

# **Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET 2021-2023**

**Fortalecimiento del proceso de formación  
profesional de los jóvenes y trabajadores  
en la Educación Técnica y Profesional  
en especialidades seleccionadas para  
su inserción al empleo  
(PROFET)**

Bienvenido González  
Ramírez  
Yipsian Rodríguez Soto



Revisión técnica:

Ada Cuesta-MINAG  
Danay Díaz Pérez-FLACSO  
Dayma Echevarría-CEEC  
Inalvis Rodríguez-PNUD  
Julia Muriel-MINAG  
Jusmary Gómez-CIPS  
Mayra Espina-COSUDE  
Mayra Tejuca-Martínez-CEEC  
Yenelis Díaz-CEM-FMC  
Milvia Mejías Montero-MINED

Edición: Martha M. Entralgo Flórez  
Corrección: Sheila P. Fernández Díaz  
Diseño, ilustración y emplane: Alex Locke Cairo

© Ministerio de Educación, Cuba, 2022  
© Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2022  
© Editorial Pueblo y Educación, 2022

ISBN 978-959-13-4042-9

Los puntos de vista expresados en esta publicación son de los autores y las autoras no necesariamente representan el punto de vista de COSUDE, del PNUD, las Naciones Unidas y sus estados miembros.

EDITORIAL PUEBLO Y EDUCACIÓN  
Ave. 3.<sup>a</sup> A No. 4605 entre 46 y 60,  
Playa, La Habana, Cuba. CP 11300.  
epe@enet.cu

# ÍNDICE

## Introducción / 5

### 1 Marco normativo / 8

#### 1.1 Marco normativo internacional / 8

#### 1.2 Marco normativo nacional / 9

### 2 Situación actual / 13

#### 2.1 Hacia una educación profesional más inclusiva / 13

#### 2.2 Marco de referencia de género e inclusión / 16

#### 2.3 Acercamiento inicial al diagnóstico de género e inclusión / 25

#### 2.4 Potencialidades identificadas para implementar la estrategia / 30

#### 2.5 Brechas identificadas para implementar la estrategia / 30

#### 2.6 Desafíos para asegurar la efectividad de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET / 32

### 3 La elaboración de la estrategia / 33

#### 3.1 Metodología empleada para la elaboración de la Estrategia de Género e Inclusión / 33

#### 3.2 Alcance / 35

#### 3.3 Público destinatario / 35

### 4 Componentes de la estrategia / 37

#### 4.1 Misión / 37

#### 4.2 Visión / 37

#### 4.3 Objetivo general / 37

#### 4.4 Objetivos específicos / 37

#### 4.5 Líneas de implementación de la estrategia, resultados esperados y acciones / 38

### 5 Orientaciones para la implementación de la estrategia / 47

Bibliografía / 49

## Apéndices

Apéndice 1 Compendio de elementos claves contenidos en el marco normativo internacional / 53

Apéndice 2 Compendio de elementos claves contenidos en el marco normativo nacional / 62

Apéndice 3 Relación de siglas usadas / 69

Apéndice 4 Glosario / 71

# INTRODUCCIÓN

La Educación es un derecho y, al mismo tiempo, una vía para impulsar la realización del resto de los derechos fundamentales. A la par, la Constitución de la República de Cuba los coloca en su Artículo 46: “Todas las personas tienen derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte y a su desarrollo integral”.

Además de transmitir conocimientos y entrenar habilidades, la Educación potencia las capacidades del ser humano para vivir y relacionarse. Es un puente entre las normas compartidas, sedimentadas por la tradición y las transformaciones que demanda el desarrollo; un puente que enlaza continuidad y superación.

Ese sentido dialéctico se expresa también en la propia Carta Magna que, en su Artículo 13, define entre los fines esenciales del Estado cubano “[...] garantizar la **igualdad efectiva** en el disfrute y ejercicio de los derechos [...]”, “[...] obtener **mayores niveles** de equidad y justicia social [...]” y “[...] garantizar la **dignidad plena** de las personas y su desarrollo integral [...]”.

Una de las claves para elevar los niveles de equidad y justicia social, y para avanzar hacia la igualdad efectiva y la dignidad plena, radica en la educación universal y de calidad, y así es recogido a nivel global. Baste destacar la observancia de la Agenda Global de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) hasta el 2030, que en el ODS No. 4 enuncia: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, integrando metas explícitas e implícitas sobre inclusión y género; que en el ODS No. 5 menciona metas claras para eliminar toda discriminación y “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; y que en el ODS No. 8 declara: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, donde la educación y formación es condición clave para la inclusión y la igualdad laboral, el progreso y la seguridad económica.

Y es que generar una educación disponible, aceptable, adaptable y accesible<sup>1</sup> es indispensable para cualquier progreso social; y en Cuba, ello se implementa a través del Sistema Nacional de Educación.

La **disponibilidad** define que debe haber escuelas o instituciones educativas que cubran la totalidad de la población y que le corresponde al Estado garantizar la provisión de suficientes infraestructuras educativas (instituciones y programas) para todas las personas.

La **aceptabilidad** establece que el sistema educativo tiene que ser adecuado culturalmente y de buena calidad, aceptables por los titulares del derecho (profesores/as, alumnos/as, familia y comunidad).

<sup>1</sup>Estos cuatro preceptos están contenidos en la Observación General No. 13 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.

La **adaptabilidad** significa que los planes y programas de estudios deben adecuarse a los cambios de la sociedad.

La **accesibilidad** define la oportunidad de todas las personas de recibir una educación independientemente del sexo, color de la piel, edad, lugar de residencia, situación familiar o económica, condición de discapacidad, religión que se profese o por razones culturales.

El sistema educativo cubano no solo tiene el compromiso manifiesto de garantizar esos enunciados en cada una de sus enseñanzas, sino que muestra resultados tangibles: el analfabetismo es prácticamente inexistente, se ha elevado a 10 los años promedio de escolaridad; en el curso 2020-2021 funcionan 10 886 centros educativos en todo el territorio nacional, tanto en zonas urbanas como rurales<sup>2</sup> y se ha logrado un favorable comportamiento del índice de paridad de género (IPG)<sup>3</sup> para las tasas bruta y neta de matrícula: un IPG de 1,0 para la Enseñanza Primaria (a la que asisten las niñas y los niños de 6 a 11 años) y de 1,06 para la Enseñanza Media (con estudiantes de 12 a 17 años de edad<sup>4</sup>). Según el Informe sobre el Índice de Desarrollo Humano (2018), los años de escolaridad promedio en Cuba eran de 11,8 años para personas de 25 años y más.<sup>5</sup>

En el sistema de educación cubana, la Educación Técnica y Profesional (ETP) tiene el encargo específico de dirigir la formación inicial y continua de la fuerza de trabajo calificada, como elemento dinamizador del desarrollo económico y social del país, con énfasis en las demandas diferenciadas de los territorios.

Las posibilidades de la ETP de cumplir su misión se realizan a través del acceso, formación y ubicación laboral, y priorizando procesos como Formación Vocacional y Orientación Profesional (FVOP); ingreso; enseñanza-aprendizaje; inserción laboral e incidencia en la ubicación laboral concluidos los estudios. Por lo tanto, su responsabilidad social integra la labor de la institución educativa con las entidades laborales vinculadas a esta enseñanza y las que en el futuro serán fuente de empleo para las personas que se gradúen.

El perfeccionamiento continuo de la educación y, en particular de la ETP, plantea asumir consciente e intencionadamente el enfoque de género y la profundización de la inclusión educativa. Ello implica esfuerzos específicos en pro de la igualdad y no discriminación por razones de sexo, color de la piel, discapacidad, desventajas sociales o económicas y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.

Sobre este supuesto y con el espíritu de elevar a planos superiores lo ya alcanzado, se elabora la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto “Fortalecimiento del proceso de formación profesional de los jóvenes y trabajadores en la

<sup>2</sup>Datos proporcionados por el Ministerio de Educación (MINED).

<sup>3</sup>El índice de paridad de género (IPG) muestra la proporción entre el alumnado para un determinado indicador. Un IPG con valor 1 indica la paridad entre los dos sexos. Un IPG que varía entre 0 y 1 significa mayor proporción de la población masculina con respecto a la femenina, mientras que un IPG mayor que 1 significa una proporción mayor de población femenina que masculina en ese indicador.

<sup>4</sup>Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI): *Anuario Estadístico de Cuba 2019, Educación*, edición 2020, p. 29.

<sup>5</sup>Informe sobre el Índice de Desarrollo Humano, 2018, p. 23.

Educación Técnica y Profesional en especialidades seleccionadas para su inserción al empleo” (PROFET), en lo adelante **Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET**.

Su propósito esencial es la promoción de la igualdad de género e inclusión en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET, en particular en las especialidades definidas de las familias de Agropecuaria, Construcción y en las de Servicios relacionados con el turismo. Para ello declara el marco regulatorio en que se sustenta (capítulo 1); se detiene a caracterizar la situación actual como fundamento sobre el que erigir la proyección concreta de lo que se debe hacer (capítulo 2); se reseña el proceso de construcción colectiva y la metodología de elaboración del documento (capítulo 3) y se describe la estrategia, con sus líneas de implementación, los resultados esperados y las acciones que contribuirán a su realización (capítulo 4). Al final (capítulo 5) se relacionan orientaciones para su implementación. Adicionalmente se presentan apéndices con elementos claves contenidos en los marcos normativos internacional y nacional, así como uno con las siglas usadas.

Desde su concepción, esta Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET tiene previsto, a partir de los resultados positivos que se alcancen luego de dos años de implementación piloto, presentar a la Dirección de la Educación Técnica y Profesional una propuesta para ampliar su alcance a nivel nacional.



# 1

## MARCO NORMATIVO

### 1.1 Marco normativo internacional

El principio de igualdad de derechos está declarado en el acto mismo de fundación de la ONU en 1945: “Se reafirma la fe en los derechos fundamentales del ser humano, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”<sup>6</sup>

Esta concepción es revalidada en 1948, cuando la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.<sup>7</sup>

De manera explícita, el principio de igualdad, asociado a la no discriminación, así como su vínculo con la educación es reconocido tempranamente (1960) en la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.

En un inicio, el principio se expresa de un modo general, sin detallar causas directas de discriminación por grupos poblacionales ni situaciones específicas. Sin embargo, respondiendo a sus necesidades diferenciadas y relevancia, más adelante se elaboraron, aprobaron y entraron en vigor Convenciones y otras denominaciones de Tratados contra la discriminación racial, contra la mujer, la infancia, las personas con discapacidad, entre otras.

La Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET toma en consideración un grupo de instrumentos legales, declaraciones y convenciones internacionales dirigidas a garantizar el derecho a la Educación, con énfasis en su vínculo con el principio de igualdad y no discriminación:<sup>8</sup>

- a) (2016) Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.
- b) (2015) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- c) (2006) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- d) (2001) Declaración y Programa de Acción de Durban contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia y

<sup>6</sup>ONU: *Carta de las Naciones Unidas*. Disponible en: <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

<sup>7</sup>ONU: *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

<sup>8</sup>Los documentos están colocados cronológicamente, en orden descendente.



la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965).

- e) (1995) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- f) (1979) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- g) (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- h) (1960) Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.

El Apéndice N.º 1 sintetiza algunos de los elementos esenciales de este marco normativo internacional, que resultan claves para la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.

## 1.2 Marco normativo nacional

El reconocimiento a los derechos humanos en Cuba y la garantía para su ejercicio tienen asiento en un amplio cuerpo de normas vigentes en el país y forman parte de los instrumentos oficiales en el orden político y jurídico.<sup>9</sup> La educación, en tanto derecho, la igualdad y la no discriminación están recogidos de modo explícito.

Seguidamente se expone una selección de documentos que incluye, en primer término, los más abarcadores, desde la Constitución de la República de Cuba, hasta los derivados del VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, seguidos por los específicos del sector de la educación.

### De alcance general:

- a) (2021) Decreto Presidencial 198 de 2021 “Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres”.
- b) (2021) Acuerdo del Consejo de Ministros del 23 de marzo de 2021, que dispone la creación de las comisiones a nivel nacional, provincial y municipal para dar seguimiento y monitorear la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- c) (2019) Decreto No. 364 de 2019 “De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada”.
- d) (2019) Constitución de la República de Cuba.
- e) (2017) Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista.<sup>10\*</sup>

<sup>9</sup>En todos los casos, los documentos están colocados cronológicamente, en orden descendente.

<sup>10</sup> (\*) Documento derivado del 7mo. Congreso del Partido, aprobado por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017 y respaldado por la Asamblea Nacional del Poder Popular el 1 de junio de 2017.

- f) (2017) Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos.\*
- g) (2017) Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.\*
- h) (2012) Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba.

### **A nivel sectorial:**

El Ministerio de Educación tiene un amplio conjunto de documentos regulatorios del desempeño general y específicos por tipos de actividad y enseñanzas, y se destacan varias para la ETP.<sup>11</sup>

- a) Resolución No. 16 de 27 de febrero de 2021 del MINED: “Programa de Educación Integral de la sexualidad con enfoque de género y derechos sexuales y reproductivos en el sistema nacional de Educación”.
- b) Resolución No. 127/2021 del MINED: Establece la posibilidad a estudiantes diagnosticados con discapacidad intelectual de insertarse en las escuelas de oficios.
- c) Resolución No. 182/2020 del MINED: Estipula las condiciones de otorgamiento de estipendio a estudiantes de los distintos niveles de Educación. Incluye como beneficiarios, además, a estudiantes sin amparo filial y a quienes tienen trastornos de conductas.
- d) Indicación Conjunta de 07/05/96 del MINED-MINSAP: Dicta las indicaciones que en conjunto MINED-MINSAP desarrollarán para la atención adecuada a menores con problemas sociales, en estado de desamparo o sin amparo filial.
- e) Resolución No. 298 de 2019 del MINED: “Reglamento de la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada de nivel medio, con la participación de los organismos y entidades”. Incluye las acciones de Formación Vocacional y Orientación Profesional (FVOP) y las relaciones centros politécnicos-entidades laborales.
- f) Procedimiento específico para el funcionamiento de la FVOP para la ETP. Es un proceso que resulta clave para garantizar un acceso inclusivo a este tipo de enseñanza.
- g) Procedimiento específico para el funcionamiento de la Organización Escolar en los centros de la ETP. Considera la interrelación de los elementos organizativos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Ello resulta especialmente importante en la integración centro politécnico-entidad laboral-comunidad.
- h) Procedimiento específico para el funcionamiento del sistema de Trabajo Metodológico para la ETP. Este documento organiza y dispone los pasos a seguir para perfeccionar la dirección del trabajo metodológico en la enseñanza.

<sup>11</sup> Procedimiento específico para el funcionamiento de la FVOP para la Educación Técnica y Profesional, Procedimiento específico para el funcionamiento de la Organización Escolar en los centros de la ETP, Procedimiento específico para el funcionamiento del sistema Trabajo Metodológico para la Educación Técnica y Profesional, y Procedimiento específico para el diseño, ejecución y control del Trabajo Preventivo en la Educación Técnica y Profesional, por mencionar las principales.

- i) Procedimiento específico para el diseño, ejecución y control del Trabajo Preventivo en la Educación Técnica y Profesional. El trabajo preventivo contempla, entre otros aspectos: el diagnóstico del estudiante; la respuesta pedagógica o estrategia de intervención específica para cada individuo; la atención a la diversidad; la calidad de la oferta educativa y la participación real de los/as estudiantes, y la igualdad de oportunidades (incluida la accesibilidad física y la accesibilidad económica).
- j) Procedimiento específico para la Dirección del Sistema de Trabajo Político-Ideológico (STPI) en la Educación Técnica y Profesional. Este contempla el tratamiento al sistema de valores, articulado de forma coherente en el diseño, seguimiento, control y evaluación de influencias educativas, que se desarrolla en las instituciones educativas de la ETP y las entidades laborales.

El marco normativo nacional destacado es sin dudas promisorio. Por demás, y como se conoce, en Cuba existen leyes, decretos leyes, disposiciones y regulaciones contenidas en los diferentes cuerpos legales, como son: el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código de Trabajo y el Código Penal, que regulan el ejercicio de los derechos de las personas, sin hacer exclusión, procurando desarrollar un sistema de garantías que combine de manera coherente y operativa las políticas, planes y programas, con una nueva concepción política, social y cultural.<sup>12</sup> En él se consideran todas las personas, incluidas las personas con discapacidad.

Hasta la fecha se han implementado tres Planes de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad. Asimismo, y como fue expresado arriba, existen normas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas con discapacidad a la educación, entre ellas, la Resolución No. 127/2021 y la Resolución No. 182/21 del MINED; y la Indicación Conjunta de 07/05/96 del MINED-MTSS. Esta última dispone que la Dirección Municipal de Trabajo y la Dirección Municipal de Educación deben lograr la reincorporación al estudio de aquellos que lo hayan abandonado de acuerdo con la situación existente, encontrándose como primera opción el Sistema Nacional de Educación.

Sobresale la reciente aprobación del Acuerdo del Consejo de Ministros del 23 de marzo de 2021, que establece las comisiones a nivel nacional, provincial y municipal encargadas de dar seguimiento y monitorear la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la cual Cuba es Estado Parte, e integrar a estas las funciones de la actual Comisión Nacional de Atención a Personas con Discapacidad. El Ministerio de Educación es uno de los integrantes de estas comisiones.

Asimismo, para la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET tiene gran importancia la Resolución No. 16 de 27 de febrero de 2021 "Programa de Educación Integral de la sexualidad con enfoque de género y derechos sexuales y repro-

<sup>12</sup>Miriam Escudero García, Marlene Mora López y otros, comp.: *Reseña de las normas jurídicas cubanas relacionadas con las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, La Habana, 2007 (en versión digital).

ductivos en el sistema nacional de Educación”. Esta norma tiene como objetivo fortalecer, desde una visión holística y positiva de la sexualidad, el proceso de educación integral de la sexualidad de jóvenes en las instituciones y modalidades educativas.

El Apéndice N.º 2 sintetiza algunos de los elementos esenciales de este marco normativo nacional, que resultan claves para la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.



