

Estudio de barreras que enfrentan las mujeres
para su inserción en el sector energético cubano y Plan
de acción para mejorar la situación

En qué consistió el estudio de brechas

- El público objetivo de este estudio: personas que habitan en comunidades ubicadas en Guasimitas, del municipio Baguanos y Resbaladero, del municipio Rafael Freyre, de la Provincia de Holguín; **las personas que laboran en la UNE** de Holguín y el **estudiantado** de algunos institutos técnicos y universidades en las que se estudian carreras relacionadas con el sector energético, ubicadas en el Municipio Moa de la Provincia de Holguín.
- Se han recopilado datos cuantitativos sobre la situación de las mujeres en el país y en el sector energético y se han cruzado con los resultados de tres tipos de encuestas
- Abordar sus percepciones con respecto al género, a su participación en el sector energético y al uso de las energías renovables.

Grupos estudiados

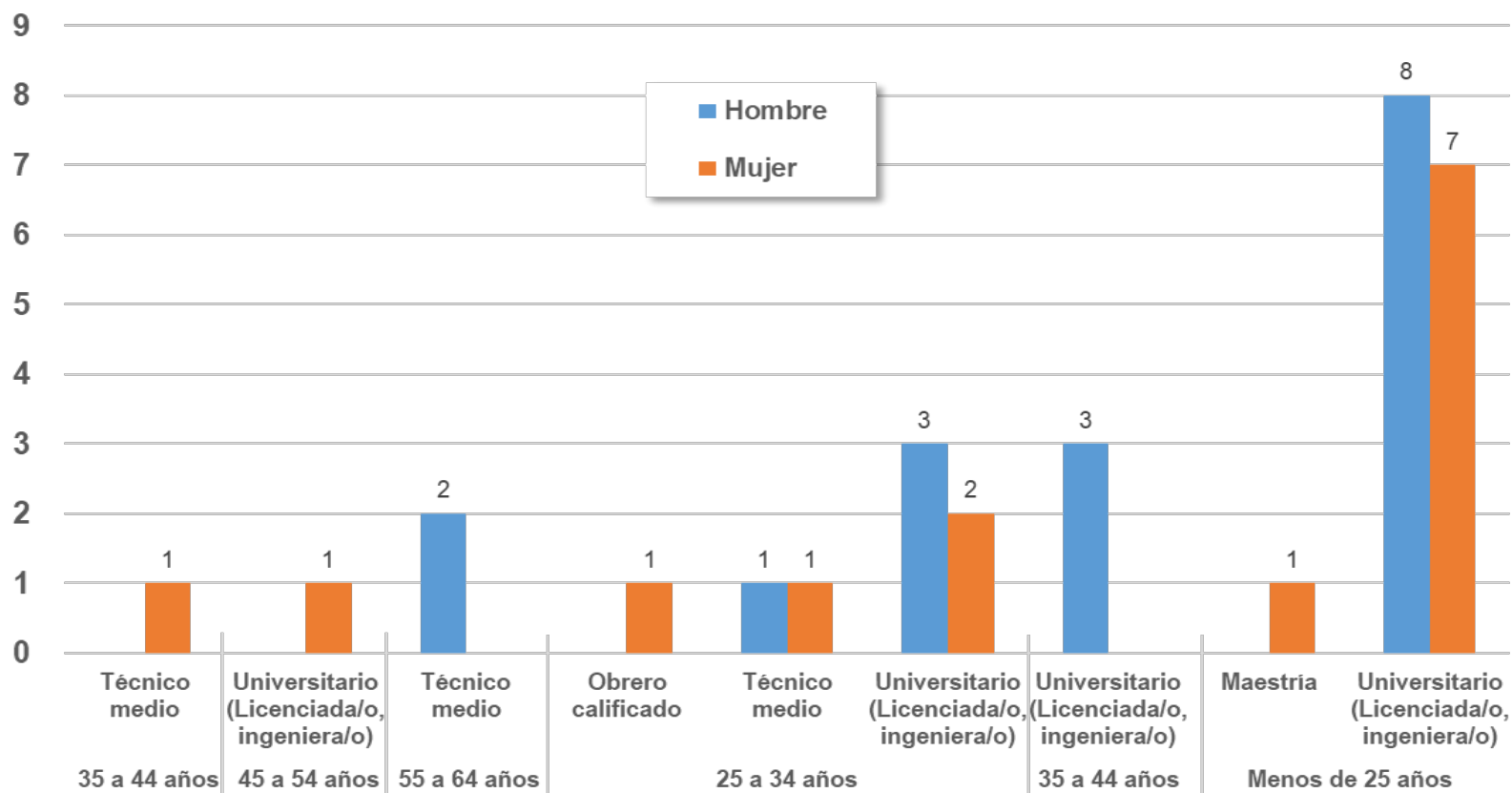
- **Personas en la esfera académica**

Se aplicó la encuesta a 31 personas en total, 14 mujeres y 17 hombres, distribuidos en cinco centros educativos como indica la **Tabla**.

Tabla No. 1. Cantidad de mujeres y hombres encuestados por centro educativo. Elaboración propia (2022)				
Centro Educativo	Mujeres	Hombres	Total	%
Universidad de Moa	3	3	6	19,4
Politécnico José A. Boizán	3	3	6	19,4
Universidad de Oriente	3	3	6	19,4
Universidad de Oriente (Sede Julio Antonio Mella)	4	6	10	32,3
Universidad Las Tunas	1	2	3	9,7
TOTAL	14	17	31	100

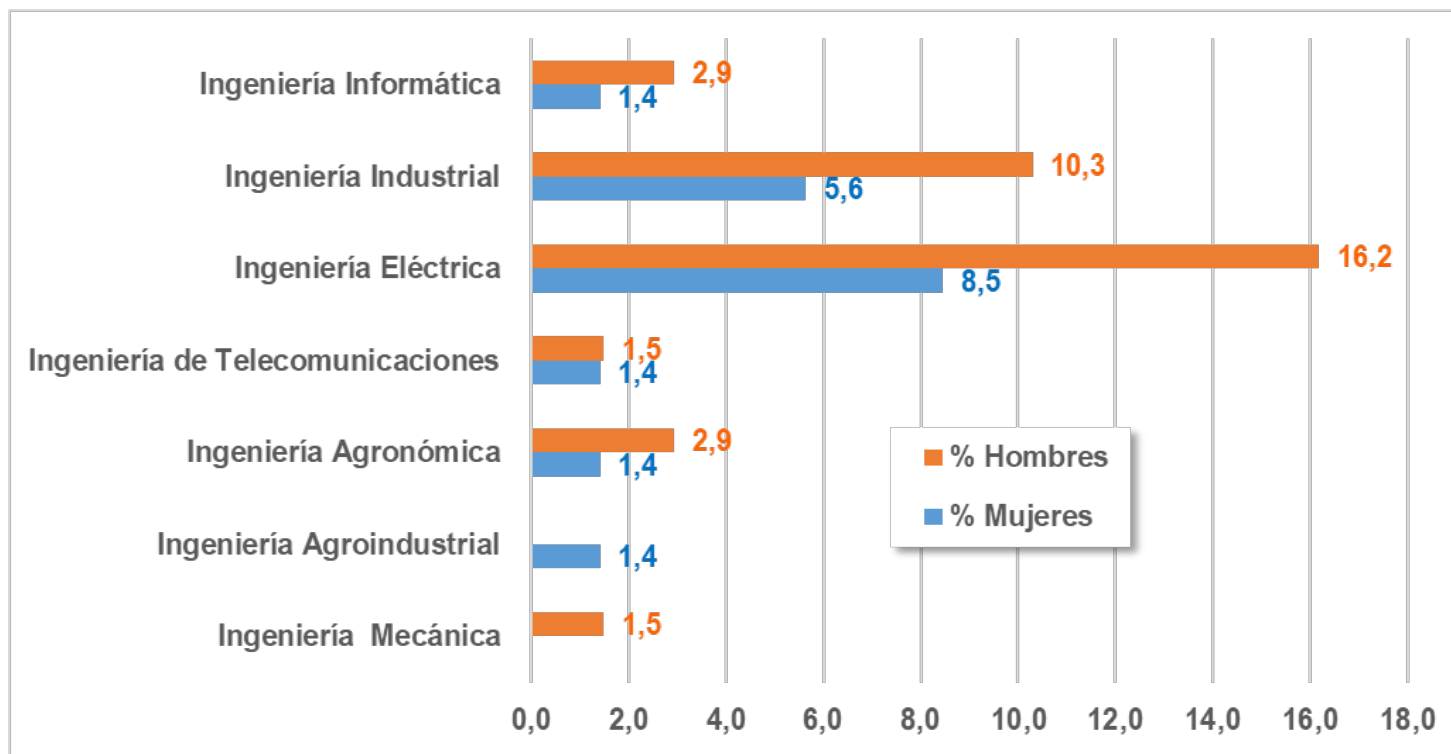
La mayoría de las personas encuestadas se encuentran en edades menores a 25 años y más de la mitad de todo el conjunto estudian o imparten temas en los niveles universitarios (licenciatura o ingeniería).

