



GUÍA DE CAPACITACIÓN

Liderazgo Transformador

para la Inclusión Económica
de Mujeres con Discapacidad
Emprendedoras



Autoras:

MsC. Odilkys Cala Hernández
Dr. C. Tania Yakelyn Cala Peguero
Dr.C Xiomara Sánchez Valdés
Lic. Yanetsy Castañeda Valdés
Dr.C. Meivys Páez Paredes

Colaboradores:

Amelie Teisserenc
Yelene Palmero García
Ernesto Fernández Mirabal
Lidia Pereira

Contenido

Introducción	5
¿A quién va dirigida esta guía?	6
¿Qué objetivo persigue la guía?	6
¿Cuáles son las bases metodológicas?	6
¿Qué otros apoyos pueden ser útiles?	7
¿Qué temas aborda el programa?	8
Módulo 1. Liderazgo transformador y empoderamiento de mujeres con discapacidad	10
¿Qué se entiende por liderazgo transformador?	10
¿Cómo puede una mujer con discapacidad lograr un liderazgo transformador?	10
¿Cómo puede una mujer con discapacidad mejorar su autoconocimiento?	11
¿Cómo puede una mujer con discapacidad lograr mayor empoderamiento?	13
¿Qué aportan las mujeres con discapacidad a los procesos de liderazgo y emprendimiento?	15
¿Cómo puede una mujer con discapacidad, convertirse en lideresa y ser un agente de cambio de su comunidad?	16
Comprobando lo aprendido	18

Módulo 2. Inclusión económica y participación comunitaria de mujeres con discapacidad. Igualdad de género y liderazgo inclusivo.	20
¿Qué es la Inclusión Económica?	20
¿Cuáles son los principios que sustentan la Inclusión económica?	21
¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad para acceder al empleo y emprender?	23
¿Cómo las mujeres con discapacidad, pueden fortalecer habilidades personales como la comunicación, la toma de decisiones y el trabajo colaborativo?	27
Comprobando lo aprendido:	32
Bibliografía consultada	36
Anexos	39
Anexo I. Glosario de términos	39
Anexo II. Clave de respuestas correctas:	44
Anexo III. Recursos de apoyo a la Guía:	45

Introducción

Esta guía se enmarca en el proyecto “Mujeres con discapacidad lideresas y emprendedoras”, que integra los logros de iniciativas anteriores como “Pinar Inclusivo” (2022-2024) y el Proyecto de Liderazgo de Personas con Discapacidad (2024). Su objetivo es fortalecer las capacidades de mujeres emprendedoras con discapacidad en Pinar del Río, potenciando su papel como agentes de cambio económico y social.

Para lograr este objetivo, es fundamental fomentar la inclusión económica de las mujeres con discapacidad como un paso clave hacia la igualdad de género y la equidad social. Es esencial poner énfasis en el acceso a oportunidades laborales, la implementación de ajustes razonables, la promoción de políticas inclusivas y el desarrollo de una conciencia social. Estos elementos deben ser potenciados como parte de la capacitación dirigida a mujeres con discapacidad que son lideresas y emprendedoras.

Al hacerlo, no solo se contribuye al empoderamiento y a la sostenibilidad económica de estas mujeres, sino que también se reduce la pobreza, se diversifica el mercado laboral y se cumplen los derechos humanos, particularmente los derechos de las mujeres con discapacidad. Ello resulta esencial para construir sociedades más justas y equitativas.

El contenido de la guía está en consonancia con las experiencias y políticas de las asociaciones de personas con discapacidad en Cuba (ACLIFIM, ACPDI, ANSOC, ANCI), la FMC, instituciones gubernamentales (Dirección de Trabajo, Salud, Desarrollo Territorial) y actores clave como CEPRODESO y la Universidad de Pinar del Río. En consonancia con las políticas públicas cubanas, que toman como referencia a la Constitución de la República de Cuba (2019), el Código de las Familias (2022), el Programa de Adelanto de la mujer (PAM) (2021), la Guía que se propone presenta un enfoque de género y discapacidad.

El liderazgo transformador se erige como un elemento fundamental en la promoción de los derechos de las mujeres y actúa como un pilar esencial para fomentar la justicia de género. Este tipo de liderazgo desafía estructuras e ideologías que perpetúan la desigualdad de género y la inequidad en el poder. Al hacerlo, busca no solo visibilizar estas injusticias, además desmantela las barreras que limitan el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Promover un liderazgo basado en principios fundamentales como el respeto por los derechos humanos, la equidad, la justicia y la paz; es crucial para empoderar a las mujeres y garantizar su participación significativa en todos los ámbitos de la sociedad. Avanzar hacia sociedades inclusivas y equitativas amerita el reconocimiento y respeto de los derechos humanos de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.