## 2

## SITUACIÓN ACTUAL

### 2.1 Hacia una educación profesional más inclusiva

La inclusión educativa “[...] en Cuba es entendida como una concepción que reconoce el derecho de todos a una educación de calidad, independientemente de sus particularidades o características que condicionan las variabilidades en su desarrollo, que propicie su inclusión social como individuos plenos, en condiciones de poder disfrutar las posibilidades que ella ofrece y contribuir a su perfeccionamiento”.<sup>13</sup>

El sistema educativo nacional cuenta con instituciones para la enseñanza general en todo el territorio, incluso en las zonas rurales más remotas. A pesar del desafío de eliminar diferencias entre los territorios, en niveles específicos de enseñanza, el sistema educativo garantiza los derechos de niños/as y jóvenes con discapacidad a un proceso de enseñanza-aprendizaje que responda a sus necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidades; provee de maestros/as y programas de estudio con calendarios ajustados a quienes están internados en hospitales durante largos períodos o deben permanecer en sus casas por requerimientos de alguna enfermedad; garantiza que las niñas y los niños sin amparo familiar reciban la enseñanza que corresponda a sus edades y características, preferiblemente en escuelas locales de la comunidad donde residen; reconoce el derecho de las adolescentes embarazadas o con hijos/as a asistir a la escuela, así como da posibilidad a los/las estudiantes graduados de 9no. grado continuar estudios en el preuniversitario o en la Educación Técnica y Profesional, según sus intereses, resultados académicos y evaluación integral.

Cada uno de estos hechos es muestra de inclusión y despliegue de oportunidades también para quienes tienen puntos de partida diferentes. Se trata de resultados que se han vuelto cotidianos en el país, aunque siguen siendo reclamos en la mayoría del planeta.

<sup>13</sup>Mirtha Leyva Fuentes y Maricela Barrera García, comp.: *Precisiones para la atención educativa a educandos primarios con necesidades educativas especiales, asociadas o no a discapacidades*, La Habana (en versión digital).

En este contexto, la Educación Técnica y Profesional cuenta en el curso escolar 2020-2021 con una red de 420 centros, de ellos 333 puros y 87 mixtos. Del total de centros, funcionan 54 escuelas de oficios que cubren todo el país.

La matrícula de la ETP en este curso se comporta como se refleja en la tabla 1.

**Tabla 1**

<b>Matrícula del curso 2020-2021</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Técnica y Profesional	162 744	103 011	59 733
En Centros Politécnicos	159 286	100 418	58 868
- Curso para trabajadores	17 454	11 169	6 285
- Curso diurno	141 832	89 249	52 583
En Escuelas de Oficios	3 458	2 593	865

En los centros politécnicos vinculados al proyecto se encuentran matriculados en este periodo 15 520 estudiantes en el curso diurno, de ellos 5 225 mujeres. Por especialidades hay 4 547 estudiantes en Agropecuaria, 5 081 en Construcción y 5 892 en Servicio.

Las cifras expuestas posibilitan el cumplimiento del objetivo de garantizar los derechos de jóvenes, incluyendo a quienes tienen necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad, para adquirir una formación profesional de calidad y proporcionar una preparación para el desempeño laboral a lo largo de la vida. Para ello se cuenta con claustro docente, base material de estudio, planes y programas de estudio, y se garantiza la vinculación con las entidades laborales del sector estatal y no estatal, de acuerdo con las políticas aprobadas en función de perfeccionar el trabajo conjunto con los organismos de la Administración Central del Estado.

Reviste especial significación el mencionado Decreto No. 364 de 2019 “De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada”, aprobado por el Consejo de Ministros,<sup>14</sup> que “[...] tiene como objeto establecer el alcance de las responsabilidades de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales, las administraciones provinciales y municipales del Poder Popular, el sistema empresarial y las formas de gestión no estatal, en la formación vocacional, la orientación profesional y la formación y el desarrollo de la fuerza de trabajo calificada, así como lo concerniente a la constitución y funciones de la Comisión Nacional y los grupos provinciales y municipales de Formación Vocacional y Orientación Profesional”.

<sup>14</sup>Decreto No. 364 de 2019 “De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada”, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Ordinaria, No. 10 de 2020.

Este Decreto No. 364 enuncia con precisión un conjunto de elementos que serán tenidos en cuenta en la presente Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET. Entre ellos, destacan los siguientes:

- a) La **formación vocacional** es un sistema de influencias educativas que estimula el interés del sujeto hacia determinada esfera de la vida económica y social, o a carreras u oficios específicos, mientras que la **orientación profesional** apunta hacia la preparación de un sujeto para seleccionar una carrera, enfrentar el proceso de profesionalización e identificarse con él; se trata de dos componentes de un proceso diverso pero integrado, cuya función es contribuir a insertar al sujeto en la vida laboral, ambos son partes de la educación integral y se desarrollan a través de la trayectoria escolar.
- b) El **proceso de formación vocacional y orientación profesional** constituye un elemento esencial de la formación de educandos en todos los niveles educativos y se efectúa mediante las actividades que se desarrollan antes y durante la formación profesional y en la preparación para el empleo, tanto en las instituciones educativas, incluidos los palacios de pioneros, como en las entidades productivas o de servicios; tiene en cuenta el papel que le corresponde a la familia en la formación integral de estudiantes para que sean capaces de armonizar sus intereses individuales con las prioridades locales y del país.
- c) **La formación vocacional, la orientación profesional y la formación de obreros calificados y de profesionales de los niveles medio y superior, constituyen un sistema integrado** bajo la rectoría metodológica de los ministerios de Educación y de Educación Superior, en el que participan los órganos, los organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales, las administraciones provinciales y municipales del Poder Popular, el sistema empresarial y las formas de gestión no estatal, según las funciones que se definen por el presente Decreto.
- d) La formación profesional de nivel medio es un **proceso en el que se desarrollan conocimientos, hábitos, valores y habilidades** orientados hacia el trabajo y la futura profesión, de modo que se satisfagan las **exigencias del profesional comprometido con los principios y requerimientos del modelo económico y social cubano**.

Sobre esa base, la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET busca contribuir a esos procesos anteriormente mencionados, con una integración mayor del enfoque de género e inclusión en la formación vocacional y orientación profesional; la formación profesional y la ubicación laboral, en igualdad de condiciones para estudiantes que transitan por la enseñanza.

En el proceso de desarrollo y perfeccionamiento de la educación general, y de la ETP en particular, se avanza hacia prácticas educativas más inclusivas. Para ello se precisa pensar y planificar transformaciones que integren los distintos ámbitos de actuación e influencias. Son necesarios cambios explícitos en los Planes y Programas de Estudio y en los currículos de las instituciones educativas; han de producirse nuevos modos de actuación del personal directivo y de profesores/as en el proceso de enseñan-

za-aprendizaje, y en sus relaciones educando-docente y educando-educando; así como cambios sustanciales en la atención de especialistas y tutores/as durante el desarrollo de la inserción laboral y posterior ocupación en los puestos de trabajo en las entidades laborales.

En fin, se requiere integrar el enfoque de género e inclusión en diversos ámbitos de actuación: en estudios de género e inclusión específicos para la ETP; en la FVOP; en los procesos de formación, capacitación y superación; en cambios de gestión de los procesos educativos, y en la incidencia para la inserción en las prácticas profesionales y futuros empleos; en la comunicación social; y en el seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones que se emprendan. Ello está contemplado en las líneas que se desarrollan en el capítulo 4 de esta Estrategia.

La implementación de una estrategia de género e inclusión en la ETP es un desafío que debe propiciar cambios sustantivos en el accionar de las instituciones educativas y en el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para lograrlo se necesita identificar dónde están las desigualdades básicas: ¿en la formación vocacional?, ¿en el acceso?, ¿en la formación?, ¿en la inserción laboral?, ¿en todos?, ¿quiénes deben ser educados?, ¿cómo? Una educación inclusiva lo toma en cuenta y, en lugar de adaptarse pasivamente a la situación existente, se propone transformarla.<sup>15</sup>

## 2.2 Marco de referencia de género e inclusión

Si bien no se cuenta con una investigación que abarque toda la problemática de género, discapacidad y color de la piel, asociada a la educación inclusiva y con enfoque de género en la Educación Técnica y Profesional, existe un amplio marco de referencia que contextualiza la estrategia.

Existen normas como las mencionadas en el capítulo precedente, que evidencian el interés y compromiso del MINED por atender la diversidad y la no discriminación en la ETP; y están documentados estudios e investigaciones que son referentes para los próximos empeños que se propone desarrollar esta misma estrategia.

De manera particular, la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET toma en cuenta las aportaciones científicas de las investigaciones realizadas por diferentes instituciones nacionales, entre las que se encuentran:

<sup>15</sup>La educación inclusiva necesita hacer visible lo invisible; necesita develar ese “currículo oculto”, tan abordado en estudios de género y en los estudios sociológicos de educación, para neutralizar influencias negativas que pueden estarse transmitiendo. Por ejemplo, en la cultura patriarcal (relativa a la dominación masculina institucionalizada en una sociedad, donde priman los intereses de los hombres sobre las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, se establecen relaciones sociales no equitativas entre los géneros y se reproduce y “asegura” a los hombres el monopolio de poder, de dominio), es común asociar lo masculino con la fuerza y lo femenino con las labores de cuidado de niños/as, personas ancianas, enfermas, con alguna discapacidad. Así se les “educa” diferente desde la más temprana infancia, cuando los juegos empiezan a moldear los patrones establecidos para cada sexo, según marca la tradición. Ellas y ellos empiezan a entrenar habilidades diferentes, que luego son tomadas como “naturales”.



- a) Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC) y Centro de Estudios de Población y Desarrollo de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (CEPDE-ONEI), con resultados de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016), particularizando en 2019 los datos relativos al grupo de edades de 15 a 29 años.
- b) Centro de Estudios de la Economía Cubana de la Universidad de La Habana, con resultados investigativos sobre la feminización de la educación superior en el país, acerca de la composición sociodemográfica del estudiantado de preuniversitario, así como la pertinencia de aplicar el enfoque de género en los análisis relativos al empleo, y sobre el género y la inserción laboral: desafíos para la equidad en Cuba.
- c) Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de la Universidad de La Habana (FLACSO-Cuba), con la sistematización de investigaciones en el período 2008- 2019 sobre las desigualdades por la condición de discapacidad.
- d) Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, con resultados investigativos sobre el tema de la persistencia de patrones de género tradicionales entre la juventud, la integración social con equidad de género de la juventud guantanamera, y los retos para el trabajo de los actores locales.
- e) Dirección de Educación Técnica y Profesional, con su Informe del diagnóstico general realizado sobre el estado inicial de la igualdad de género e inclusión en la Educación Técnica y Profesional.

Un análisis en profundidad sobre los estudios reseñados fue realizado por el Equipo Técnico de Género e Inclusión del Proyecto PROFET identificándose al menos los cinco aspectos siguientes.<sup>16</sup>

### **La desigualdad persiste en la juventud: estereotipos de género que se reproducen**

A partir de los datos e información registrada en la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016),<sup>17</sup> el Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas particularizó en 2019 los datos relativos al grupo de edades de 15 a 29 años,<sup>18</sup> lo que permite medir y evaluar específicamente las concepciones de la juventud.

El estudio constató que, si bien hay avances en las concepciones de género en estas personas jóvenes, aún existe una serie de mitos arraigados en su subjetividad

<sup>16</sup>Los Términos de Referencia del Equipo Técnico de Género e Inclusión del Proyecto PROFET están en construcción.

<sup>17</sup>Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC) y Centro de Estudios de Población y Desarrollo de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (CEPDE-ONEI): *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG 2016), Informe de Resultado*, Ed. de la Mujer, La Habana, 2018.

<sup>18</sup>Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC). Género: La mirada de las y los jóvenes. Estudio comparativo por grupos de edades a partir de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016). Los resultados de este estudio fueron presentados por Yanelis Díaz en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, en La Habana, el 12 de marzo de 2020.

que muestran la persistencia de concepciones sexistas, tanto en muchachas como en muchachos (tabla 2).

**Tabla 2**  
**Consideraciones sobre estereotipos de género,**  
**según las personas de 15 a 29 años, por sexo (en porcentajes)**

Estereotipos de género	Mujeres	Hombres
“Los hombres son mejores que las mujeres a la hora de tomar decisiones”.	24,8 %	45,1 %
“Los hombres son mejores que las mujeres para negociar”.	37,8 %	54,3 %
“Las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico”.	58,4 %	60,0 %
“Los bebés necesitan más cercanía de la madre que del padre”.	58,0 %	61,3 %
“Un hombre no puede dar el mismo cuidado que una mujer a un niño/niña”.	49,2 %	51,0 %
“Las mujeres son más cariñosas que los hombres”.	65,2 %	63,1 %

*Fuente:* Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC). Género: La mirada de las y los jóvenes. Estudio comparativo por grupos de edades a partir de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016).

Como muestran los datos, los jóvenes cubanos actuales comparten estereotipos asociados a los roles maternos y paternos, sobre todo aquellos que colocan a la madre como figura central y máxima responsable en la educación y el cuidado de la infancia, y quienes creen que los padres no pueden proporcionar el mismo cuidado a su descendencia.

Estas concepciones, arraigadas en la tradición patriarcal, refuerzan otros mitos también extendidos en otras generaciones, el de considerar la expresión del cariño como una característica propia de la identidad femenina.

Resulta llamativo que tanto la mayoría de las muchachas como la de los muchachos encuestados opine que las mujeres no deben realizar actividades que requieran esfuerzo físico. Si a ello se le adiciona que un porcentaje considerable de jóvenes varones continúa pensando que los hombres son mejores que las mujeres para negociar y tomar decisiones, entonces se evidencia con mayor claridad cómo las nuevas generaciones continúan reproduciendo estos estereotipos.

Ellos se articulan a uno de los núcleos duros del machismo: la mujer cariñosa por antonomasia y cuidadora al servicio de los demás; los hombres fuertes y decisores.

Este hallazgo de la ENIG allana el camino hacia la comprensión de manifestaciones concretas del fenómeno, como ocurre cuando se repasan los datos de estudiantes de uno y otro sexo en la ETP: ¿Quién quiere acceder? ¿Quiénes estudian fundamentalmente en esta enseñanza? ¿Qué percepciones sociales existen acerca de las y los jóvenes en la ETP?

El estudio particularizado de la juventud, según los resultados de la ENIG, permitió profundizar en aquellos oficios asociados a las especialidades seleccionadas por el Proyecto PROFET: Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo.

En el análisis específico, a partir de la muestra de jóvenes, fue posible identificar cuáles de esos oficios ellas y ellos consideraban no adecuados para mujeres o para hombres, lo que reveló evidencias notables de sus concepciones (tablas 3 y 4).

**Tabla 3**

**Consideraciones sobre los oficios u ocupaciones que se creen no adecuados para una mujer, según las personas de 15 a 29 años, por sexo (en porcentajes)**

Oficios u ocupaciones no adecuados para una mujer	Mujeres	Hombres
Carpintería	65,9 %	66,5 %
Secretaría	0,7 %	1,2 %
Plomería	68,7 %	68,2 %
Mecánica	62,2 %	63,3 %
Cuidado de otras personas	1,6 %	2,0 %
Auxiliar de limpieza	1,3 %	1,3 %
Electricista	61,3 %	61,3 %
Trabajar en el campo	35,0 %	38,1 %
Albañilería	62,0 %	64,1 %

*Fuente:* Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC). Género: La mirada de las y los jóvenes. Estudio comparativo por grupos de edades a partir de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016).

Sobresale el criterio de que las muchachas no deben ocuparse de la carpintería, la plomería, la mecánica, las labores de electricista y la albañilería. Nótese que todos ellos son oficios considerados “duros”, por lo que desde la concepción machista no se corresponden a las características asignadas al deber ser de una mujer. Se trata de oficios que, como todos, necesitan de preparación y entrenamiento; si no se forman mujeres, ello las coloca en situación de desventaja. Se trata de una especie de círculo vicioso: pocas mujeres se dedican a estos oficios porque no están preparadas, no se les

prepara porque no se dedican a ellos. Esa reproducción acrítica de la desigualdad de género es la historia no visibilizada de la discriminación por omisión.

Al hacer una pregunta semejante, pero en relación con lo que consideraban no adecuado para varones, se reafirma también el sesgo machista (tabla 4).

**Tabla 4**

**Consideraciones sobre los oficios u ocupaciones que se creen no adecuados para un hombre, según las personas de 15 a 29 años, por sexo (en porcentajes)**

<b>Oficios u ocupaciones no adecuados para un hombre</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Carpintería	0,7 %	0,7 %
Secretaría	29,9 %	33,0 %
Plomería	1,3 %	1,0 %
Mecánica	1,2 %	1,0 %
Cuidado de otras personas	26,6 %	26,0 %
Auxiliar de limpieza	46,4 %	47,4 %
Electricista	0,7 %	0,5 %
Trabajar en el campo	0,7 %	0,6 %
Albañilería	0,6 %	0,6 %

*Fuente:* Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC). Género: La mirada de las y los jóvenes. Estudio comparativo por grupos de edades a partir de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016).

Ser auxiliar de limpieza, trabajar en tareas de secretaría y cuidar de otras personas, encabezan esta lista de labores consideradas no adecuadas para hombres. Tradicionalmente han sido labores desarrolladas por mujeres, que siguen reproduciéndose como “cosas de mujeres” en la subjetividad de la juventud.

El propio estudio corrobora esa interpretación al indagar sobre la participación de la juventud en el trabajo doméstico no remunerado, según sexo. Los resultados apuntan que los varones jóvenes se destacan más que ellas en labores relacionadas con la realización de reparaciones caseras y botar la basura. Mientras, las muchachas los superan ampliamente en las tareas como hacer la limpieza, fregar, cocinar, lavar y planchar. Ellas también sobresalen en el trabajo de cuidados no remunerados, sobre todo en las labores relacionadas con la atención, acompañamiento y cuidados de niños/as.

Los jóvenes varones también están sujetos a los límites de “deber ser” según sexo, que les pautan determinadas labores de servicio como “no adecuadas”. Pero nótese que recae sobre las muchachas la mayoría del trabajo no remunerado, con la consiguiente recarga o doble jornada pública y doméstica, naturalizada para el desem-

peño de la mujer. Desde los “límites” de lo masculino y el amplio diapasón de lo femenino, retorna la historia de la desigualdad.