Llama la atención que, en la **edad de 35 a 44 años, no aparece ninguna mujer en el nivel universitario**, mientras que se observa sólo una en el técnico medio, el cual es un nivel que amerita menor tiempo de dedicación. Cabría preguntarse si esto pueda deberse a que es una edad en la **que muchas mujeres ya son madres** y quizás esta es una razón que figura como barrera para la participación de las mujeres en la esfera académica, en especial en una carrera que lleva más tiempo de dedicación.



Personas de la esfera laboral

Se aplicó la encuesta a 160 personas en total, de las cuales 71 son mujeres (44,37%) y 89 son hombres (55,62%), cuyas edades se muestran en la Fig. 6 y están distribuidos en distintas sedes de la Empresa Eléctrica de Holguín, el Ministerio de Energía y Minas de Cuba, la Unidad Empresarial de Base (UEB) de Banes, Antilla, CIAC, de Seguridad y Protección, Báguanos y de Despacho, La Empresa Eléctrica Santiago de Cuba, Empresa Eléctrica Gibara, Transporte ATM, CTE "Rente" y la Empresa Eléctrica Las Tunas.

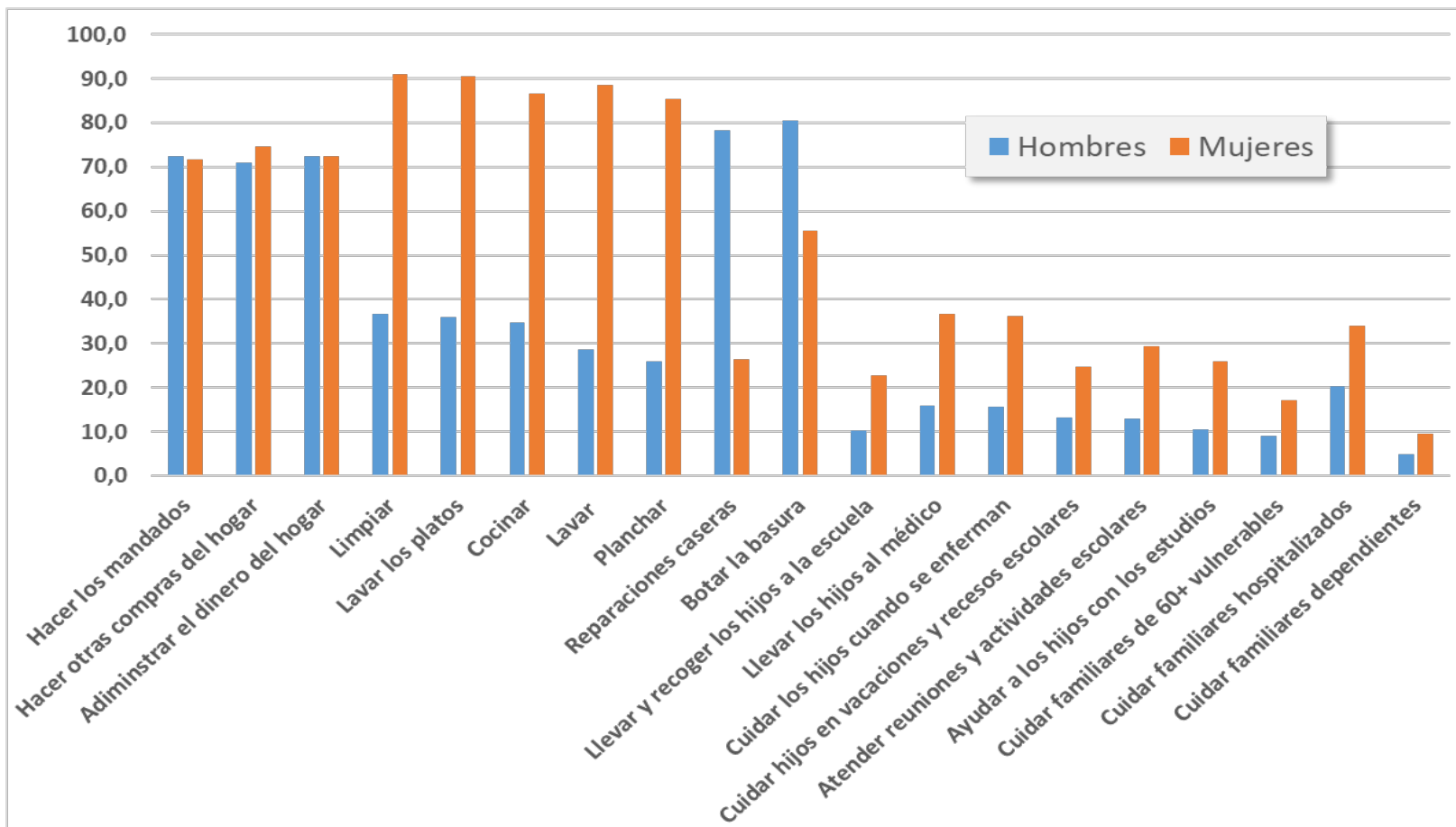


Resultados: Roles de género / TDR y TDNR

Hombres asignan mayor cantidad de tiempo al trabajo remunerado, en promedio las mujeres dedican 14 horas semanales más que lo hombres al trabajo no remunerado (de las cuales 9,2 horas a tareas domésticas y 4,9 horas al cuidado de personas necesitadas o dependientes).

Mujeres participan en la actividad económica, mantienen la carga doméstica y de cuidados en su jornada de trabajo semanal.

Resultados: Roles de género



En el sector de servicios cubanos (electricidad, gas y agua) la participación de las mujeres ha aumentado ligeramente el último lustro, sin embargo, los valores no alcanzan 28%, por lo que están muy por debajo de la paridad.

Tabla No. 6. Participación de las mujeres en el sector servicios, 2014 – 2018.
Elaboración propia a partir de Echevarría (2020)

AÑO	2014	2015	2016	2017	2018
Suministro de electricidad, gas y agua	25,2	24,0	24,2	25,3	27,3

