la Oficina.</li> <li>b) La incorporación de acciones de capacitación (en temas de abuso de autoridad y no discriminación por razones de sexo/género) y de seguimiento sistemático ante casos de acoso (incluido el sexual), en la Estrategia de RRHH de la Oficina.</li> <li>c) La concienciación sobre la eliminación de la violencia de género impactando positivamente la cultura organizacional a lo interno de la oficina.</li> <li>d) La apropiación del contenido de los sueltos relativos a la política de prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad y el Protocolo de Notificación e implementación de la PSEA; incluyendo acciones para nuevos ingresos a PNUD.</li> <li>e) La actualización e implementación del "Plan de Acción para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo y la explotación y abuso sexual, 2021-2022" y sus actualizaciones; incluyendo acciones de sensibilización en las comunidades locales sobre los derechos de todas las personas y canales de denuncia.</li> </ul> <p>-Generación de procesos de sensibilización sobre PSEA con contrapartes y aliados clave de la cooperación para la puesta en marcha de espacios que permitan la identificación y denuncia de casos de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales, tanto a lo interno como lo externo de la Oficina; y potenciando el trabajo de la RED PSEA del SNU de Cuba.</p> <p>- Desarrollo de una comunicación sistemática e innovadora sobre la tolerancia cero al acoso sexual, la explotación y abusos sexuales, que tenga en cuenta al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) destacar que ello significa que el PNUD no tolerará esos comportamientos en nuestro lugar de trabajo o en el trabajo con los/las asociados/as y las comunidades.</li> <li>b) que se compartan buenas prácticas y resultados del trabajo del PNUD.</li> <li>c) se refuerce el conocimiento del personal sobre la PSEA.</li> </ul>	<p>1) Hacer del PNUD un excelente lugar para trabajar mediante el fortalecimiento de una cultura inclusiva de género y un entorno propicio.</p> <p>3) Mejorar la retención y el avance del personal calificado (mujeres, hombres y personas con otras identidades de género) - adaptando las medidas a los entornos en los que opera el PNUD.</p>

## VI.5 IMPLEMENTACIÓN de la DIGéneroSÍ en estos cuatro años y elaboración de los PLANES DE ACCIÓN DE GÉNERO

La Estrategia **DIGéneroSÍ 2020-2025** será implementada a través de Planes de Acción bienales en los cuales, según componente, efectos y productos que se acordaron en la Estrategia, se identificarán las prioridades estratégicas, los indicadores y metas, las actividades claves, el presupuesto o fuente de financiación para el período del Plan. Dicho Plan será la base a través de la cual se realice el monitoreo y evaluación de la Estrategia. y, adicionando

Se acordaron realizar el Plan de Acción de Género 2022-2023 y el relativo a los años 2024-2025. De igual forma se destacará la implementación y seguimiento de otros planes de acción específicos de género o con fuertes componentes de acción a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en toda su diversidad. A saber:

- Plan de Acción para la Paridad de Género (Anexo 7) que incluye 10 acciones, con sus responsables y medios de verificación, y que identifica desafíos y obstáculos para alcanzar mayores niveles de igualdad.
- Plan de Acción para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo y la explotación y abuso sexual, 2021-2022 y su actualización para 2023-2025.
- Plan de Acción GSS 2020, actualización de mayo de 2022 y su posterior actualización.

Los recursos financieros de la implementación de la Estrategia y los planes de Acción serán aportados por fondos del PNUD y de los proyectos y programas de cooperación GEN2 y GEN3. En correspondencia, durante 2022-2025 la Estrategia continuará optimizando el apoyo permanente del PNUD dirigido a obtener mejores resultados de desarrollo sostenible en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El Monitoreo y Evaluación de estos planes de acción de género y de la Estrategia "DIGéneroSI" estará en correspondencia con las herramientas principales del Monitoreo y Evaluación de la Oficina del PNUD y será supervisado en particular por la Oficial de Monitoreo y Evaluación (al nivel de Gerencia) y apoyado por la Oficial Nacional de Género (ambas miembros del Grupo Focal de Género). Por una parte, se garantizará integrar género en tales herramientas de seguimiento del accionar del PNUD, lo cual contribuiría a potenciar los resultados en procesos de monitoreo y evaluación; y por otra, se facilitará el mejor seguimiento a los resultados que en cuanto a género se han consensuado.

En particular se consideran clave a nivel global: el Marco de Seguimiento y Evaluación del Marco de Cooperación del Sistema de las Naciones Unidas; la Plataforma RBM (actualmente disponible en Quantum Unity +); el Plan de evaluación y Plan de trabajo integrado (IWP) vinculado con el CPD y el seguimiento a resultados gerenciales, controles de uso de fondos y presupuestos (ATLAS) con especial mirada al Gender Marker y las evaluaciones a proyectos. A nivel financiero de la Oficina, a través del seguimiento a la Ejecución de programa y administrativa; y los Recursos en pipeline.

El Grupo Focal de Género (GFG), formado por miembros de programas y operaciones y liderado por el Representante Residente Adjunto, es el **mecanismo institucional clave** que potencia el sistema de gestión para la igualdad de género y de la Estrategia de Género del PNUD en Cuba. Su accionar estará reforzado por los otros grupos de género: Grupo de Género de la Asociación de Personal y Grupo de Puntos Focales de Género por la igualdad en proyectos/programas de desarrollo.

El GFG promoverá y liderará la implementación y vigilancia de las políticas, valores, mandatos y estrategias del PNUD relativas a la igualdad y la no discriminación por razones de género para el pleno disfrute de los derechos humanos; y se constituirá en un medio operativo para la detección y eliminación de obstáculos al adelanto de las mujeres, incluidos aquellos que se expresan al interior de la Oficina y que impactan la cultura organizacional.

El liderazgo del GFG en la implementación de DIGéneroSI tendrá lugar a partir de los roles definidos para cada integrante según las competencias de cargos y posiciones de las y los colegas de las diferentes unidades de la Oficina que lo conforman. Quien preside el grupo (él o la Deputy de la Oficina) asumirá el rol de máximo responsable del desarrollo de la Estrategia.

Finalmente, en el Anexo 8 se incluye un resumen de conceptos fundamentales que la Estrategia de Género tendrá en cuenta durante su implementación, todos tomados de *Un pare a los frenos. Guía para la transversalización de género en el desarrollo sostenible*.

A la vez, y como apoyo a la implementación de la Estrategia de Género se promoverá también la consulta del "**Compendio de apoyo a la implementación de DíGéneroSí 2022-2025**".