Los resultados de ambas tablas muestran cifras bastante similares entre jóvenes de uno y otro sexo al responder cada asunto, lo cual corrobora que el patriarcado es una ideología que cala tanto en las mentes de los hombres como en las de las mujeres, formados ambos en la naturalización de ese tipo de desigualdades. Desmontar tales ideas implica, entonces, convenir que se trata de estructuras arraigadas e involucrar en el cambio a todas las personas: mujeres y hombres.

### **Viejas cargas en gente joven**

Sobre el tema de la persistencia de patrones de género tradicionales entre la juventud ha profundizado el Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente<sup>19</sup>.

A los efectos de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET resulta muy útil el resultado de investigación “Integración social con equidad de género de la juventud guantanamera. Retos para el trabajo de los actores locales”, de las autoras María Isabel Domínguez García, Idania Rego Espinosa y Claudia Castilla García, que data de 2014. Allí se ratifica que se conservan patrones sexistas en la elección de oficios y/o profesiones, donde la mujer se ubica en aquellas que históricamente la han identificado mayormente. En los primeros niveles de enseñanza se observa un equilibrio entre ambos sexos, lo cual varía a partir del nivel medio superior cuando los muchachos tienden más a insertarse en estudios de la enseñanza técnica-profesional, tanto en centros politécnicos como en escuelas de oficios.

En tanto la proporción de mujeres en esa fecha era mayoritaria en los preuniversitarios de ciencias exactas y en las escuelas de instructores de arte, así como en las escuelas de Formación de Personal Pedagógico, ellas eran solo un tercio de la enseñanza técnico-profesional y apenas un 18 % en las escuelas de oficio. Este dato resulta de sumo interés porque se trata de una tendencia que se ha mantenido a lo largo de los años hasta hoy, lo cual será documentado más adelante al analizar las matrículas actuales de la ETP, por sexo.

De nuevo un resultado de investigación corrobora que a la mujer se le sigue viendo como la máxima responsable del cuidado de los hijos/as, de las personas mayores y del hogar en general, mientras el papel de los hombres se limita a “ayudar” en algunas de esas tareas.

Una vez más se evidencia la reproducción de patrones patriarcales en la socialización de mujeres y hombres. Estas diferencias se observan desde edades tempranas, a partir de la utilización del tiempo por parte de las y los adolescentes cuando terminan sus horarios de clases; ellas deben priorizar tareas como cocinar, lavar, planchar, antes de poder dedicarse a otras actividades, mientras ellos dedican parte de su tiempo a alguna labor que le reporte beneficios económicos, como chapear, recoger escombros, con-

<sup>19</sup>Jusmary Gómez Arencibia: “Desigualdades, género y juventud: un acercamiento desde las investigaciones del CIPS”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

tribuir con el padre en algún trabajo, en tanto en el hogar su principal contribución reconocida es hacer mandados.

Como se observa hay múltiples investigaciones en distintos campos que dan cuenta de las desigualdades de género y que, coincidentemente, apuntan a la persistencia nociva de estereotipos de género que es necesario visibilizar y enfrentar.

### **¿Carreras universitarias por sexo?**

La persistencia de estereotipos de género asociados a los tipos de labores, oficios y carreras está documentada en importantes investigaciones cubanas.

Así lo constata un estudio reciente sobre la feminización de la educación superior en el país, realizado por la Dra. Mayra Tejuca, del Centro de Estudios de la Economía Cubana de la Universidad de La Habana.<sup>20</sup> Concretamente, la investigación muestra las 20 carreras universitarias con mayor presencia de las mujeres y las 20 con predominio de los varones en el curso 2017-2018.

Entre las que tienen mayor presencia de mujeres están a la cabeza seis carreras pedagógicas: Educación Preescolar, Educación Especial, Educación Primaria, Español-Literatura, Logopedia y Pedagogía-Psicología, en ese orden.

También destacan las pertenecientes a la rama de las Ciencias Sociales y Humanísticas, dos carreras pertenecientes a las Ciencias Naturales y Matemática (Ciencias Farmacéuticas y Microbiología) y dos de las Ciencias Médicas (Enfermería y Tecnologías de la Salud).

Entre las carreras con mayor presencia de hombres se ubicaron siete especialidades Pedagógicas, seis de Ciencias Técnicas y cinco de las Ciencias Naturales y Matemática. Las de tipos pedagógicas se refieren a la enseñanza de materias clásicamente consideradas como masculinas, como Agropecuaria, Electricidad, Mecánica, Mecanización y el binomio Educación Laboral-Informática, o de ciencias duras como Física y Matemática. Las carreras de Ciencias Naturales y Matemática que aparecen en este grupo abordan campos como Computación, Física, Física Nuclear Aplicada, Matemática y Tecnologías Nucleares. De manera que, independientemente de la rama del conocimiento a la que pertenezcan, se trata de áreas típicamente consideradas como masculinas, muy relacionadas con las tecnologías.

La menor inclinación de las jóvenes cubanas por las carreras técnicas, así como por las relacionadas con las ciencias duras, la misma que de alguna manera se aprecia también en la Educación Técnica y Profesional, puede estar relacionada con la persistencia de ciertos estereotipos bajo los cuales la mayoría de estas carreras son consideradas propias de hombres.

<sup>20</sup>Mayra Tejuca: "Universidad y feminización: la experiencia cubana", Educ. Pesqui., São Paulo, 2020, v. 46, e216073. El trabajo fue incluido en la presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

## Brechas de género en el empleo

La pertinencia de aplicar el enfoque de género en los análisis relativos al empleo es subrayada por la Dra. Dayma Echevarría León, del propio Centro de Estudios de la Economía Cubana (CEEC) de la Universidad de La Habana. Al respecto existe un grupo importante de desafíos, entre los que destacan las brechas de género asociadas a la división sexual del trabajo (remunerado y doméstico) y los estereotipos de género que mantienen ocupaciones “tipificadas por sexo”.<sup>21</sup>

Se observa una evolución favorable de la ocupación femenina desde inicios de la Revolución –referida a los empleos formalizados y pagados–, amparada en un marco regulatorio y de promoción de las mujeres, favorable.

Asimismo, en los últimos 10 años ha ocurrido una diversificación de las fuentes de empleo, según su relación con la propiedad. En el 2018, por cada 100 personas ocupadas, 68 lo estaban en el sector estatal, 22 en el privado y 10 en el cooperativo. Si bien la principal fuente de empleo continúa siendo la estatal, el sector privado tiene mayor dinamismo. Pero, ese comportamiento no ha sido similar para las mujeres, pues ellas se encuentran empleadas principalmente en el sector estatal presu-puestado, con mayor peso en Salud y Educación.

Llama la atención una disminución relativa de las mujeres en aquellos sectores típicamente considerados como masculinos entre 2014 y 2018. Por ejemplo, en el sector de la Construcción de cada 100 ocupados en el 2014, 14 eran mujeres, mientras en el 2018 solo quedan 11.

## Desigualdades por condición de discapacidad

Entre los estudios presentados en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET se encuentra también una sistematización de investigaciones de 2008 a 2019 sobre desigualdades por la condición de discapacidad,<sup>22</sup> presentada por la M. Sc. Danay Díaz Pérez, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Cuba).

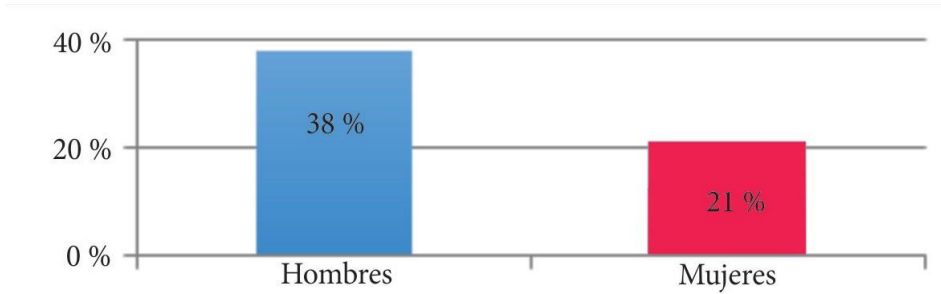
En ella se hace notar cómo Cuba cuenta con un importante respaldo en la norma jurídica nacional y ha implementado sucesivos planes de acción nacionales para la Atención de Personas con Discapacidad, aspectos señalados antes. No obstante, también se destaca que persisten desigualdades en este campo, que son develadas por las investigaciones. Entre ellas destacan las desigualdades de género y las brechas en el acceso al empleo (gráfico 1). En este último aspecto, las personas con discapacidad intelectual se encuentran en mayor desventaja.

<sup>21</sup>Dayma Echevarría: “Género e inserción laboral: desafíos para la equidad en Cuba”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

<sup>22</sup>Danay Díaz Pérez: “Desigualdades por la condición de discapacidad: sistematización de investigaciones en el período 2008-2019”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

**Gráfico 1**

**Personas con discapacidad que están ocupadas, según sexo  
(en porcentaje)**



*Fuente:* Censo de Población y Vivienda Cuba 2012, ONEI, La Habana, 2014.

En relación con la situación enunciada, los estudios recomiendan que las instituciones consideren más la inclusión de estas personas en sus estrategias y programas, priorizando el desarrollo de la accesibilidad (física, digital, informativa) como eje fundamental de la inclusión.

Además, consideran que resulta clave trabajar para el desarrollo de una cultura organizacional que sea inclusiva. En el caso de las instituciones educativas se recomienda continuar fortaleciendo la educación inclusiva. Para ello es importante, entre otros aspectos, considerar las necesidades de cada estudiante en materia de aprendizaje, pero además potenciar sus habilidades. Se deben destinar recursos al apoyo del aprendizaje (profesionales de apoyo, ayudas técnicas, ajustes razonables), diversificar las estrategias pedagógicas y potenciar el trabajo en equipo para alcanzar el máximo desarrollo y aprendizaje de cada alumno/a. Es relevante, además, posibilitar que se implementen adecuaciones en el currículo y al perfil del egresado/a, en correspondencia con las necesidades de estudiantes. Asimismo, se considera necesario fomentar una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad; una vez que estén empleadas se requiere una atención sistemática a trabajadores/as y a sus condiciones de trabajo, considerando sus necesidades, inquietudes e insatisfacciones en relación con el empleo.

**Otras desigualdades: alertas desde la ausencia de datos**

En los estudios consultados no se hace referencia a otras desigualdades vinculadas con el territorio, el color de la piel, la situación económica o la situación familiar de los/as estudiantes de la ETP.

No obstante, en la investigación “Composición sociodemográfica de los estudiantes de preuniversitario, Curso 2013-2014”,<sup>23</sup> la Dra. Mayra Teju-



ca señala que, teniendo en cuenta que en Cuba la enseñanza es obligatoria hasta el noveno grado, el incremento de la proporción de estudiantes blancos en el nivel preuniversitario en relación con el grupo etario correspondiente y la elevada presencia de hijos/as de personas universitarias, así como de hijos/as de profesionales o dirigentes en este grupo, está relacionado con el proceso de selección de los/as estudiantes que ingresan en el preuniversitario a partir de los/as que concluyen la enseñanza secundaria. Por lo tanto, es de esperar que la otra cara de la moneda en términos de composición sociodemográfica se encuentre entre estudiantes que acceden a la enseñanza técnica y profesional. De hecho, la enseñanza técnica se percibe como aquella en la que estudian adolescentes de más bajos rendimientos docentes, procedentes de familias desfavorecidas o disfuncionales, o ambas.<sup>24</sup>

El propio hecho de no contar con información detallada sobre estos aspectos constituye una brecha importante que limita la implementación plena de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.

Esta carencia actual demanda que el diagnóstico previsto recabe los datos sobre cada uno de estos tipos de desigualdades entre el estudiantado de las familias de especialidades de Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo, con las cuales trabaja el Proyecto PROFET.

La obtención de los datos en todos los tipos de desigualdades servirá no solo para dar cuenta de la situación de inclusión en esas tres familias de especialidades, sino que también será el fundamento para las recomendaciones que se hagan a la Estrategia de Género e Inclusión de la ETP, que buscará generalizar y profundizar los enfoques de género e inclusión en esta Educación.

Asimismo, las alianzas y el trabajo conjunto con las asociaciones de personas con discapacidad se tendrán en cuenta durante la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, de modo que desde sus saberes y participación contribuyan a identificar aprendizajes para ser incorporados a la estrategia de toda la ETP.

En particular, estas asociaciones resultarán claves para enriquecer el conocimiento acerca de las discapacidades, para desarrollar los procesos de sensibilización y capacitación, comunicación y accesibilidad, así como para realizar acciones dirigidas a una justa inclusión laboral de las personas con discapacidad.

## 2.3 Acercamiento inicial al diagnóstico de género e inclusión

La Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET tiene previsto, en la etapa de su implementación, realizar un diagnóstico cuanti-cualitativo acerca de la igual-

<sup>23</sup>Mayra Tejuca: Composición sociodemográfica de los estudiantes de preuniversitario, Curso 2013-2014. Presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

<sup>24</sup>K. Estévez y L. Abadie: "Continuidad de estudios. Realidades y desafíos en Cuba", 2014. Estudio (16), 4-14.

dad de género e inclusión en la Educación Técnica y Profesional, el cual se contempla en acciones recogidas en este propio documento y que incluye su desarrollo piloto.

En un primer momento, la Dirección ETP del MINED desarrolló una indagación en los 15 departamentos provinciales y el municipio especial Isla de la Juventud de esa enseñanza, y en 36 politécnicos vinculados al proyecto PROFET, en la que se consideraron elementos relacionados con la matrícula, así como las brechas y desafíos identificados en la formación profesional para el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje con igualdad de género e inclusión. También se valoraron las experiencias profesionales del personal docente para desarrollar clases transformadoras y los posibles temas y acciones que deberán ser priorizados en los sistemas de preparación de profesores/as y personal directivo de los politécnicos.

Para ello se aplicaron encuestas a metodólogos/as provinciales y a directivas y directivos de politécnicos, con quienes se profundizó en entrevistas más amplias, a partir de las siguientes interrogantes:

- ¿Podrían compartir al menos las tres principales brechas o desafíos de género e inclusión identificadas para este ámbito de la ETP?
- ¿Qué temas, acciones y mecanismos deberían priorizarse en una Estrategia de Género e Inclusión en el ámbito de la Educación Técnica y Profesional?
- A partir de su experiencia profesional ¿qué contribuciones puede hacer para el diseño o la implementación de la estrategia?
- ¿Qué objetivos o posibles resultados debería tener una Estrategia de Género e Inclusión en el ámbito de la Educación Técnica y Profesional en nuestro país?

Estas preguntas constituyeron la base para las reflexiones compartidas por los equipos de trabajo de los Departamentos Provinciales de la Educación Técnica y Profesional.

Respecto a **género**, a continuación se destacan seis evidencias de particular interés.

1. Si se parte de examinar las matrículas generales de la educación cubana en el curso 2020-2021, se constata el equilibrio o paridad entre los estudiantes de ambos sexos (gráfico 2)<sup>25</sup>.

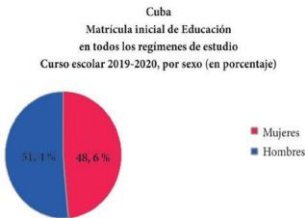
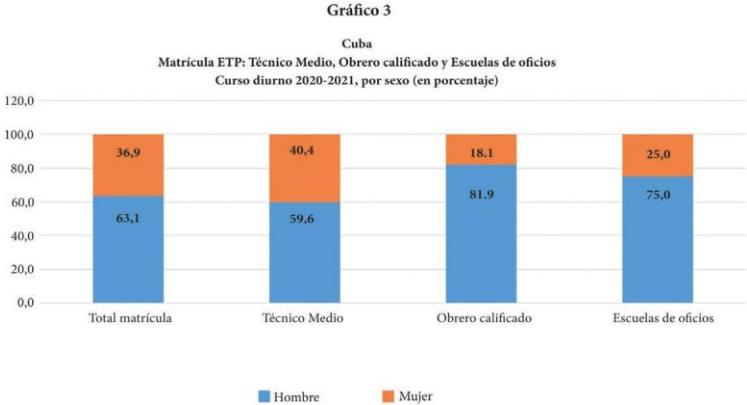


Gráfico 2

Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del MINED, Curso escolar 2020-2021, Matrícula y nuevo ingreso (por sexo).

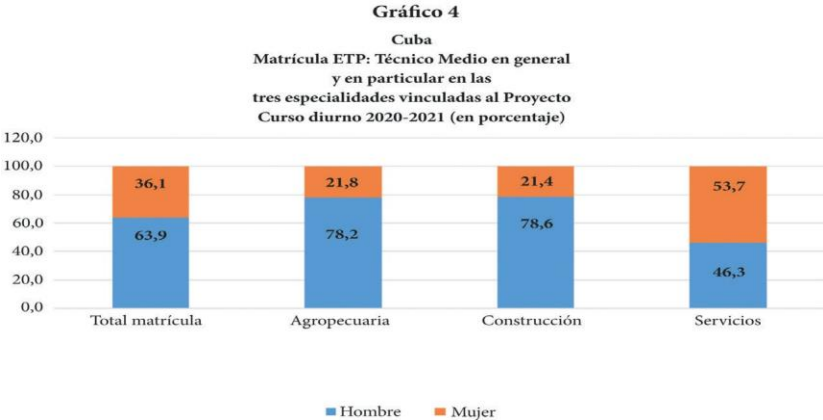
<sup>25</sup>Como se observa, los datos registrados por el levantamiento inicial muestran una típica distribución sexista, lo cual se corresponde con la prevalencia en la juventud de estereotipos de género asociados a los oficios y profesiones que se consideran adecuados para uno u otro sexo, de lo cual dio cuenta la Encuesta Nacional de Igualdad de Género y las demás investigaciones ya mencionadas.

2. Se muestra un predominio de los hombres en las matrículas de la Educación Técnica y Profesional en general, en el nivel de Técnico Medio, Obrero Calificado y Escuelas de Oficios (gráfico 3).



Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del MINED. Curso 2020-2021. Diagnóstico general sobre el estado inicial de la igualdad de género e inclusión en la Educación Técnica y Profesional.