Resultados : Percepciones y barreras

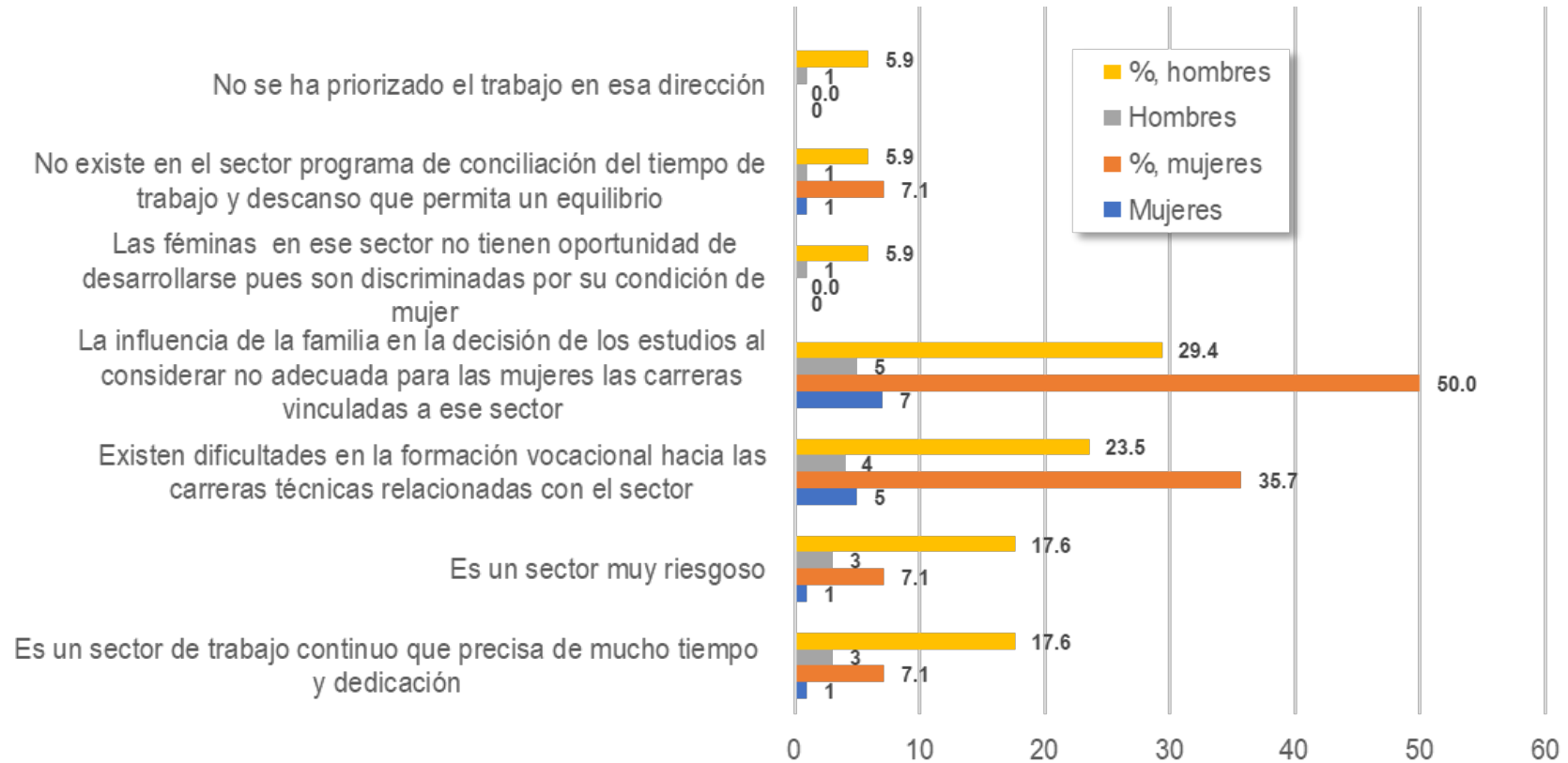
Mujeres y hombres de las instituciones académicas encuestadas

- El 65% de los hombres y el 57% de las mujeres consideran que a las mujeres les interesa menos el sector energético que a los hombres.
- Más de la mitad de los hombres considera que el sector energético es peligroso para las mujeres, más del 64% de ellas no está de acuerdo.
- Más de la mitad de los encuestados consideran que en sector energético hay preferencia por los hombres: barrera.
- Más del 80% de las mujeres encuestadas consideran que no tienen oportunidades de desarrollo en el sector energético.
- Más de la mitad de la muestra (tanto de mujeres como de hombres) considera que el sector energético es técnico y las mujeres son mejores para el área social (atención a otras personas, salud, educación, psicología, áreas del conocimiento asociadas a estereotipos femeninos).