3. En Técnico Medio, donde las jóvenes son un poco más del 40%, esta proporción disminuye considerablemente al medir su presencia en familias de especialidades como Construcción (21,4% de muchachas) y Agropecuaria (21,8% de muchachas). Sin embargo, ellas son mayoría en la familia de las especialidades de Servicios (53,7%) (gráfico 4). Estos datos del levantamiento inicial de género remiten a la división sexista del trabajo apuntada en los estudios precedentes<sup>26</sup>.



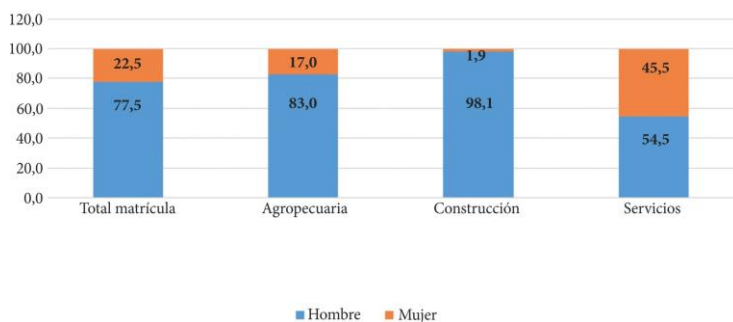
Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del MINED. Curso 2020-2021. Diagnóstico general sobre el estado inicial de la igualdad de género e inclusión en la Educación Técnica y Profesional.

<sup>26</sup>Resulta llamativo que tanto la mayoría de las muchachas como la de los muchachos encuestados opine que las mujeres no deben realizar actividades que requieran esfuerzo físico. Si a ello se le adiciona que un porcentaje considerable de jóvenes varones continúa pensando que los hombres son mejores que las mujeres para negociar y tomar decisiones, entonces se evidencia con mayor claridad cómo las nuevas generaciones continúan reproduciendo estos estereotipos (ver Yenelis Díaz: “ Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016): La mirada de la juventud”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020).

4. Resulta particularmente ilustrativa la situación hacia el interior de las familias de especialidades:
  - a) En la familia de Construcción las especialidades que tienen un menor porcentaje de mujeres es Hidráulica (14,6%).
  - b) En la familia Agroindustrial las especialidades con menor cantidad de mujeres son Agronomía de Montaña (6,14%) y Forestal (5,9%).
5. Al analizar las matrículas de Obrero Calificado, esta tendencia se profundiza con una presencia de mujeres aún inferior a la de Técnico Medio: solo un 1,9% de mujeres en las especialidades de Construcción y 17,0 % en Agroindustrial (gráfico 5).

Gráfico 5

Cuba  
Matrícula ETP: Obrero calificado en general y en particular  
en las tres especialidades vinculadas al Proyecto  
Curso diurno 2020-2021 (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia, a partir de estadísticas del MINED. Curso 2020-2021. Diagnóstico general sobre el estado inicial de la igualdad de género e inclusión en la Educación Técnica y Profesional.

6. Al interior de las familias de especialidades de Obrero Calificado vinculadas al Proyecto PROFET, las de más baja presencia de mujeres en la familia de la Construcción son Albañilería y Operario de la Industria de Materiales de la Construcción con 0,9% y 0,7%, respectivamente. En la familia Agroindustrial las especialidades con menor porcentaje de mujeres son Mecánica de la Industria Agropecuaria (6,1%) y Mecánica y Operación de Equipos Agrícolas (5,1%). En Servicios, donde hay un 45,5% de mujeres estudiando, se producen disparidades en el ejercicio de puestos de trabajo como regiduría y elaboración de alimentos con mayor presencia de mujeres.

En cuanto a **inclusión** se constata:

Si bien el levantamiento inicial registra un aumento en la matrícula de 468 a 631 estudiantes con alguna discapacidad en un período de tres años, se requiere recabar más datos e incorporar este y otros indicadores, de modo que puedan ser analizados en sí mismos con más profundidad.

El enfoque de inclusión demanda que los datos no se limiten a estudiantes con alguna discapacidad, sino que sean “cruzadas” las informaciones sobre múltiples desventajas que pueden estar incidiendo sobre una misma persona. Lo anterior señala la necesidad de realizar otras mediciones por color de la piel, sexo, desventajas o vulnerabilidades familiares, etcétera.

A la par de la mejora de las estadísticas, es muy importante que se avance también en las informaciones de tipo cualitativo sobre la inclusión de las personas con discapacidad para poder realizar un verdadero diagnóstico de inclusión.

Esta situación corrobora la necesidad de mejorar las estadísticas como fundamento para orientar las futuras acciones y muestra el desafío de un nuevo esfuerzo para documentar los datos que existen.

A manera de **resumen**:

- a) En los centros politécnicos vinculados al Proyecto PROFET, la proporción de mujeres y hombres muestra las mismas disparidades ya apuntadas por estudios realizados en el país.
- b) Se evidencia una distribución desigual de mujeres y hombres, según los tipos de especialidades: predominio de hombres en la ETP general, en técnicos medios y obreros calificados, con énfasis en las especialidades de Construcción y Agropecuaria, mientras la presencia de mujeres solo cobra cierta notoriedad en las especialidades de Servicio.

Esta situación indica que:

- a) La matrícula en la ETP y su estructura por especialidades puede estar reflejando los estereotipos de género existentes en la sociedad en general y en la juventud en particular, asociados a roles tradicionales para unas y otros. Aunque existan las oportunidades de adquirir una formación profesional para mujeres y hombres, que permitirían el desempeño de ocupaciones laborales sin distinción de sexo, color de la piel y de inclusión social, están funcionando aspectos socioculturales como las normas y estereotipos sexistas que limitan el acceso igualitario y equitativo.

Probablemente esté reflejando también otros estereotipos relativos a otras desigualdades que, por el momento, no pueden ser documentadas por escasez de datos desagregados según condición de discapacidad, color de la piel u otras.

- b) La ETP está reproduciendo las desigualdades de género existentes: forma estudiantes por especialidades con sesgo de género, y así los entrega al campo laboral, que a su vez refleja y reproduce esas desigualdades.

Es imprescindible prestar atención a los aspectos socioculturales identificados. Por una parte, para evitar que las apuestas al desarrollo que la cooperación acompaña (como el fortalecimiento que proporciona el proyecto PROFET) contribuyan, indirectamente, a reproducir las desigualdades; y, por otra parte, porque debido a la existencia de las desigualdades no sea posible alcanzar los resultados de desarrollo previstos.

Las consideraciones del personal educativo consultado en el levantamiento inicial aportan elementos claves acerca de las potencialidades, brechas y desafíos para asegurar la efectividad de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.

## 2.4 Potencialidades identificadas para implementar la estrategia

Las **potencialidades más significativas**, identificadas en el proceso de estudio y levantamiento inicial de información, arrojan las siguientes situaciones:

- a) Existe la voluntad política y el compromiso del Estado de garantizar el derecho a la educación y al trabajo con igualdad y no discriminación.
- b) Se tiene un marco regulatorio general, que favorece la inclusión social, y un marco regulatorio específico del MINED.
- c) Hay consenso entre las autoridades directivas de la ETP y el personal docente de esta enseñanza acerca de la necesidad de implementar una Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
- d) La ETP tiene personal directivo y claustros docentes calificados y con experiencia en el sistema de formación profesional.
- e) La ETP mantiene un sistema de trabajo conjunto con los organismos de la Administración Central del Estado, en particular con los ministerios MINAG, MICONS, MINTUR y MTSS y organizaciones sociales como FMC, CTC, las asociaciones de personas con discapacidad y otras organizaciones de la sociedad civil cubana.
- f) Las posibilidades de empleo que ofrecen las entidades laborales para las personas graduadas, independientemente del sexo, limitaciones sociales o educativas especiales.
- g) El adelanto de la mujer en el país, incluidos los desempeños exitosos de mujeres en actividades de la Construcción, Agropecuaria y de Servicios relacionados con el turismo.
- h) La protección existente a las personas con necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad para su superación integral y de derecho al trabajo.
- i) La aprobación e implementación durante cuatro años del Proyecto PROFET, con objetivos, resultados e indicadores dirigidos a promover la igualdad de género e inclusión.

## 2.5 Brechas identificadas para implementar la estrategia

El levantamiento inicial sobre género, las respuestas de metodólogos provinciales y personal directivo de los centros politécnicos, así como por las posteriores reflexiones entre quienes conforman los equipos de trabajo de los Departamentos Provinciales de la Educación Técnica y Profesional, ha permitido identificar las

brechas que se consideran principales a atender para implementar la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET. Estas son:

- a) Incongruencias en el comportamiento del profesorado al referirse a las actividades escolares y extraescolares: por una parte, aceptan de manera explícita la coeducación, la inclusión y la equidad; por otra, manifiestan de modo implícito patrones estereotipados y formas de relación sexistas o discriminatorias.
- b) Persisten estereotipos acerca del “deber ser” de mujeres y hombres, así como sobre las personas con alguna discapacidad, lo que se evidencia en criterios acerca de lo que estas personas pueden o no pueden estudiar o hacer.
- c) No existe plena conciencia sobre lo que es y significa una adecuada relación de género por parte de docentes, tutores/as y especialistas de la producción en los vínculos y procesos de enseñanza y aprendizaje con estudiantes de estas especialidades.
- d) Se manifiestan desigualdades de género durante el proceso de aprendizaje, en cuanto a la adquisición de habilidades profesionales y sociocomunicativas: se priorizan a los varones en el entrenamiento de algunas habilidades (por ejemplo, manejo de combinadas agrícolas) y a las muchachas se les prioriza en otras (por ejemplo, actividades de peluquería), y en ambos casos se reproducen estereotipos de género.
- e) Insuficiente respaldo familiar a las muchachas para ingresar a especialidades y ambientes formativos que se consideran propios del dominio masculino, así como a los varones interesados en especialidades consideradas propias de mujeres; en ambos casos se constata la existencia y el funcionamiento de los estereotipos de género y su incidencia en el comportamiento y actuación de las personas.
- f) Limitaciones en la FVOP de las Secundarias Básicas y los Centros Politécnicos que, por la persistencia de prejuicios y estereotipos de género y la limitada formación en temas de género e inclusión, ofrecen poco estímulo a las estudiantes para que orienten sus intereses vocacionales hacia especialidades técnicas, en particular Construcción y Agropecuaria.
- g) Existen temores e inseguridades construidas y reforzadas socialmente sobre el desempeño de las mujeres en las especialidades técnicas.
- h) En ocasiones, hay subvaloración a la mujer y a estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad debido al desconocimiento por parte del personal docente, lo que no permite dar una correcta respuesta educativa para la integración social y laboral del estudiantado.
- i) La representación de mujeres en puestos de trabajo reproduce los patrones de desigualdad de género, existiendo menor proporción de mujeres en la mayoría de las especialidades.
- j) Se evidencia inestabilidad de las jóvenes en los puestos de trabajo a los cuales accede luego de su graduación en la ETP.
- k) Insuficiente información detallada sobre otras desigualdades relacionadas con las discapacidades, el color de la piel, el territorio, la situación económica o la situación familiar de los/as estudiantes de la ETP.

## **2.6 Desafíos para atender y asegurar la efectividad de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET**

- a) La necesidad de desarrollar una labor intensa de sensibilización y capacitación diferenciada de múltiples sujetos sociales a partir de la complejidad y amplitud del conjunto de influencias educativas (docentes, familiares, laborales, comunitarias).
- b) La necesidad de lograr la articulación de los procesos de superación y trabajo metodológico del personal directivo, docente y técnico de la producción y los servicios a partir de reconocer desigualdades en los procesos de formación en ETP y generar acciones transformadoras.
- c) La limitada concientización y conocimientos sobre los problemas de igualdad de género e inclusión que abarcan el sistema de procesos que intervienen en la formación integral y profesional de estudiantes; no solo existen en un proceso, se expresan en la demanda, la FVOP, la formación profesional y ubicación al empleo.
- d) La necesidad de incrementar acciones conjuntas entre secundaria básica-politécnico-entidad laboral para la orientación de los intereses vocacionales de alumnos en unión a la familia hacia especialidades técnicas de la ETP.
- e) La persistencia de concepciones estereotipadas y discriminatorias por condición de discapacidad u otras, acerca de quiénes y qué especialidades deben estudiar en la ETP, cuáles prácticas deben desarrollar, etcétera.
- f) La forma reducida en que se está concibiendo la inclusión (más vinculada a la capacidad/discapacidad), la necesidad de incidir para una apropiación y posicionamiento de un tema más amplio (territorio, color de la piel, situación económica o situación familiar...), aun cuando la estrategia (y cualquier práctica) decida concentrarse en priorizar algunas dimensiones de dicha inclusión.
- g) El limitado conocimiento acerca de la discapacidad por parte de los profesores y las profesoras de la ETP. Los planes de formación no se diseñan teniendo en cuenta las necesidades de este grupo social y los materiales bibliográficos en muchas ocasiones no son accesibles, aun cuando se está proyectando desarrollar materiales para estudiantes.
- h) El conocimiento que se tiene acerca de las oportunidades que brindan las TIC a las personas con discapacidad resulta insuficiente, en lo referente al acceso a la información, así como los productos de apoyo que facilitan su interacción con las TIC. Por ello, es necesario proveer una mayor preparación a las personas con discapacidad para enfrentar, entre otros aspectos, la transformación digital de las empresas cubanas, solución que debe transitar por la preparación digital específica de estudiantes, según los resultados del diagnóstico que se realice.
- i) La limitada valoración del enfoque de igualdad de género e inclusión, la necesidad de incrementarla para que propicie la respuesta educativa para la integración social y laboral de las y los estudiantes.
- j) La complejidad de la integración del enfoque de género e inclusión en los currículos general y escolar o institucional de los centros docentes.





## LA ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA

### 3.1 Metodología empleada para la elaboración de la Estrategia de Género e Inclusión

La Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET se elaboró a partir de las bases establecidas en los documentos del MINED mencionados en el marco normativo nacional, considerando el tiempo de duración aprobado para PROFET, partiendo de las constataciones documentadas y mediante un proceso participativo de múltiples especialistas que colaboran con el proyecto.

Tiene el propósito de poseer un documento clave para el desarrollo de acciones priorizadas en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET, en particular en las especialidades definidas de las familias de Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo, en función de promover la igualdad de género e inclusión en los procesos de Formación Vocacional y Orientación Profesional, Formación Profesional, y Ubicación Laboral de estudiantes (mujeres y hombres) en igualdad de condiciones y oportunidades.

De tal forma, el desarrollo de la estrategia contribuye en doble vía a la ETP: por una parte apoya a los centros involucrados en el proyecto para que alcancen resultados de desarrollo en materia de género e inclusión; y, por otra parte, con su realización favorece el alcance de los resultados, efectos, productos e indicadores acordados en el Documento del Proyecto (PRODOC) de PROFET, lo cual considera, además, su perspectiva contribución a nivel de escalada (generalización) más allá de su ejecución piloto en los 36 politécnicos de incidencia.

En particular el desarrollo de la estrategia aporta al:

Producto 4: Difundidas las experiencias y los instrumentos ETP para perfeccionar sistemas formativos en la diversidad de sectores de producciones y servicios, prestando atención a la inclusión de dimensiones claves para la igualdad de género.

Indicador 4.2: Presentadas las prácticas que favorezcan la equidad de género y de grupos en condiciones de vulnerabilidad.

Para la elaboración –y apoyo a la implementación– de la estrategia se creó un Equipo Técnico de Género e Inclusión formado por especialistas de alto nivel de

diversos organismos, instituciones, centros de estudios y organizaciones de la Sociedad Civil cubana: que desarrollan trabajos investigativos y dan seguimiento al comportamiento de la igualdad de género en el país.<sup>27</sup>

- a) Ministerio de Educación (MINED) con la participación de las Direcciones de las educaciones Técnica y Profesional (ETP), Secundaria Básica y Especial.
- b) Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.
- c) Centro de Estudios de la Mujer (CEM), de la Federación de Mujeres Cubanas.
- d) Ministerio de la Agricultura (MINAG).<sup>28</sup>
- e) Centro de Estudios sobre la Juventud (CESJ).
- f) Universidad de La Habana (UH), con el Centro de Estudios de la Economía Cubana y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- g) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- h) Agencia de Desarrollo y Colaboración de Suiza (COSUDE).

Se concibió una hoja de ruta (plan de acción) para la elaboración por etapas de la estrategia e ir desarrollando en paralelo su diseño y ejecución piloto.

En las actividades efectuadas durante la primera etapa se intercambiaron sobre investigaciones de las instituciones participantes. Los/las especialistas compartieron sus saberes, experiencias y resultados sobre temas como la mirada a la juventud cubana desde la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género; desigualdades, género y juventud; género e inserción laboral; desigualdades por la condición de discapacidad; y la composición sociodemográfica del estudiantado de preuniversitario. Se definieron los aspectos fundamentales para promover los enfoques de género y de derechos en los espacios formativos; y de este modo contribuir a aumentar el conocimiento sobre igualdad de género e inclusión y a mejorar el comportamiento individual y colectivo de docentes, especialistas, familias y estudiantes, especialmente con respecto a las estudiantes mujeres y las personas con alguna discapacidad. También se identificaron sinergias con la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura, con la metodología para la realización de estrategias elaborada por la Federación de Mujeres Cubanas, y con las estrategias de la Oficina del Historiador de la Ciudad, entre otras.

Asimismo, se realizó un levantamiento inicial de percepciones relativas a problemáticas de género en politécnicos y grupos de trabajo provinciales de la ETP. Los datos obtenidos en provincias y politécnicos constituyen una primera aproximación al diagnóstico, que fue sistematizada y periódicamente será actualizada como parte de las acciones de la estrategia. El Equipo Técnico también trabajó en la construcción de consensos sobre elementos medulares

<sup>27</sup>Equipo Técnico de Género e Inclusión del Proyecto PROFET: Ada Cuesta, Bienvenido González, Danay Díaz, Dayma Echevarría, Inalvis Rodríguez, Julia Muriel, Jusmary Gómez, Mayra Espina, Mayra Tejuca, Yenelis Díaz y Yipsian Rodríguez.

<sup>28</sup>Está previsto que se incorporen los ministerios de la Construcción (MICONS), Turismo (MINTUR) y Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

de la estrategia, sus objetivos y resultados esperados, mediante la construcción participativa y colectiva.

La segunda etapa fue dedicada a la validación también participativa de la Estrategia, incluyendo su aprobación en el Comité Directivo del Proyecto PROFET; y la tercera ha sido destinada a su implementación piloto.

La cuarta etapa se refiere al análisis de los resultados de la estrategia del proyecto PROFET, sistematización de sus aprendizajes, identificación de desafíos y propuestas de ajustes para presentar y recomendar pautas generales a una probable construcción de la Estrategia de Género e Inclusión en la ETP.

## 3.2 Alcance

La Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET será implementada en 36 centros politécnicos vinculados al proyecto de la ETP e incluye la realización de 6 experiencias pilotos, en particular en las especialidades definidas de las familias de Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo.<sup>29</sup>

Además, está previsto identificar aprendizajes sobre elementos claves de género e inclusión, con el fin de tributar insumos y experiencias para el Tercer Perfeccionamiento de la enseñanza mediante la posible instrumentación de una Estrategia de Género e Inclusión de la ETP en su conjunto.

## 3.3 Público destinatario

Estudiantes, docentes, metodólogos y metodólogas, y personal directivo de los centros politécnicos, en particular en las especialidades de la Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo de los territorios donde el proyecto se implementa constituyen el público meta inmediato.

La estrategia también se dirige a especialistas y tutores/as de la producción y los servicios de las entidades laborales, familias y comunidades seleccionadas por el proyecto para una mayor incidencia y la realización de actividades pilotos.

Ello responde a que el Proyecto PROFET considera como prioridades de incidencia y accionar conjunto a otros actores, organismos y entidades, con los cuales los centros politécnicos y el MINED establecen convenios de trabajo y acciones de colaboración.

Se destacan los vínculos con las entidades laborales de los ministerios de la Agropecuaria, Construcción y el Turismo y las direcciones territoriales de Trabajo y Seguridad Social, en especial las acciones de sensibilización y capacitación en género e inclusión social para las y los especialistas y tutores/as que son parte de la implementación de las políticas y median entre los centros politécnicos y las entidades laborales.

<sup>29</sup>Luego de la realización de las experiencias piloto, la estrategia también realizará experiencias demostrativas y en sinergia con escuelas de oficio.

Asimismo, se establecerán contactos con las direcciones de las asociaciones de personas con alguna discapacidad para valorar el trabajo conjunto que pueda ser fortalecido, potenciar su realización y validación.<sup>30</sup>

<sup>30</sup>Si bien el Proyecto PROFET no trabaja con centros de la educación especial, que tributan estudiantes a las escuelas de oficio para completar su formación para acceder a un empleo, por su importancia sí están previstos incluir en la estrategia que se elaborará para toda la ETP.



# 4

## COMPONENTES DE LA ESTRATEGIA

### 4.1 Misión

Orientar, apoyar y propiciar la igualdad de género e inclusión de las y los estudiantes en el ingreso, formación y ubicación laboral, en las especialidades de la Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo, de los politécnicos vinculados al proyecto PROFET, a partir de la efectiva preparación de directivos, metodólogos y metodólogas, especialistas y claustros docentes.

### 4.2 Visión

Una Educación Técnica y Profesional integral y de calidad para los/las estudiantes en los centros politécnicos donde, en un ambiente de equidad, igualdad de género e inclusión y sin discriminaciones, se estimula el aprendizaje para la vida desde tres procesos fundamentales: la creación de la vocación hacia las especialidades de la Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo; la adquisición de valores, conocimientos y habilidades profesionales y sociocomunicativas y la ubicación laboral para el desempeño de empleos dignos.

### 4.3 Objetivo general

Fortalecer la igualdad de género e inclusión en la adquisición de valores éticos y el desarrollo de la formación profesional de las y los jóvenes estudiantes en los centros politécnicos y en las especialidades de la Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo vinculadas al proyecto PROFET; en el desempeño profesional de docentes, personal directivo y metodólogos/as, especialistas y tutores/as; en el accionar conjunto con las familias del estudiantado, así como en la incidencia territorial e intersectorial para generar oportunidades equitativas de acceso al empleo.

### 4.4 Objetivos específicos

1. Potenciar la eliminación de desigualdades y el pleno ejercicio de los derechos de igualdad de género e inclusión educativa en las y los jóvenes estudiantes de las especialidades de Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo.

2. Fomentar una cultura de igualdad de género e inclusión educativa entre el personal directivo, especialistas y tutores/as de las entidades laborales asociadas, familias y comunidades, para propiciar que las y los estudiantes reciban un conjunto de influencias educativas convenientes, articuladas y coherentes con los principios de igualdad y justicia social.
3. Contribuir a elevar la calidad de la formación profesional de las y los estudiantes en las especialidades de la Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo en los centros politécnicos, a partir de promover cambios de gestión a favor de la igualdad y del enfoque transversal de género e inclusión en: procesos priorizados (Formación Vocacional y Orientación Profesional; ingreso; enseñanza-aprendizaje; inserción laboral e incidencia en la ubicación laboral concluidos los estudios); así como en el vínculo escuela-entidad laboral-familia-comunidad.

## 4.5 Líneas de implementación de la estrategia, resultados esperados y acciones

**Línea 1:** Realización de diagnósticos, estudios y generación de información sistemática sobre la igualdad de género y la inclusión educativa en las especialidades de Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

### Resultados esperados:

1. Fortalecidos los registros de datos desagregados (por sexo, color de la piel, discapacidad, lugar de residencia, situaciones familiares y económicas) y los análisis de género e inclusión, que tributen una información documentada útil para la toma de decisiones y para medir el progreso realizado en materia de igualdad y equidad.
2. Fortalecida la realización y uso de diagnósticos inclusivos y género sensibles; con énfasis en:
  - a) la realización de un diagnóstico de género e inclusión en las especialidades de la Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo, que incluye indicadores de resultados y aspectos clave de gestión vinculados con los procesos de la ETP, y que se actualiza periódicamente en los centros politécnicos.
  - b) el fortalecimiento del diagnóstico integral de las y los estudiantes, considerando el análisis de género e inclusión en la vida estudiantil y familiar, utilizando para ello el registro de datos desagregados por sexo, color de la piel, discapacidad, lugar de residencia, situaciones familiares, que tributen una información documentada útil para la toma de decisiones y para medir el progreso realizado en materia de igualdad y equidad.
3. Apoyados los estudios acerca de las concepciones relacionadas con género e inclusión, haciendo énfasis en identificar, para transformar, estereotipos y prejuicios sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación económica y familiar, edad u otra que influyan directamente en los/las estudiantes, profesores/as, personal directivo de las especialidades de Construc-

ción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo, y familias y comunidades priorizadas.

### **Acciones:**

- a) Incorporar a las bases de datos de los centros politécnicos estadísticas desagregadas por sexo, color de la piel y discapacidad, situación familiar y económica en los indicadores seleccionados.
- b) Realizar el diagnóstico de género en los politécnicos, que incluya:
  - Identificar potencialidades y brechas de género e inclusión en cuanto al acceso de estudiantes de las tres especialidades ETP seleccionadas.
  - Identificar potencialidades y brechas de género e inclusión en la formación de estudiantes de las especialidades ETP seleccionadas.
  - Identificar potencialidades y brechas de género e inclusión en la inserción laboral de estudiantes de las tres especialidades ETP seleccionadas.
- c) Registrar y socializar buenas prácticas que hayan sido identificadas en los procesos de seguimiento y evaluación sistemáticos del diagnóstico.
- d) Identificar prejuicios y estereotipos sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación económica y familiar, edad u otra en las concepciones y el accionar de estudiantes.
- e) Identificar prejuicios y estereotipos sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación familiar y económica, edad u otra en las concepciones y el accionar de las familias y las comunidades de origen de estudiantes de las especialidades ETP seleccionadas.
- f) Identificar prejuicios y estereotipos sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación familiar, edad u otra en las concepciones y el desempeño profesional de docentes de las especialidades ETP seleccionadas.
- g) Identificar prejuicios y estereotipos sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación familiar, edad u otra en las concepciones y el desempeño de especialistas y tutores/as de las entidades empleadoras.

**Línea 2:** Desarrollo de procesos formativos, de sensibilización, capacitación y superación sobre igualdad de género e inclusión con los participantes (personal directivo, docentes, metodólogos/as, especialistas, tutores/as, estudiantes) de las especialidades de la ETP de Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo, en centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

### **Resultados esperados:**

1. Elaborada e implementada de manera piloto una propuesta de acciones para el enfoque transversal de género e inclusión en los planes y programas de estudio de las diferentes especialidades seleccionadas.
2. Diseñado e implementado un sistema de capacitación en género e inclusión para personal docente y directivo, comisiones de especialistas, estudiantes, así

como para especialistas y tutores/as de las entidades laborales vinculadas a las especialidades seleccionadas.

3. Desarrolladas iniciativas de sensibilización en género e inclusión con familias y comunidades.

### **Acciones:**

- a) Elaborar e implementar una propuesta (guía, puntos claves, protocolo) para el enfoque transversal de género e inclusión educativa en planes y programas de estudio de las especialidades de ETP seleccionadas.
- b) Preparar a los integrantes de las comisiones de especialistas en los conceptos, metodologías y fundamentos de la igualdad de género e inclusión, así como en la guía elaborada, para su consideración en el trabajo de perfeccionamiento de planes y programas de estudio de las especialidades seleccionadas, con el fin de enriquecerlos desde el enfoque de género e inclusión.
- c) Trabajar en la accesibilidad de los nuevos materiales comunicativos que el proyecto elabore, con mayor incidencia en la preparación de quienes los realicen, con el propósito de que consideren los enfoques de género e inclusión, lo cual permitirá que sea tenido en cuenta en la estrategia prevista a diseñar e implementar para toda la ETP.
- d) Elaborar y desarrollar un sistema de capacitación en género e inclusión, que incluya temas básicos generales y asuntos diferenciados para el personal docente y directivo de las especialidades seleccionadas, el estudiantado y especialistas y tutores de las entidades laborales; así como evaluar la eficacia y cambios producidos de su ejecución.
- e) Incluir, en la preparación metodológica de especialistas, tutores/as y personal directivo de entidades laborales, contenidos que contribuyan a eliminar en las concepciones y el desempeño prejuicios y estereotipos sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación familiar y económica.
- f) Revisar los manuales y la bibliografía básica recomendada a los/as estudiantes, con el propósito de identificar los estereotipos sexistas y discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación familiar y económica, edad u otra que puedan estar implícitos en los lenguajes escrito y gráfico.
- g) Elaborar trabajos investigativos sobre el enfoque transversal e implementación de la estrategia de género e inclusión educativa en el diseño curricular de las especialidades seleccionadas.
- h) Implementar y documentar la experiencia del sistema de capacitación diseñado y evaluar la pertinencia de su extensión a otras especialidades de la ETP.
- i) Desarrollar conversatorios, talleres, cine-debates y otras acciones de sensibilización en género e inclusión con y para familias y comunidades.

**Línea 3:** Mejoramiento del proceso de Formación Vocacional y Orientación Profesional (FVOP) en las especialidades de Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo desde el enfoque de género e inclusión, tanto en las secundarias básicas como en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.



### **Resultados esperados:**

1. Incluido el enfoque de género e inclusión en el procedimiento general para la labor metodológica e ingreso en la FVOP de la ETP en los centros politécnicos vinculados al proyecto, considerando el abordaje de las brechas de género y obstáculos que limitan un acceso más inclusivo a las especialidades de Construcción, Agropecuaria y Servicio.
2. Ampliado el conocimiento y concientización de estudiantes (mujeres y hombres) sobre las posibilidades de estudio y de trabajo en oficios y especialidades de las áreas agropecuaria, construcción y servicio y las políticas de igualdad de género e inclusión en la ETP.
3. Promovido y propiciado el ingreso de mujeres y otros grupos subrepresentados, según las brechas identificadas en las especialidades de Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo, y mediante el accionar conjunto en las comunidades, familias y centros de la ETP.

### **Acciones:**

- a) Incluir los contenidos y dimensiones de género e inclusión educativa en los convenios de trabajo conjunto entre centros politécnicos, secundarias básicas y entidades laborales para la FVOP.
- b) Promover una mayor cantidad y participación de estudiantes en las actividades de los círculos de interés como espacios de formación vocacional, con énfasis en los relacionados con las especialidades Agropecuaria, Construcción y Servicios relacionados con el turismo, que propicie un ingreso equilibrado según género y la igualdad y equidad en los centros politécnicos.
- c) Promover la participación protagónica en las actividades de FVOP de mujeres y jóvenes de los grupos subrepresentados, de modo que irradien con su presencia y códigos un intercambio de pares que favorezca la captación del interés y el ingreso a estas especialidades de la ETP.
- d) Invitar a las familias de jóvenes a las actividades de FVOP, abordando aspectos fundamentales sobre género e inclusión.
- e) Desarrollar actividades de FVOP específicas en las comunidades, abordando aspectos fundamentales sobre género e inclusión y propiciando la sensibilización de jóvenes, familias y comunidades.
- f) Incluir dimensiones claves de género en la realización de actividades conjuntas de FVOP con especialistas y jóvenes que ya se desempeñan en actividades de la Agricultura.
- g) Incluir dimensiones claves de género en la realización de actividades conjuntas de FVOP con especialistas y jóvenes que ya se desempeñan en actividades de la Construcción.
- h) Incluir dimensiones claves de género en la realización de actividades conjuntas de FVOP con especialistas y jóvenes que ya se desempeñan en actividades de Servicios relacionados con el turismo.

**Línea 4:** Mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje durante la formación profesional de estudiantes en los centros politécnicos, a partir de haber generado cambios de gestión a favor de la igualdad y de potenciar resultados en materia de equidad de género e inclusión.

**Resultados esperados:**

1. Elevada la calidad de la formación profesional en los centros politécnicos a partir de la implementación de los planes de estudio y programas que fortalecieron el enfoque de género e inclusión.
2. Potenciada la igualdad de género y la inclusión social en los procesos formativos que se desarrollan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado en los centros politécnicos donde los/as estudiantes adquieren conocimientos y habilidades.
3. Desarrollada una mejor formación en valores del estudiantado a partir de la influencia educativa del personal docente, directivo, especialistas y tutores/as que han participado de la capacitación en género e inclusión social.

**Acciones:**

- a) Realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los centros politécnicos valorando la equidad de género e inclusión en el tratamiento de las actividades docentes y el desarrollo de las habilidades profesionales y sociocomunicativas en igualdad de condiciones.
- b) Abordar en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los centros politécnicos acciones específicas que visualicen los estereotipos sexistas y otros discriminatorios por color de la piel o condición racial, capacidad, situación familiar y económica, entre otros, para cuestionarlos y contribuir a su deconstrucción, sobre la base de ejemplos concretos relativos a la igualdad y la inclusión social.
- c) Incorporar de manera explícita el enfoque transversal de la igualdad de género y la inclusión social en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan durante la enseñanza práctica en los centros politécnicos.
- d) Visibilizar y reconocer las buenas prácticas relacionadas con la promoción de la igualdad de género y la inclusión social, que se realicen por el personal docente, directivo, especialistas y tutores/as en su conjunto, como parte de la formación en valores del estudiantado.
- e) Desarrollar experiencias pilotos, diseñadas participativamente, implementadas y documentadas, que den cuenta de aprendizajes claves sobre la generación de cambios de gestión por la igualdad y la inclusión en los centros politécnicos.

**Línea 5:** Mejoramiento del proceso de inserción laboral del estudiantado durante sus prácticas y contribución a elevar la calidad de su ubicación laboral, desde un enfoque de género e inclusión.

**Resultados esperados:**

1. Consolidados los vínculos y alianzas con las entidades laborales de la Agricultura, Construcción y Servicios relacionados con el turismo y las

direcciones de Trabajo y Seguridad Social de cada territorio, viabilizando que la inserción laboral del estudiantado durante el periodo de formación incorpore el enfoque de género e inclusión, eleve las oportunidades de las mujeres y grupos con desventaja social y discapacidades, y propicie el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales y sociocomunicativas en igualdad de condiciones y oportunidades, en particular en oficios y ocupaciones donde tradicionalmente se muestra su exclusión.

2. Fortalecido el trabajo conjunto con las direcciones territoriales de Trabajo y Seguridad Social y entidades de los ministerios del Turismo, Construcción y Agricultura, para que los enfoques de género e inclusión impregnen el proceso de ubicación laboral del estudiantado ya graduado, considerando los resultados académicos y el desarrollo profesional, y facilitando el acceso al empleo de las mujeres, las personas con discapacidad y grupos con desventaja social.
3. Incrementada la incidencia en la comunidad, las familias y entidades empleadoras para contribuir a aumentar la incorporación y permanencia de quienes se gradúan, con énfasis en mujeres y otros grupos subrepresentados –según las brechas identificadas– en ocupaciones vinculadas a Construcción, Agropecuaria y Servicio en los territorios donde se implementa PROFET.

#### **Acciones:**

- a) Organizar el proceso de inserción laboral<sup>31</sup> en las entidades laborales del territorio, considerando iguales oportunidades del estudiantado para la adquisición de habilidades profesionales y sociocomunicativas, con énfasis en mujeres, personas con alguna discapacidad y/o con desventajas sociales y económicas en su familia o comunidad.
- b) Desarrollar un análisis periódico para que durante la inserción laboral en las entidades laborales se tomen en cuenta las adaptaciones y ajustes razonables y necesarios a estudiantes con alguna discapacidad, así como los elementos de accesibilidad del entorno laboral para mejorar el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, estabilidad y productividad en el empleo.
- c) Realizar la programación y desarrollar las actividades de inicio de la inserción laboral de estudiantes, promoviendo la participación de la familia y propiciando un ambiente de inclusión, igualdad y equidad.
- d) Analizar la demanda territorial de la fuerza de trabajo calificada y las posibilidades de generación de empleo para dar respuesta a los/las jóvenes en

<sup>31</sup>La inserción laboral es parte integrante de la planificación de las actividades prácticas y comprende todas aquellas definidas en los programas de estudio de las especialidades de técnico medio, obrero calificado y el aprendizaje de oficios que se realizan a tiempo completo en las entidades laborales.

igualdad de condiciones de género e inclusión en los grupos de trabajo relacionados con la formación vocacional, orientación profesional y de fuerza de trabajo calificada.