Resultados : Percepciones y barreras

- Con respecto al equilibrio que puede haber entre la vida laboral en el sector energético y la vida familiar, el 86% de las mujeres y el 53% de los hombres consideran que ambos espacios no son compatibles. Esto puede ser otra barrera para la inserción de las mujeres en el sector energético, no sólo desde el punto de vista de una “auto-exclusión

Fig. 24. Causas principales de la baja participación femenina en el sector energético, identificadas por los docentes de las instituciones académicas estudiadas
Elaboración propia (2022)



**Tabla No. 9. Opiniones de mujeres y hombres en la esfera laboral sobre cuáles son las causas principales por las cuales no hay una mayor presencia femenina en el sector energético.
Elaboración propia (2022)**

Causa	Mujer	% Mujeres	Hombre	% Hombres
No hay uniforme diseñado para las mujeres que laboran en el sector	0	0	0	0
Es un sector muy riesgoso	38	54	38	56
Las mujeres en ese sector no tienen oportunidad de desarrollarse pues son discriminadas por su condición de mujer	4	6	3	4
Existen dificultades en la formación vocacional hacia las carreras técnicas relacionadas con el sector	41	58	31	46
La influencia de la familia en la decisión de los estudios al considerar no adecuada para las mujeres las carreras vinculadas a ese sector	16	23	22	32
Es un sector de trabajo continuo que precisa de mucho tiempo y dedicación	32	45	20	29
No existe en el sector programa de conciliación del tiempo de trabajo y descanso que permita un equilibrio	5	7	3	4
Dificultad de empleo para las madres con niños pequeños	1	1	0	0

**Tabla No. 10. Razones por las cuales las personas encuestadas en la esfera laboral decidieron ejercer en el sector energético.
Elaboración propia (2022)**

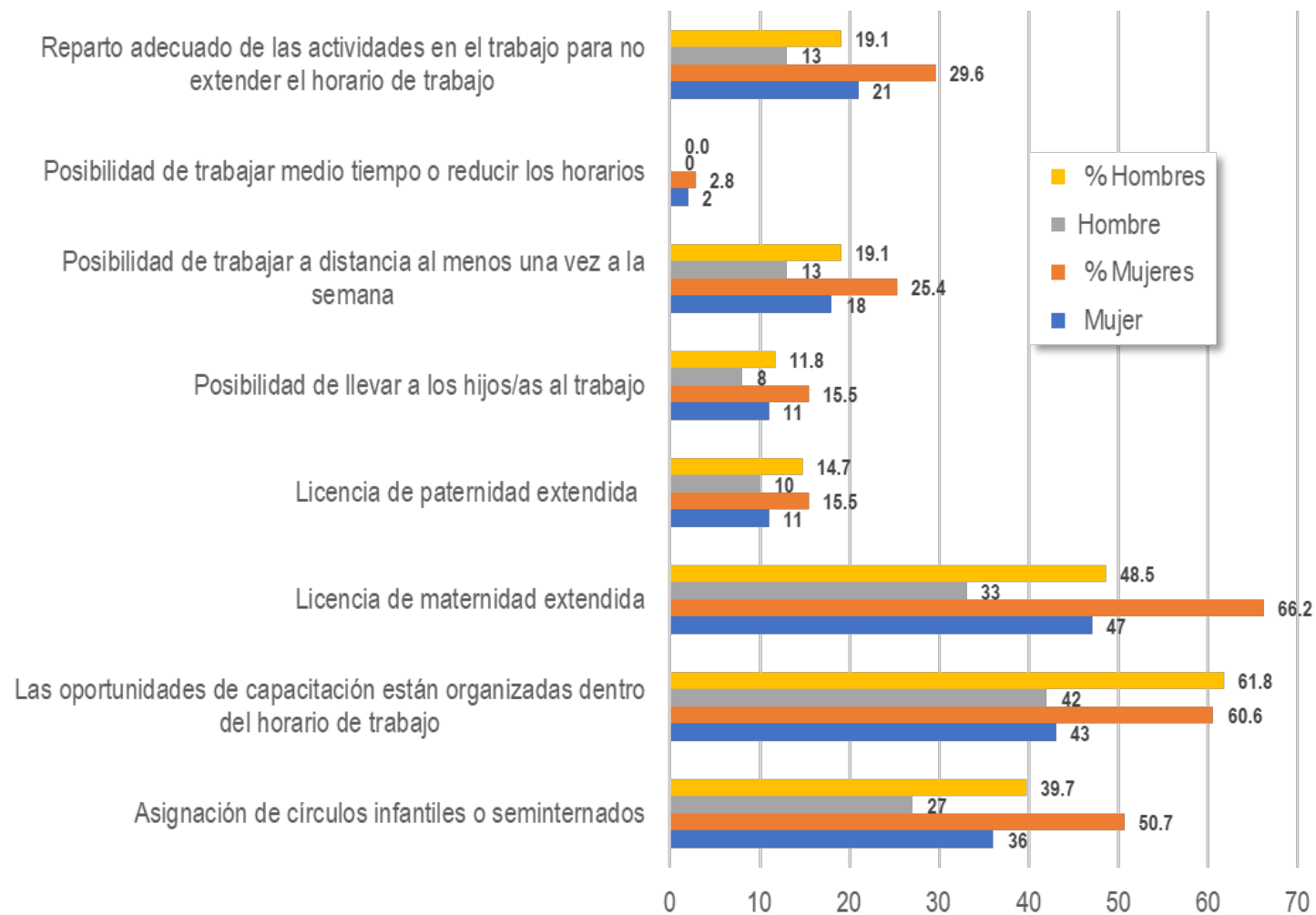
Motivación	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Mejora salarial	2	2,8	0	0,0
No la elegí, me fue asignada	3	4,2	6	8,7
Por conocer a alguien que se desempeñaba en el área	10	14,1	7	10,1
Por considerarlo sector estratégico para el desarrollo del país	20	28,2	22	31,9
Por ser fuente de oportunidades	28	39,4	26	37,7
Por sugerencia de familiares o amigos	12	16,9	9	13,0
Por vocación/gusto	19	26,8	28	40,6
Porque la considero adecuado a mi sexo	2	2,8	1	1,4