- e) Dinamizar la estrategia y la organización de la ubicación laboral sin prejuicios de género u otras discriminaciones excluyentes, profundizando las coordinaciones, colaboraciones y convenios de trabajo conjunto, entre las direcciones provinciales y municipales de Educación, las direcciones territoriales de Trabajo, las entidades empleadoras, los centros productivos y el gobierno local.
- f) Consolidar el procedimiento establecido que desde el pasado curso garantiza a estudiantes de 4to. año una ubicación laboral anticipada para que al finalizar sus prácticas preprofesionales accedan al empleo en esas mismas entidades, en igualdad de género e inclusión.

**Línea 6:** Promoción de la comunicación social inclusiva y no sexista en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET para fomentar una cultura de igualdad e inclusión social y contribuir a la deconstrucción de estereotipos de género y discriminatorios, en los procesos de la ETP, con énfasis en la FVOP y la formación profesional.

#### **Resultados esperados:**

1. Implementadas campañas de comunicación específicas para divulgar el contenido y propósito de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
2. Socializadas las buenas prácticas identificadas en la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
3. Realizados productos comunicativos dirigidos a desmontar estereotipos de género y concepciones excluyentes, relacionados con el ingreso, la formación y el empleo en las especialidades vinculadas al proyecto, principalmente de mujeres y personas con discapacidad.

#### **Acciones:**

- a) Diseñar un plan de comunicación inclusivo y sensible a género en los politécnicos, que permita planificar la publicación de productos comunicativos sobre los procesos relacionados con el ingreso, la formación y el empleo en las especialidades vinculadas al Proyecto, y que se realice mediante diferentes soportes y a través de distintos medios.
- b) Divulgar el contenido, los propósitos y resultados que vaya alcanzando la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, especialmente dirigido a protagonistas de la ETP (estudiantes, docentes, autoridades decisoras, especialistas y tutores/as de las entidades estatales y por cuenta propia, cooperativas de producción no agropecuarias, familias y comunidad), así como a otras enseñanzas y niveles del sistema MINED.
- c) Crear y publicar productos comunicativos dirigidos a **estudiantes y personal docente**, con el fin de desmontar estereotipos de género y concepciones excluyentes sobre las personas con discapacidad y/o con desventajas sociales, económicas y familiares.

- d) Crear y publicar productos comunicativos dirigidos a **familias y comunidades**, con el fin de desmontar estereotipos de género y concepciones excluyentes sobre las personas con discapacidad y/o con desventajas sociales, económicas y familiares.
- e) Apoyar con productos comunicativos el desarrollo de conversatorios, talleres, cine-debates y otras acciones de sensibilización en género realizadas con y para familias y comunidades.
- f) Divulgar las buenas prácticas identificadas en los procesos de seguimiento y evaluación sistemáticos, a través de eventos científicos, actividades metodológicas, escuelas de educación familiar, reconocimientos públicos a estudiantes, docentes, especialistas y tutores/as de las entidades empleadoras, instituciones educativas y laborales, familias y comunidades.
- g) Realizar intercambios de experiencias en los colectivos docentes sobre iniciativas metodológicas para la observancia de la igualdad de género e inclusión durante los procesos vinculados con la formación vocacional, formación profesional y ubicación laboral de los y las estudiantes.

**Línea 7:** Seguimiento, monitoreo y evaluación de los resultados integrales de la Estrategia de Género e Inclusión implementada en los centros politécnicos vinculados al proyecto PROFET.

#### **Resultados esperados:**

1. Diseñado un sistema de indicadores de resultados y de procesos que permitan dar cuenta de los cambios, avances y desafíos en la gestión para la igualdad de género y la inclusión; con énfasis en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en toda su diversidad, a partir de la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión en los centros politécnicos de PROFET.
2. Fortalecidas las capacidades en los centros politécnicos y departamentos provinciales, metodólogos de organización escolar para la realización de acciones de seguimiento y control del cumplimiento de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
3. Documentadas las iniciativas creadoras y avances en la aplicación de la estrategia, incluyendo la generación de mecanismos que permitan reconocer el trabajo por la equidad y la igualdad de género y la inclusión.

#### **Acciones:**

- a) Elaborar un sistema de indicadores que permita medir los avances en la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET en las especialidades de Construcción, Agropecuaria y Servicios relacionados con el turismo en los centros politécnicos vinculados al proyecto.
- b) Incluir en los objetivos de las visitas de control y monitoreo del MINED y el Proyecto el cumplimiento de las acciones proyectadas en la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
- c) Establecer procesos que permitan dar seguimiento y controlar los indicadores seleccionados para identificar los avances en la proporción de ingreso y ubicación de estudiantes.

- d) Realizar capacitaciones o entrenamientos para las personas que implementarán el sistema de monitoreo y documentarán los resultados.
- e) Realizar evaluaciones sistemáticas de las acciones implementadas para el cumplimiento de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET como parte de objetivos, resultados, efectos e indicadores del proyecto<sup>32</sup>.
- f) Presentación, en los comités directivos del proyecto PROFET, los resultados alcanzados en la implementación de la Estrategia e incluirlos en los informes anual y final del proyecto.
- g) Presentación de los resultados de la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET en el Comité de Género del MINED, identificando lecciones aprendidas y desafíos para la igualdad y la equidad.
- h) Desarrollar la evaluación y seguimiento de cada curso escolar, con enfoques de género y de inclusión social, que permita comparar en los politécnicos vinculados a PROFET los resultados alcanzados por periodos y determinar si mejora el desarrollo de los procesos vinculados con la FVOP, ingreso, formación profesional y ubicación laboral, según las brechas identificadas por especialidades y territorios.

<sup>32</sup>Para ello se tomarán decisiones sobre las estructuras involucradas. Por ejemplo, a partir del sistema de trabajo del MINED se puede evaluar el comportamiento de los indicadores considerando: el Consejo de Dirección del MINED y de DPE; las visitas a instituciones; la evaluación y balance del trabajo por objetivos, procesos e indicadores; despachos con OACE y el sistema de trabajo con los organismos; las comisiones de especialistas; la encuesta de calidad del graduado, y los datos estadísticos del MINED.



## 5 ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Para la organización de la implementación, el seguimiento y el control de los procesos y resultados previstos en la Estrategia de Género e Inclusión de PROFET, se procederá a incidir en diferentes niveles:

### **Dirección del proyecto PROFET**

- a) Incluir en el plan operativo de actividades, acciones que propicien la organización, estructuración, funcionamiento y seguimiento a la estrategia durante la ejecución del proyecto, promoviendo su implementación e impacto.
- b) Mantener y apoyar el funcionamiento del Equipo Técnico de Género e Inclusión del Proyecto PROFET para dar seguimiento a los avances de la implementación de la estrategia, proponer acciones y brindar asesoramiento técnico a la dirección del proyecto.

### **Dirección Nacional de la Educación Técnica y Profesional**

- a) Acompañar metodológicamente la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET en los centros politécnicos y evaluar su desarrollo con el propósito de transmitir las buenas prácticas según proceda.
- b) Designar un representante de la dirección de Educación Técnica y Profesional como coordinador de las acciones de capacitación, orientación y control en los territorios vinculados con el proyecto PROFET.
- c) Participar en el control a la implementación de la estrategia en los centros seleccionados para el desarrollo de los pilotos.

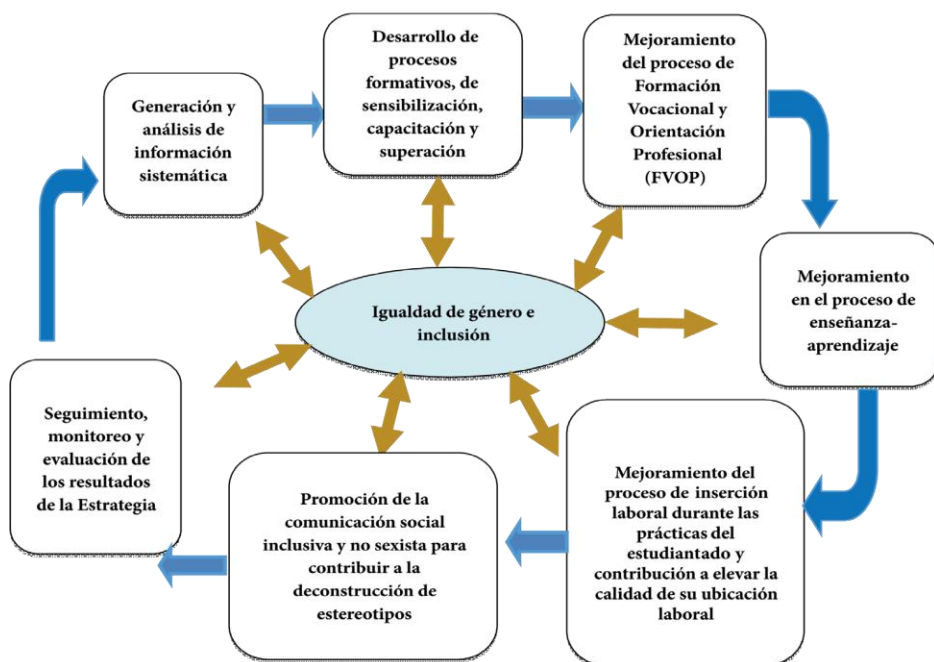
### **Departamentos provinciales de la Educación Técnica y Profesional**

- a) Asignar al metodólogo de organización escolar la función de facilitador y, a la vez, controlar el estado de las acciones en los centros politécnicos vinculados al proyecto en el territorio.
- b) Evaluar en el grupo de trabajo provincial del proyecto el estado de cumplimiento de la Estrategia de Género e Inclusión y las acciones para su implementación.
- c) Informar a la dirección del proyecto sobre los logros alcanzados, por línea de trabajo, según la planificación prevista. Es importante destacar avances a partir de los desafíos, potencialidades y brechas de género y equidad identificados en la estrategia.

## Centros politécnicos

- a) Crear un Comité de Género en cada centro, en correspondencia con el Plan Nacional para el Adelanto de las Mujeres, y como mecanismo que dinamice la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión PROFET.
- b) Realizar los diagnósticos de género e inclusión, con la participación de especialistas de género.
- c) Evaluar, en el grupo de trabajo del proyecto, la implementación de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
- d) Coordinar, por el subdirector docente, el desarrollo de las acciones de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
- e) Considerar, en el plan anual, las actividades de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET.
- f) Establecer las alianzas con las instituciones territoriales relacionadas con la igualdad de género e inclusión para el desarrollo de acciones conjuntas, entre ellas la realización de diagnósticos y estudios de investigación.
- g) Informar a los departamentos provinciales sobre los logros alcanzados por línea de trabajo, según la planificación prevista. Es importante destacar avances a partir de los desafíos, potencialidades y brechas de género y equidad identificados en la estrategia.
- h) Promover la participación de la familia y la comunidad en talleres y otras actividades acordadas en la estrategia para reflexionar sobre la problemática de género e inclusión en la ETP y proyectar acciones de mejora.

DIAGRAMA DE ARTICULACIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS





# BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, M., I. RODRÍGUEZ y A. CASTAÑEDA: *Capacitación en género y desarrollo humano*, Ed. Científico-Técnica, La Habana, 2004.
- Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos*, La Habana. Disponible en: <http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/%C3%BAltimo%20PDF%2032.pdf>. Consultado: 20 de octubre de 2020.
- Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC) y Centro de Estudios de Población y Desarrollo de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (CEPDE-ONEI), *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG 2016)*. Informe de Resultado, Ed. de la Mujer, La Habana, 2018.
- Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas (CEM-FMC): *Género: La mirada de las y los jóvenes. Estudio comparativo por grupos de edades a partir de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016)*, Ed. de la Mujer, La Habana, 2019.
- CEPAL: *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*, 2017. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf). Consultado: 20 de octubre de 2020.
- Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista*, La Habana, 2017. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2017/07/PDF-510-kb.pdf>. Consultado: 20 de octubre de 2020.
- Constitución de la República de Cuba*, La Habana, 2019. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2019/01/Constitucion-Cuba-2019.pdf>. Consultado: 20 de octubre de 2020.
- Decreto No. 364 de 2019 “De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada”, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Ordinaria, No. 10 de 2020, La Habana, 2020. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-364-de-2019-de-consejo-de-ministros> Consultado: 5 de marzo de 2021.
- Decreto Presidencial 198 de 2021 “Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres”, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Extraordinaria, No. 14 de 2021.
- DÍAZ, DANAY: “Desigualdades por la condición de discapacidad: sistematización de investigaciones en el período 2008-2019”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

- DÍAZ, YENELIS: “Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016): La mirada de la juventud”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.
- ECHEVARRÍA, DAYMA: *Género e inserción laboral: desafíos para la equidad en Cuba*, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.
- ESCUADERO GARCÍA, MIRIAM; MARLENE MORA LÓPEZ y otros, comp.: *Reseña de las normas jurídicas cubanas relacionadas con las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, La Habana, 2007 (en versión digital).
- ESTÉVEZ, K., y ABADIE, L: *Continuidad de estudios. Realidades y desafíos en Cuba*, Estudio (16), La Habana, 2014.
- GÓMEZ ARENCIBIA, JUSMARY: “Desigualdades, género y juventud: un acercamiento desde las investigaciones del CIPS”, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.
- Informe Nacional sobre la implementación de la Agenda 2030*, La Habana, 2019. Disponible en: <https://www.mep.gob.cu/sites/default/files/Documentos/Informe%20voluntario.pdf>. Consultado: 20 de octubre de 2020.
- Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*, La Habana, 2020. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba\\_em\\_2019.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba_em_2019.pdf). Consultado: 20 de octubre de 2020.
- Ley No. 116 de 2013 Código de Trabajo, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición extraordinaria, No. 29 de 2013. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>. Consultado: 22 de octubre de 2020.
- LEYVA FUENTES, MIRTHA y MARICELA BARRERA GARCÍA, comp.: *Precisiones para la atención educativa a educandos primarios con necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad, asociadas o no a discapacidades*, La Habana, (en versión digital).
- Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el periodo 2016-2021*, La Habana, 2017. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2017/07/PDF-321.pdf>. Consultado: 20 de octubre de 2020.
- MINED: “Informe del diagnóstico general sobre el estado inicial de la igualdad de género e inclusión en la Educación Técnica y Profesional”, (en versión digital).
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI): *Anuario Estadístico de Cuba 2018*, La Habana, 2019.

- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI): *Anuario Demográfico de Cuba 2019*, Centro de Estudios de Población y Desarrollo (CEPDE), La Habana, 2019.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI): *Educación: Resumen del curso escolar 2018/2019 e inicio del curso escolar 2019/2020*, La Habana, 2020.
- ONU: *Carta de las Naciones Unidas*. Disponible en: <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>. Consultado: 25 de octubre de 2020.
- ONU: *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>. Consultado: 25 octubre de 2020.
- ONU: *Declaración y Plataforma de Beijing 1995*. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>. Consultado: 25 de octubre de 2020.
- ONU: *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf). Consultado: 20 de octubre de 2020.
- ONU: *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/conveni%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>. Consultado: 25 de octubre de 2020.
- ONU: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13355:agenda-2030-sustainable-development&Itemid=39529&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13355:agenda-2030-sustainable-development&Itemid=39529&lang=es). Consultado: 25 de octubre de 2020.
- ONU: *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf). Consultado: 25 de octubre de 2020.
- ONU: *Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Disponible en: [https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CESCR/00\\_1\\_obs\\_grales\\_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN13](https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN13). Consultado: 15 de abril de 2021.
- Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba*, La Habana, 2012. Disponible en: <http://www.granma.cu/granmad/secciones/1ra-conferencia-pcc/objetivos.html>. Consultado: 20 de octubre de 2020.
- ROSALES VÁZQUEZ, SUSSET, ARELYS ESQUENAZI BORREGO y LAURA GALEANO ZALDÍVAR: "La brecha de educación en Cuba con un enfoque de género", *Economía y Desarrollo*, vol. 158, núm. 1, enero-junio, pp. 140-151, Universidad de La Habana, La Habana, 2017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425553381011.pdf>. Consultado: 28 de diciembre de 2020.
- SEPÚLVEDA, LEANDRO: *La educación técnico-profesional en América Latina: retos y oportunidades para la igualdad de género*, Serie Asuntos de Géne-

ro, CEPAL, 2017, p. 38. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41046/1/S1700161\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41046/1/S1700161_es.pdf). Consultado: 26 de octubre de 2020.

TEJUCA, MAYRA: "Composición sociodemográfica de los estudiantes de preuniversitario, Curso 2013-2014", presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

TEJUCA, MAYRA: "Universidad y feminización: la experiencia cubana", Educ. Pesqui., São Paulo, 2020, v. 46, e216073, presentación realizada en el marco de la puesta en común para el diseño de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto PROFET, La Habana, 12 de marzo de 2020.

UNESCO (1960): La Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Disponible en: [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=12949&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html). Consultado: 26 de octubre de 2020.

UNESCO: "El derecho a la educación para todos: Diez motivos por los que la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la UNESCO tiene tanta importancia en el mundo contemporáneo". Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153765\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153765_spa). Consultado: 26 de octubre de 2020.

# APÉNDICE 1

## COMPENDIO DE ELEMENTOS CLAVES CONTENIDOS EN EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL<sup>1</sup>

### **(2016) Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030<sup>2</sup>**

La Estrategia de Montevideo aprobada en 2016 por los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer, se propone guiar la implementación de la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe en sinergia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, desde la perspectiva de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

Entre los nudos estructurales que es necesario erosionar para poder avanzar hacia la igualdad sustantiva, la Estrategia de Montevideo distingue:

1. Los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y la cultura del privilegio.
2. La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado.
3. “Los avances regionales en materia de acceso y participación de las niñas, adolescentes, jóvenes y adultas, en toda su diversidad, en el sistema educativo, de las mujeres jóvenes y adultas en el mercado laboral y en la toma de decisiones, y de algunos hombres en el trabajo de cuidados no ocultan la persistencia de patrones socioculturales discriminatorios, sexistas y racistas que siguen reproduciendo la desigualdad y la violencia”.

Las pautas culturales patriarcales, junto con “[...]el neoconservadurismo, conforman sistemas de discriminación y privilegios que se alimentan, además, de los cruces entre la desigualdad de género y otras desigualdades también presentes en la

<sup>1</sup>Tanto en los títulos de los documentos referenciados como en los extractos de su contenido, se mantienen las palabras como están usadas en el texto original, aunque estén expresados en genérico (profesores, trabajadores, educadores, etcétera).

<sup>2</sup>CEPAL (2017): Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf)

sociedad y que se vinculan al nivel socioeconómico, la pertenencia étnica y racial, la edad, el lugar de residencia y las capacidades físicas y mentales”.

“Los patrones culturales patriarcales también están en la base de [...] la orientación vocacional, la organización social del cuidado y la violencia que se ejerce contra las mujeres y las niñas”.

La Estrategia de Montevideo ha distinguido diez ejes para su implementación. Entre ellos destaca la Construcción y fortalecimiento de capacidades, que debe ser estimulado por medidas como “Diseñar e implementar planes de formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad en todas las instituciones públicas, en especial [...] el sector de educación”, así como “Incorporar en los programas de formación continua del funcionariado público capacitación en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, interseccionalidad e interculturalidad, y valorar dicha formación en el desarrollo y promoción de la carrera funcional”.

En el eje sobre los Sistemas de Información, la Estrategia Regional recomienda “Asegurar la desagregación y difusión de la información por sexo, edad, pertenencia racial y étnica, nivel socioeconómico y zona de residencia, de modo de mejorar los diagnósticos para reflejar la diversidad de situaciones de las mujeres”.

## **(2015) Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>3</sup>**

En la visión de futuro compartida por la Agenda se declara la aspiración “[...] a un mundo en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación; donde se respeten las razas, el origen étnico y la diversidad cultural y en el que exista igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y para contribuir a una prosperidad compartida; un mundo que invierta en su infancia y donde todos los niños crezcan libres de la violencia y la explotación; un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo en el que se atiendan las necesidades de los más vulnerables”<sup>4</sup>.

De manera explícita, la Agenda 2030 expresa el propósito de promover la educación como derecho, especialmente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, que se propone garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

<sup>3</sup>ONU: “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13355:agenda-2030-sustainable-development&Itemid=39529&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13355:agenda-2030-sustainable-development&Itemid=39529&lang=es)

<sup>4</sup>Ídem

Meta 4.3: De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Meta 4.5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Meta 4.a: Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

La interdependencia entre los ODS obliga a una mirada integral del desarrollo y a soluciones concertadas de los problemas. Así, por ejemplo, el ODS 5 (“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”), tiene metas asociadas a Educación como la 5.1 (Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo).

En Cuba, la adopción de la Agenda 2030 es un compromiso de Estado. Ha sido considerada como una prioridad nacional, que se concreta en la alineación de los 17 ODS con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos (PNDES)<sup>5</sup>.

## **(2006) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>6</sup>**

En el Preámbulo se reconoce que “[...] la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano”. También se subraya “[...] la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad” y se llama la atención sobre “[...] la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación [...]”.

<sup>5</sup>Cuba: Informe Nacional sobre la implementación de la Agenda 2030, 2019. Disponible en: <https://www.mep.gob.cu/sites/default/files/Documentos/Informe%20voluntario.pdf>

<sup>6</sup>Organización de Naciones Unidas: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

El Artículo 2 de esta Convención define la discriminación por motivos de discapacidad como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

De modo específico se dedica el Artículo 24 al derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, solicita a los Estados Partes que aseguren un sistema de educación inclusivo a todos los niveles.

El propio artículo postula que, al hacer efectivo este derecho, los Estados Parte asegurarán que:

- a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad.
- b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan.
- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales.
- d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva.
- e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

## **(2001) Declaración y Programa de Acción de Durban contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia**

## **(1965) Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial<sup>7</sup>**

Ambos documentos estipulan que los Estados Parte se comprometen a eliminar la “discriminación racial en todas sus formas” y a garantizar “el derecho a la educación y a la formación profesional”, entre otros derechos.

<sup>7</sup>Organización de Naciones Unidas. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf)



Precisan que la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Asimismo, solicitan a los Estados Parte que se comprometan a tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información, para combatir los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial y para promover la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones y los diversos grupos raciales o étnicos.

### **(1995) Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción<sup>8</sup>**

Son los máximos documentos resultantes de la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. En ellos se definieron los objetivos estratégicos y se señalaron las medidas que deberían adoptar los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado.

Una de las doce áreas de especial preocupación identificadas en Beijing es: Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación.

“En muchas regiones persiste la discriminación en el acceso de las niñas a la educación debido a actitudes arraigadas, a embarazos y matrimonios a edad temprana, a lo inadecuado que resulta el material didáctico y educacional y al sesgo de género que éste muestra, al acoso sexual y a la falta de instalaciones de enseñanza apropiadas y accesibles en el sentido físico y en otros sentidos.”

“Las niñas comienzan a realizar tareas domésticas pesadas a edad muy temprana. Se espera que las niñas y las mujeres asuman a la vez responsabilidades respecto de su educación y responsabilidades domésticas, lo que a menudo conduce a un rendimiento escolar insatisfactorio y a la deserción escolar temprana, con consecuencias duraderas en todos los aspectos de la vida de la mujer.”

“En buena medida sigue habiendo un sesgo de género en los programas de estudio y el material didáctico y rara vez se atiende a las necesidades especiales de las niñas y las mujeres. Esto refuerza las funciones tradicionales de la mujer y del hombre.”

<sup>8</sup>Organización de Naciones Unidas. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

“El acceso y la retención de las niñas y mujeres en todos los niveles de la enseñanza, incluido el nivel superior es uno de los factores de su continuo progreso en las actividades profesionales. No obstante, hay que reconocer que las niñas siguen concentrándose en un número limitado de esferas de estudio.”

Se pide a los gobiernos que adopten medidas para:

- a) Promover el objetivo de la igualdad de acceso a la educación tomando medidas para eliminar la discriminación en la educación en todos los niveles por motivos de género, raza, idioma, religión, origen nacional, edad o discapacidad, o cualquier otra forma de discriminación.
- b) Aumentar la matrícula y las tasas de retención escolar de las niñas.
- c) Promover un entorno docente en que se eliminen todas las barreras que impiden la asistencia a la escuela de las adolescentes embarazadas y las madres jóvenes, que incluya, según corresponda, servicios accesibles y asequibles de guardería y educación de los padres.

Asimismo, se solicita aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente, así como aumentar la capacitación técnica, en administración, extensión agraria y comercialización para la mujer en la agricultura, la pesca, la industria y el comercio, las artes, y los oficios.

De modo enfático se señala la necesidad de establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios. Para ello se recomienda, entre otros aspectos:

- a) Formular recomendaciones y elaborar planes de estudio, libros de texto y material didáctico libres de estereotipos basados en el género para todos los niveles de enseñanza, incluida la formación de personal docente, en colaboración con todos los interesados: editoriales, profesores, autoridades públicas y asociaciones de padres.
- b) Elaborar programas de enseñanza y material didáctico para docentes y educadores que aumenten la comprensión de la condición, el papel y la contribución de la mujer y el hombre en la familia.
- c) Elaborar programas de capacitación y materiales didácticos para docentes y educadores que aumenten la comprensión de su propio papel en el proceso educativo, con miras a proporcionarles estrategias eficaces para una enseñanza con orientación de género.
- d) Introducir y promover la capacitación en materia de resolución de conflictos por medios pacíficos.
- e) Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre el género en todos los niveles de la enseñanza.

## **(1979) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)<sup>9</sup>**

La CEDAW fue aprobada en 1979 y, luego de ser ratificada por los primeros 20 Estados, entró en vigor en septiembre de 1981. Cuba fue el primer país del mundo en firmarla y el segundo en ratificarla.

Este documento -el más importante tratado de derechos humanos sobre las mujeres está basado en la legislación internacional sobre Derechos Humanos y recoge los derechos de las mujeres de modo integrador, en todas las esferas de la vida y en todo su ciclo vital, desde la niñez hasta que es adulta mayor.

En su Artículo 1, la CEDAW define la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto, o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El Artículo 10 estipula la obligación de los Estados Parte de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad.
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.
- d) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.

<sup>9</sup>ONU: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>

El Artículo 11 se dedica específicamente a las obligaciones de los Estados Parte en la esfera del empleo y señala, entre otros aspectos:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluso, a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.

Para eliminar toda forma de discriminación es necesario asegurar el pleno desarrollo de la mujer, con el objetivo de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Al respecto, la CEDAW establece que para lograr lo anterior es necesario modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

El Comité de la CEDAW ha acuñado el concepto de igualdad sustantiva, para clarificar que esta definición de igualdad no significa semejanza absoluta e idéntico tratamiento en todas las situaciones. Las llamadas medidas afirmativas apuntan a soluciones específicas, especiales, de carácter temporal que permiten atender las diferencias en los puntos de partida desiguales que tienen las personas y promover los cambios que hagan posible que todas ellas puedan arribar a metas comunes y disfrutar realmente de los derechos declarados. La igualdad sustantiva, también llamada igualdad en los resultados, se entiende como la aspiración de plenitud para todas las personas, tratamientos diferenciados según demande cada cual y cero discriminaciones.

## **(1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>10</sup>**

El Artículo 2 alude al reconocimiento de los derechos “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” y el Artículo 3 enuncia la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

<sup>10</sup>Organización de Naciones Unidas (1966): Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)

El Artículo 13 del Pacto ha sido interpretado como el más amplio en cuanto al derecho a la educación.

La educación se percibe como un derecho humano y como “un medio indispensable de realizar otros derechos humanos”, y, por lo tanto, este es uno de los más importantes artículos del Pacto.

## **(1960) La Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza<sup>11</sup>**

Es el primer instrumento internacional que abarca ampliamente el derecho a la educación y tiene una fuerza vinculante con las leyes internacionales. El documento incluye la noción de que la educación no es un lujo sino un derecho fundamental, y subraya la obligación de los Estados Parte de proscribir cualquier forma de discriminación en el ámbito educativo al promover la igualdad de oportunidades en materia de enseñanza.

En su Artículo 1 define la discriminación como toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza.

La Convención ocupa un lugar preeminente entre los instrumentos normativos de la UNESCO relativos a la educación.<sup>12</sup> Establece un marco normativo y los elementos esenciales del derecho a la educación, junto con las obligaciones internacionales.

Enuncia el principio fundamental de igualdad de oportunidades en la esfera de la enseñanza. En ella se estipula que los Estados Parte se comprometen, “además, a formular, desarrollar y aplicar una política nacional encaminada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y las prácticas nacionales, la igualdad de posibilidades y de trato en la esfera de la enseñanza”.

Postula otro principio fundamental, el de no discriminación, indisolublemente vinculado al principio de igualdad de oportunidades en la esfera de la enseñanza.

Es el primer instrumento con fuerza obligatoria en el que se hace referencia al nivel y la calidad de la enseñanza.

<sup>11</sup>UNESCO (1960): La Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Disponible en: [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=12949&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

<sup>12</sup>UNESCO: El derecho a la educación para todos: Diez motivos por los que la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la UNESCO tiene tanta importancia en el mundo contemporáneo”. Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153765\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153765_spa)

## APÉNDICE 2

# COMPENDIO DE ELEMENTOS CLAVES CONTENIDOS EN EL MARCO NORMATIVO NACIONAL

### (2021) Decreto presidencial 198 de 2021

#### “Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres”<sup>13</sup>

El Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres (PAM) es un programa del gobierno cubano, que resume el sentir y la voluntad política del Estado, constituye la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las mujeres en el país y se concibe como la agenda del Estado cubano para el adelanto de las mujeres.

El PAM se traza como objetivo general promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República de Cuba, así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, con el fin de eliminarlos.

Para la Estrategia de Género del Proyecto PROFET, revisten particular significación dos de los objetivos específicos del PAM:

- a) Promover acciones educativas, formativas y divulgativas, desde la niñez, que conduzcan a fortalecer las relaciones interpersonales basadas en la igualdad, el respeto y la responsabilidad compartida mediante la inserción de temas de género en planes y programas de estudio de todas las formas y niveles de enseñanza.
- b) Incorporar el tema de género en todo el sistema de formación y capacitación de cuadros.

Este programa de gobierno se concreta en un Plan de Acción, que tiene siete áreas de especial atención, una de las cuales es “Educación, prevención y trabajo social”. Esta área dispone de nueve medidas, en siete de las cuales está involucrado el MINED: en cinco de ellas como organismo responsable y en dos, como participante.

De manera explícita, el área de especial atención relacionada con Educación, menciona la Educación Técnica y Profesional en la Medida No. 3, pero también le conciernen otras que se relacionan a continuación:

No. 2: Capacitar al personal docente en temas de género, educación sexual, igualdad y no discriminación e incorporar en los distintos niveles de enseñanza

<sup>13</sup>Decreto Presidencial 198 de 2021 “Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres”, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Extraordinaria, No. 14 de 2021.

módulos informativos a través de diferentes herramientas docentes, de manera que los estudiantes se formen con estos valores.

No. 3: Lograr una mayor divulgación, promoción y oferta de carreras en aquellas especialidades y oficios de la enseñanza técnica y profesional, donde la presencia femenina ha sido baja, de acuerdo con las necesidades del desarrollo económico social del territorio, y brindar un mayor reconocimiento a las mujeres que en ellas se desempeñan.

No. 4: Garantizar gradualmente que los planes y programas de estudio, los libros de texto y materiales didácticos promuevan la educación y formación en una cultura de la igualdad, a partir de sólidos principios y valores ético-morales, tanto en las familias como en la escuela, así como reflejar mejor la historia de las mujeres en las luchas por la independencia y la liberación.

No. 5: Promover cursos especiales, postgrados y maestrías multidisciplinarias que aborden los temas de racialidad, diversidad sexual, género, violencia de género, trata de personas, entre otros, con especial énfasis en la experiencia cubana al respecto.

No. 9: Desplegar acciones educativas de sensibilización y capacitación a dirigentes comunitarias y familias en general, relacionadas con la participación de los hombres en la lucha por la igualdad, su rol en las actividades de cuidado, la responsabilidad compartida, la prevención de las diversas formas de violencia de género e intrafamiliar, el respeto a la diversidad, entre otras.

## **(2021) Acuerdo del Consejo de Ministros del 23 de marzo de 2021<sup>14</sup>**

Esta norma toma en cuenta el funcionamiento de la previamente existente Comisión Nacional de Atención a Personas con Discapacidad.

Ahora se establecen las comisiones a nivel nacional, provincial y municipal, con el mandato de dar seguimiento y monitorear la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la cual Cuba es Estado Parte.

El Ministerio de Educación es uno de los integrantes de la Comisión Nacional,<sup>15</sup> que tienen el mandato de la atención, control, orientación y coordinación de la labor de los organismos de la Administración Central del Estado y entidades con mayor incidencia en la atención a las personas en situación de discapacidad.

Las comisiones en las instancias nacional, provincial y municipal deben desarrollar las funciones siguientes:

<sup>14</sup>Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de marzo de 2021", *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Ordinaria, No. 38 de 2021.

<sup>15</sup>El Acuerdo encarga a los gobernadores e intendentes municipales la creación de las comisiones en sus respectivos territorios.

1. Controlar las acciones para el perfeccionamiento de la atención y los servicios que se prestan a las personas en situación de discapacidad.
2. Coordinar y colaborar en las diversas acciones que se desarrollan por parte de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, instituciones, los gobiernos provinciales del Poder Popular y consejos de la Administración Municipal, así como las asociaciones, para promover y asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
3. Promover y coordinar estudios e investigaciones científicas sobre la discapacidad, difundiendo sus resultados para perfeccionar los programas que se aplican.

## **(2019) Decreto No 364 “De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada”<sup>16</sup>**

El Decreto tiene como objeto establecer el alcance de las responsabilidades de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales, las administraciones provinciales y municipales del Poder Popular, el sistema empresarial y las formas de gestión no estatal, en la formación vocacional, la orientación profesional y la formación y el desarrollo de la fuerza de trabajo calificada, así como lo concerniente a la constitución y funciones de la Comisión Nacional y los grupos provinciales y municipales de Formación Vocacional y Orientación Profesional (FVOP).

La norma cataloga al proceso de formación vocacional y orientación profesional como un elemento esencial de la formación de los educandos en todos los niveles educativos y precisa que se efectúa mediante las actividades que se desarrollan antes y durante la formación profesional y en la preparación para el empleo, tanto en las instituciones educativas, incluidos los palacios de pioneros, como en las entidades productivas o de servicios; tiene en cuenta el papel que le corresponde a la familia en la formación integral de los estudiantes para que sean capaces de armonizar sus intereses individuales con las prioridades locales y del país.

El Decreto incluye las acciones de FVOP y las relaciones que se establecen entre los centros politécnicos y las entidades laborales. Específicamente en su artículo 8 se señala que el Ministerio de Educación asesora metodológicamente y controla lo relacionado con la vinculación entre las instituciones educativas y las entidades de la producción y los servicios, dirigida a la formación y desarrollo de los obreros calificados y los profesionales de nivel medio.

## **(2019) Constitución de la República de Cuba<sup>17</sup>**

La nueva Carta Magna de 2019 consolida, fortalece y sienta las bases para nuevos avances en el Marco normativo: Igualdad y Estado de Derecho. En específico, la

<sup>16</sup>Decreto No. 364 “De la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada”, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Ordinaria, No. 10 de 2020. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-364-de-2019-de-consejo-de-ministros>

<sup>17</sup>*Constitución de la República de Cuba*, La Habana, 2019. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2019/01/Constitucion-Cuba-2019.pdf>



igualdad como derecho, principio y valor social se potencia y enriquece en el nuevo texto constitucional, lo que permite que con mayor facilidad pueda traducirse en leyes posteriores.

Así lo valora Cuba en el Informe País,<sup>18</sup> presentado en noviembre de 2019 ante CEPAL, en el que 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 de Montevideo en 2016 y donde, además, explicita esta evaluación con argumentos basados en el articulado de la Carta Magna.

El Artículo 13, relativo a establecer los fines esenciales del Estado cubano, destaca los objetivos de “garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos”, “obtener mayores niveles de equidad y justicia social” y “garantizar la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral”. Estos postulados se desarrollan de manera particular en el Título V “Derechos, deberes y garantías”.