Tabla No. 11. Opinión sobre los obstáculos que mujeres y hombres enfrentan para sobresalir en el sector energético.
Elaboración propia (2022)

Obstáculo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Además de las actividades de la profesión, suelen asignarse actividades administrativas a la mujer, lo que implica una mayor carga de trabajo	10	14,1	5	7,4
Atención al hogar y la familia	1	1,4	0	0,0
Discriminación a la mujer por no poder dedicar al trabajo horas extras en la institución	7	9,9	7	10,3
Discriminación inicial por apariencia física	3	4,2	1	1,5
Discriminación por edad reproductiva, al ser joven piensan que inminentemente te ausentarás por maternidad	10	14,1	7	10,3
Discriminación por la edad	1	1,4	0	0,0
Discriminación por ser madre, se asume falta de compromiso con el trabajo	12	16,9	4	5,9
El nivel cultural y técnico	0	0,0	1	1,5
Existe desconfianza sobre el desempeño de las mujeres, ya que se subestima su capacidad y experiencia	6	8,5	6	8,8
Hay puestos de trabajo vacantes ofrecidas exclusivamente a hombres	10	14,1	13	19,1
La opinión de los hombres se toma más en cuenta	11	15,5	5	7,4
Los hombres prefieren trabajar con hombres puesto que consideran que las mujeres son más vulnerables	10	14,1	11	16,2
Los hombres tienen mayor acceso a oportunidades en capacitación, congresos, cursos o viajes internacionales	6	8,5	6	8,8
Los hombres tienen preferencia para ser promovidos	6	8,5	2	2,9
Mayor escrutinio y crítica sobre el trabajo de las mujeres y la necesidad de constante reafirmación de sus capacidades	6	8,5		0,0
No considero que las mujeres tengan más obstáculos que los hombres	15	21,1	10	14,7
Obligación de contar con una certificación educacional requerida	7	9,9	4	5,9
Preferencia hacia los hombres para desempeñar trabajos técnicos, operativos y de campo	38	53,5	32	47,1

Fig. 25. Medidas para equilibrar a vida laboral, familiar y personal identificadas en la esfera laboral.

Elaboración propia (2022).