Se declara la dignidad humana como el pilar y el sustento de todos los derechos, como valor social básico y piedra angular de la existencia humana (Artículo 40).

El 41 reafirma la responsabilidad estatal de garantizar a las personas “el goce y el ejercicio irrenunciable, imprescriptible, indivisible, universal e interdependiente de los derechos humanos en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación...”.

El Artículo 42 refrenda la igualdad ante la ley sin discriminación, e incluye expresamente de manera novedosa el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la discapacidad, entre otras.

El Artículo 43 se centra en la igualdad entre mujeres y hombres, lo que complementa el pronunciamiento expreso del artículo 42 sobre la no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual e identidad de género y constituye un más acabado reflejo del compromiso estatal por la igualdad de género, al expresar que particularmente fomentará el empoderamiento de las mujeres desde lo individual y social, así como que asegurará el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos y la protegerá de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, creando los mecanismos para ello.

El Artículo 44 estipula que “El Estado crea las condiciones para garantizar la igualdad de sus ciudadanos. Educa a las personas desde la más temprana edad en el respeto a este principio. El Estado hace efectivo este derecho con la implementación de políticas públicas y leyes para potenciar la inclusión social y la salvaguarda de los derechos de las personas cuya condición lo requieran”, con lo cual apunta a la posibilidad real de adoptar medidas de acción afirmativa promotoras de la equidad. El 45 establece los límites para el disfrute de los derechos; el 47 evoca el derecho al libre desarrollo de la personalidad; el 48 el respeto a la intimidad personal y familiar; el 90, inciso g, el deber de respetar los derechos ajenos y, por último, el capítulo dedicado a las garantías, en particular el Artículo 99 con el derecho a reclamar ante los Tribunales ante vulneraciones de los derechos consagrados en la Constitución.

<sup>18</sup>Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba\\_em\\_2019.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba_em_2019.pdf)

El Artículo 73 ratifica que la educación es un derecho de todas las personas y responsabilidad del Estado, que garantiza servicios de educación gratuitos, asequibles y de calidad para la formación integral, desde la primera infancia hasta la enseñanza universitaria de posgrado. Explica que el Estado, para hacer efectivo este derecho, establece un amplio sistema de instituciones educacionales en todos los tipos y niveles educativos, que brinda la posibilidad de estudiar en cualquier etapa de la vida de acuerdo con las aptitudes, las exigencias sociales y a las necesidades del desarrollo económico-social del país. Asimismo, precisa que en la educación tienen responsabilidad la sociedad y las familias.

Se dedican varios artículos (72, 73, 74 y 89) a grupos históricamente vulnerables y que requieren de la mayor atención: los niños y adolescentes, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad, explicitando la responsabilidad estatal y familiar de protección, atención, asistencia, así como las garantías para su inserción y participación social.

El reconocimiento del derecho a una vida libre de violencia (artículos 43 y 85) y el compromiso a enfrentarla, ratifica la importancia de la prevención de lucha contra la violencia y potencia la responsabilidad obligatoria del Estado en la implementación de normas jurídicas, políticas públicas y el perfeccionamiento de los mecanismos de protección a las víctimas.

Interpretar todos estos artículos en su interrelación con otros fundamentales del texto constitucional, ayuda a comprender su carácter sistémico y la coherencia de la Constitución en relación con el principio de igualdad y no discriminación, y su alcance para todas las personas, en particular para las mujeres, las niñas y las familias.

## **(2017) Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista<sup>19</sup>**

Es uno de los documentos rectores de la sociedad cubana. El Principio 8 explica el reconocimiento moral y jurídico de la igualdad de derechos y deberes de la ciudadanía y de las garantías para hacerlos efectivos con equidad, inclusión, justicia social, participación política, superación de las brechas sociales, respeto a la diversidad y el enfrentamiento a toda forma de discriminación por color de la piel, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen territorial y nacional, creencia religiosa, edad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.

El Capítulo 4 establece que las políticas sociales se basan en la consolidación y el enriquecimiento de los valores de la sociedad cubana, la justicia y equidad sociales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cualquier distinción lesiva a la dignidad humana.

<sup>19</sup>Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, La Habana, 2017. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2017/07/PDF-510-kb.pdf>

Entre los deberes y derechos económicos y sociales se plantea que el Estado, el Gobierno, la familia, los individuos, la comunidad y la sociedad civil promueven las acciones que a cada uno compete para la satisfacción de las necesidades sociales y económicas, fomentar las capacidades de todos los segmentos poblacionales –en particular las mujeres, adultos mayores, la niñez, la juventud y las personas con discapacidad– así como prevenir y enfrentar todas las formas de discriminación lesivas a la dignidad humana.

## **(2017) Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos (PNDES)<sup>20</sup>**

El PNDES incluye un Eje Estratégico de Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, el cual, entre otros aspectos, dispone asegurar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad y la garantía de acceso a las mismas, para impulsar su inclusión económica, política y social, y proteger a aquellas en condiciones de vulnerabilidad.

El primero de los objetivos específicos de este eje establece “Preservar las políticas universales de acceso a la salud, la educación, la seguridad y asistencia social, la cultura, el deporte, la recreación, la alimentación, la seguridad y protección ciudadana [...]”.

El objetivo específico 2 se dirige específicamente a elevar la calidad y el rigor del sistema de enseñanza general de nuestro país.

## **(2017) Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución<sup>21</sup>**

Es otro de los documentos programáticos de la sociedad cubana.

El Lineamiento 116, al referirse al propósito de impulsar el desarrollo integral y pleno de los seres humanos, dispone continuar consolidando las conquistas de la Revolución, tales como: el acceso a la atención médica, la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la justicia, la tranquilidad ciudadana, la seguridad social y la protección mediante la asistencia social a las personas que lo necesiten.

Asimismo, establece lograr que las matrículas en las diferentes especialidades y carreras estén en correspondencia con las demandas del desarrollo de la economía y la sociedad, así como garantizar que la Formación Vocacional y la Orientación

<sup>20</sup>Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos. Disponible en: <http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/%C3%BA%20Alto%20PDF%2032.pdf>

<sup>21</sup>Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el periodo 2016-2021, La Habana, 2017. Disponible en: <http://media.cubadebate.cu/wp-content/uploads/2017/07/PDF-321.pdf>

Profesional (FVOP) que se desarrolla desde la educación primaria de conjunto con los organismos de la producción y los servicios y con la participación de la familia, potencien el reconocimiento de los técnicos de nivel medio y obreros calificados.

## **(2012) Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba<sup>22</sup>**

La Conferencia acordó los objetivos fundamentales para el trabajo político-ideológico:

Objetivo No. 54. Estimular una actitud y actuación consecuentes con los valores propugnados por la Revolución sobre la base de lograr una coherencia y unidad superiores en las actividades que realicen la familia, las instituciones educativas, culturales y otras organizaciones que actúan en la comunidad y los medios de comunicación masiva.

Objetivo No. 55. Reforzar la preparación de la familia, como célula fundamental de la sociedad, para cultivar actitudes dignas, patrióticas y solidarias. Exigir su responsabilidad primordial con la atención filial, la educación y formación de los hijos. Elevar el rechazo a la violencia de género e intrafamiliar y la que se manifiesta en las comunidades.

Objetivo No. 56. Intensificar la atención a las instituciones educativas como centro de formación de valores, de respeto a la institucionalidad y las leyes, donde el ejemplo y la ética del personal docente y no docente, la idoneidad y la preparación integral resultan decisivos. Potenciar en aquellas el amor a la Patria, al trabajo, la educación cívica, moral y estética.

Objetivo No. 57. Enfrentar los prejuicios y conductas discriminatorias por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial y otros que son contrarios a la Constitución y las leyes, atentan contra la unidad nacional y limitan el ejercicio de los derechos de las personas.

<sup>22</sup>Primera Conferencia Nacional del Partido Comunista de Cuba. Disponible en: <http://www.granma.cu/granmad/secciones/1ra-conferencia-pcc/objetivos.html>

## APÉNDICE 3

### RELACIÓN DE SIGLAS USADAS

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CEEC: Centro de Estudios de la Economía Cubana, de la Universidad de La Habana

CEM-FMC: Centro de Estudios de la Mujer, de la Federación de Mujeres Cubanas

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, de la Organización de Naciones Unidas

CEPDE-ONEI: Centro de Estudios de Población y Desarrollo, de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información

CESJ: Centro de Estudios sobre la Juventud

CIPS: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente

COSUDE: Agencia de Desarrollo y Colaboración de Suiza

CTC: Central de Trabajadores de Cuba

DPE: Dirección Provincial de Educación

ENIG: Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género

ETP: Educación Técnica y Profesional

FLACSO-Cuba: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, de la Universidad de La Habana

FMC: Federación de Mujeres Cubanas

FVOP: Formación Vocacional y Orientación Profesional

IPG: Índice de Paridad de Género

MICONS: Ministerio de la Construcción

MINAG: Ministerio de Agricultura

MINED: Ministerio de Educación

MINSAP: Ministerio de Salud Pública

MINTUR: Ministerio de Turismo

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OACE: Organismos de la Administración Central del Estado

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONEI: Oficina Nacional de Estadística e Información

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PRODOC: Documento del Proyecto

PROFET: Fortalecimiento del proceso de formación profesional de los jóvenes y trabajadores en la Educación Técnica y Profesional en especialidades seleccionadas para su inserción al empleo

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

## APÉNDICE 4

### GLOSARIO<sup>23</sup>

**Acciones afirmativas o positivas:** estrategia que busca garantizar la igualdad de oportunidades mediante medidas que permitan corregir aquellas diferencias de trato, resultante de prácticas sociales injustas. Instrumento válido y aceptado para reducir las brechas entre hombres y mujeres o entre grupos sociales como forma explícita de remoción de obstáculos para la igualdad y libertad de individuos que padecen alguna forma de discriminación negativa. Son las medidas dirigidas a remover las discriminaciones existentes y a impedir la realización de nuevas discriminaciones.

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

**Brechas de género:** diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, su nivel de participación, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias, así como las diferencias en el disfrute de los beneficios del desarrollo.

**División sexual del trabajo:** división social de tareas a partir de las construcciones culturales adjudicadas a hombres y mujeres. A partir de esta adjudicación diferencial, los hombres han tenido, primordialmente, el rol de proveedor de la familia y la mujer el rol de reproductora, responsable del hogar y de la crianza de los hijos.

**Discriminación:** la discriminación es toda acción u omisión que de modo arbitrario, parcial y prejuicioso tenga por objeto o por resultado impedir, obstruir, restringir o perjudicar el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos y garantías fundamentales reconocidas a las personas en la Constitución Nacional y demás leyes.

Una persona es discriminada cuando se perjudiquen sus derechos, libertades y oportunidades por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de géne-

<sup>23</sup>Tomado de “Caja de Herramientas para la implementación de la Estrategia de Género. Guía para potenciar sus resultados” y Norma Ramal de Género del MINAG.

ro, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.

**Enfoque de género:** alude al potencial analítico y político de la categoría de género como herramienta para el análisis y como propuesta política. Esta perspectiva dimensiona las desigualdades estructurales que signan la relación entre hombres y mujeres. Permite considerar cómo las relaciones de poder y subordinación colocan a las mujeres y hombres en desventaja, según la situación que se analice. Posibilita, además, identificar las brechas de género en cuestiones medulares de la vida social.

**Estereotipos de género:** construcciones sociales que forman parte del mundo de lo simbólico. Conjunto de ideas simples, pero arraigadas en la conciencia social que escapan del control de la razón. Su principal valor es la naturalización de las asignaciones sociales de género y de los roles tipificados como masculinos o femeninos en cada sociedad. Son cambiantes, responden a contextos histórico-culturales.

Están presentes en la socialización de mujeres y hombres en cada ámbito social, y facilitan que se reproduzca lo deseado para cada sexo. De ahí que asigne reiteradamente y de manera natural a las mujeres cualidades como tiernas, dulces, amorosas, buenas madres, y a los hombres, valerosos, proveedores, fuertes, inteligentes. Estas cualidades son normativas, se basan en estereotipos de género y estigmatizan las diferencias que se dan en los colectivos femeninos y masculinos.

**Género:** construcción social de lo femenino y masculino basada en la diferencia sexual. Rasgos que caracterizan la identidad, las tareas asignadas y asumidas, las jerarquías de valor en las posiciones y las cuotas de poder de mujeres y hombres en un determinado contexto histórico y social. La introducción de género, como categoría, permitió entender y detectar diferentes modelos de masculinidad y feminidad en determinados contextos.

Mientras el concepto de sexo se centra en las características biológicas que diferencian a los seres humanos, el concepto de género va más allá porque abarca la trama de influencias recíprocas que operan entre los factores biológicos y los vinculados a la posición diferencial que ocupan las mujeres y los hombres en la estructura social. Esta posición diferencial tiene que ver con funciones asignadas, acceso y control con respecto a recursos y poder de decisión en las distintas esferas de la vida.

**Igualdad y equidad:**<sup>24</sup> la igualdad es un principio y un derecho, asociada intrínsecamente a la no discriminación, los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La Carta fundacional de Naciones Unidas, en su preámbulo, proclama la fe en los derechos fundamentales del ser humano, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los países y entre los hombres y las mujeres.

<sup>24</sup>Elaboración propia para la Estrategia, a partir de conceptos de trabajo de la Federación de Mujeres Cubanas.



Ese concepto de igualdad es retomado y desarrollado por el sistema de tratados sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que condena la discriminación en todas sus formas, y llama a respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación y a hacer efectiva la igualdad sustantiva, real, en el disfrute de oportunidades, recursos y poder de decisión de las personas.

La equidad es un medio necesario para avanzar hacia la igualdad como derecho humano. El concepto reconoce que existen diferencias entre las personas en cuanto a necesidades, responsabilidades, acceso a recursos y poder de decisión, y que estas diferencias deben identificarse y abordarse con el fin de rectificar aquellas desventajas existentes que han producido desigualdades prevenibles y remediables, y que infringen normas de derechos humanos y de justicia.

Las políticas, planes, programas y medidas de equidad se utilizan para significar la necesidad de brindar respuestas y soluciones diferentes a necesidades diversas, pues un trato idéntico a personas diferentes, con necesidades distintas, reproduce la desigualdad.

La equidad es, entonces, un medio para alcanzar la igualdad y un instrumento esencial en el desarrollo de políticas con una perspectiva de justicia distributiva y de derechos.

Igualdad y Equidad no son conceptos antagónicos ni excluyentes entre sí. La igualdad puede ser considerada lo estratégico, el horizonte al que se debe alcanzar, la aspiración, el continuo que permanece. Mientras, la equidad es el modo específico de transitar el camino hacia la meta, lo táctico que varía, en dependencia de las condiciones, aconsejando adoptar una medida específica, para favorecer a grupos en desventaja y que, una vez satisfecha, puede dar paso a otra medida superior, siempre con la igualdad en la mira.

La igualdad no se logra permitiendo a las personas un acceso idéntico o indiferenciado a los recursos y servicios que necesitan. Tal tipo de igualdad es solamente “formal”.

La igualdad sustantiva exige la eliminación tanto de las barreras estructurales e institucionales, como de las desventajas históricas y culturales que limitan el acceso a tales recursos y servicios, a la par que la utilización efectiva de estos.

La igualdad de oportunidades es una condición necesaria, pero no suficiente, para el logro de la igualdad sustantiva o real.

La igualdad sustantiva o real precisa una atención activa a la prevención, enfrentamiento y erradicación de la discriminación, y se expresa en la igualdad de los resultados.

**Inclusión:** La inclusión social, en un sentido amplio, es un proceso que parte de reconocer la diversidad de las personas, a la par que se propone garantizar su igualdad en derechos. Toma en cuenta las diferencias existentes en una sociedad y mo-

mento específicos en cuanto al acceso y uso de los recursos económicos, entorno familiar, color de la piel, personas con alguna discapacidad, género, orientación sexual, entre otras, con el interés de evitar o contrarrestar que ello sea causa de discriminación y vulnerabilidad, que derive en exclusión social. La inclusión garantiza que todas las personas tengan semejantes oportunidades y puedan participar plenamente en la vida económica, social y cultural.

La inclusión educativa, de modo específico, es la concreción del derecho humano a la Educación para todas las personas, que requiere para su realización identificar y responder de manera efectiva a la diversidad de necesidades de cada estudiante.

Como derecho humano fundamental, la Educación debe ser contraria a toda forma de exclusión basada en diferencias económicas, sociales o culturales como la situación financiera de la familia, la religión, el color de la piel, la condición de capacidad, el género, la orientación sexual, o cualquier otra que pueda colocar a los estudiantes en situación de vulnerabilidad y ser objeto de discriminación.

Para lograr la inclusión, los sistemas educativos tienen la responsabilidad de eliminar los obstáculos que impidan o limiten la participación de todos los estudiantes, lo que implica tomar en cuenta la diversidad de sus necesidades y capacidades particulares. Dar respuesta efectiva, desde una educación de calidad, incluye las modificaciones que sean pertinentes en los procesos educativos.

La inclusión educativa en Cuba –como ya fue explicitado en el epígrafe 2.1 de esta estrategia– es entendida como una concepción que reconoce el derecho de todos a una educación de calidad, independientemente de sus particularidades o características que condicionan las variabilidades en su desarrollo, que propicie su inclusión social como individuos plenos, en condiciones de poder disfrutar las posibilidades que ella ofrece y contribuir a su perfeccionamiento.

**Rol de género:** los roles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social dado, en la que sus miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Los roles de género varían según el contexto, la cultura y el momento histórico. Los roles de género son construcciones sociales y contienen los conceptos de sí mismos, rasgos psicológicos y roles familiares, ocupacionales o políticos asignados de forma dicotómica a los miembros de cada sexo. Involucran la intrincada mezcla de comportamientos sociales y psicológicos, actitudes, normas y valores que la sociedad designa como masculino o femenino. Son las habilidades sociales y las formas de actuar que se piensan que son apropiadas para los miembros de una sociedad dependiendo de su sexo y de la relación de estos con el acceso diferenciado al poder y la autoridad en cada sociedad.

# TESTIMONIO GRÁFICO