**Tabla No. 14. Razones por las que no se ha alcanzado el nivel educativo deseado.
Elaboración propia (2022)**

Respuesta	Mujeres	% Mujeres	Hombres
El centro de estudios queda muy lejos	1	8,3	
Dificultades para transportarse	2	16,7	1
Debe atender al hogar	3	25,0	
Edad	2	16,7	
Padres	1	8,3	

Plan de Acción de Género participativo elaborado con representantes de Academia, comunidad y funcionarias de la Empresa - Antecedentes

- Elaborado a partir del taller de presentación del informe de Barreras de género para el proyecto FORMER y de la validación ante las representantes de la UNE Nacional. Octubre 2022.
- Reunión con representantes de la UNE en La Habana (octubre 2022) presentación resultados del estudio de las brechas de género enfatizando en las más importantes que fueron identificadas por los tres grupos estudiados Docencia, Comunidad y Grupo empresa.
- Presentación de los resultados de los trabajos de grupos del Taller con mujeres en Holguín, los mismos que fueron validados tanto como las acciones que elaboraron para solucionar los problemas identificados.
- Luego de analizar cada uno de los resultados, UNE señaló como compromisos en el marco del proyecto FORMER los siguientes:

Compromisos de la UNE .-

- Formar el **Comité de Género** UNE Nacional y apoyar el Piloto en la UNE Holguín para formar su **Estrategia y Plan de acción**.
- Revisar el Plan de formación de los Centros educativos.
- En el plan de acción que se elabore para la creación del Comité de género incluir la comunicación, la difusión como línea estratégica.

PROBLEMA	LINEA A TRABAJAR	ACCIONES	TIEMPO	RESPONSABLES
Falta de formación vocacional para atraer mujeres al sector	RELACIONAMIENTO EMPRESA COMUNIDAD	Eventos de puertas abiertas. Rediseñar la estrategia para enfocar más hacia captar más niñas en el sector mediante los eventos de puertas abiertas que tiene 4 veces al año de casa abierta.	Corto, mediano y largo plazo	Instituciones docentes Sector empresarial Grupos electrógenos en zonas aisladas
		Talleres de intercambios Encuentros con padres y estudiantes Escuelas de educación familiar	Permanente	Escuelas Organizaciones de masa Líderes de las comunidades
Conciliación/ laboral familiar	CAPACITACIÓN	Concientización a los hombres del trabajo de las mujeres, compartir los roles	Largo plazo /2 a 3 años)	Organización de Masas Centros de docencia y familia
	INSTITUCIONALIZACION DE GÉNERO	Crear comité de Género de UNE Holguín apoyándose en el Decreto 198.	1 año	UNE FMC
		Crear comité de Género de UNE Nacional	1 año	FMC
	CAPACITACIÓN	Taller sobre autoestima y corresponsabilidad en la familia Intercambios con directivos. Intercambios entre mujeres del sector y estudiantes y familias Reconocimiento a líderes comunitarias. Cursos de identidad de género	Corto plazo Corto plazo Corto plazo Corto plazo	Directivos Organizaciones de masas Comités de mujeres

Desconocimiento por parte de las mujeres sobre las ventajas del sector	CAPACITACIÓN	Talleres Historias de vida Intercambio de experiencias Comunidad de investigación o centros de investigación Visitas a empresas Eventos públicos	Corto, mediano y largo plazo. Permanente.	Instituciones educativas Sector empresarial UNE
	COMUNICACIÓN	Campañas de comunicación sobre ventajas y posibilidades Divulgar los logros alcanzados por el sector. Historias de vida.	Largo plazo Corto plazo Corto plazo	UNE MDM UNE MDM Educación UNE
Percepción de riesgo y seguridad para las mujeres en el sector	COMUNICACIÓN	Demostrar con historias de vida de mujeres en el sector	Mediano plazo (6 meses)	UNE Medios de divulgación locales
		Divulgar los parámetros de Seguridad que se usan en los diferentes puestos técnicos	1 año	UNE Recursos humanos
		Reconocimiento social a trabajadoras del sector Divulgar la misión y tareas del sector Crear campañas de divulgación sobre las oportunidades del sector, seguridad del sector	Corto plazo Corto plazo Corto plazo	COMF Comunicador de la institucional Directivos del sector FMC y la UNE FMC y la UNE



Thank you / Merci



Fortalecimiento del Liderazgo y Participación de la Mujer en el Sector de Energía Renovable en Cuba