¿A quién va dirigida esta guía?

Esta guía está diseñada para acompañar y formar a mujeres con discapacidad, brindándoles las habilidades necesarias para el desarrollo de sus emprendimientos. Además, busca potenciar sus capacidades de liderazgo transformador, lo que les permitirá contribuir a una mayor inclusión económica de las mujeres con discapacidad en los municipios de Pinar del Río y Consolación del Sur.

¿Qué objetivo persigue la guía?

Objetivo general: Fortalecer las capacidades de liderazgo transformador de las mujeres con discapacidad, fomentando su participación significativa en la comunidad. A través de este empoderamiento, se busca promover una mayor inclusión económica de las mujeres con discapacidad en su entorno, facilitando así su participación en la vida económica y social de sus territorios.

¿Cuáles son las bases metodológicas?

Esta guía se concibe como un programa de aprendizaje centrado en la reflexión personal, basado en las vivencias de cada mujer con discapacidad que actúa como emprendedora y líder. Ello implica reconocer que se trata de un proceso de autoformación adaptable a las características del contexto, promoviendo una mirada crítica que impulse la transformación social. Se busca potenciar el intercambio de saberes y transformar las prácticas cotidianas, valorando a las participantes como portadoras de conocimientos y experiencias valiosas. De esta manera, se favorece un aprendizaje significativo, colectivo y orientado a la acción.

Se reconocen como elementos orientadores:

- **Diálogo de saberes** que fomente el intercambio entre los conocimientos técnicos y las experiencias de vida de las mujeres participantes, reconociendo la diversidad de perspectivas como fuente de aprendizaje.
- **Aprendizaje colectivo** para la construcción de conocimiento de manera horizontal y colaborativa, a través de la reflexión compartida y el trabajo en grupo.
- **Acción-reflexión-acción** como una articulación entre la teoría y la práctica, de modo que los aprendizajes se traduzcan en acciones concretas que transformen la realidad.

El programa considera, como componente básico el uso de tecnología accesible, a través de la incorporación de herramientas digitales inclusivas y formatos accesibles para garantizar la participación plena de todas las personas. Por lo que se recomienda el estudio de casos locales que permita el análisis de experiencias reales, como emprendimientos exitosos liderados por mujeres con discapacidad que fomenten inspiración y la realización de talleres participativos con el uso de dinámicas lúdicas inclusivas y grupales que faciliten la interacción, el pensamiento crítico y la apropiación de los contenidos.

¿Qué otros apoyos pueden ser útiles?

La guía cuenta con un glosario de términos que ayuda a esclarecer las categorías que se mencionan, ejercicios de autoevaluación y profundización; así como sugerencias de actividades de educación popular para la réplica colectiva de los temas propuestos. (Anexo 1)

El módulo 1 ofrece una actividad de autoaprendizaje que incluye opciones de autoevaluación (Anexo 2). Es importante que cada participante autorreflexione sobre su nivel de apropiación en tres dimensiones: teórica (¿Cuánto sé sobre el tema?), práctica (¿Cuánto sé hacer?) y actitudinal (¿Qué debo cambiar para emprender y liderar?) De igual forma, el módulo 2 aporta herramientas prácticas para transformar los desafíos diarios en pasos concretos hacia la autonomía económica. Además, ayuda a reconocer y usar la experiencia única como mujer con discapacidad para liderar un proyecto, dialogar con la comunidad y exigir sus derechos con confianza.

Además de los aprendizajes que aporta la guía, si se considera necesario, se pudiesen establecer alianzas entre mujeres con o sin discapacidad para superar necesidades individuales y avanzar como lideresas y emprendedoras. Para ello se sugiere trabajar en la creación de plataformas para compartir historias de mujeres, así como sus experiencias y emprendimientos, lo que puede fomentar una red de apoyo y aprendizaje mutuo.

Es importante considerar también la posibilidad de solicitar ayuda profesional en áreas como la psicología, la formación o el asesoramiento legal, entre otras. Esta búsqueda de apoyo puede ser crucial para fortalecer las capacidades individuales y colectivas en el camino hacia el empoderamiento y la transformación social.

¿Qué temas aborda el programa?

El programa se estructura en dos módulos, cada uno diseñado para abordar temas fundamentales que pueden ser estudiados y profundizados según la disponibilidad de tiempo y el progreso individual de cada participante.

El **módulo 1 “Liderazgo transformador y empoderamiento de mujeres con discapacidad”** se centra en desarrollar habilidades de liderazgo que promuevan un cambio positivo en las comunidades. Se exploran conceptos clave sobre el empoderamiento, la autoconfianza y la capacidad de influir en el entorno social y político. Las participantes aprenderán a reconocer y desafiar las barreras que enfrentan, así como a construir una red de apoyo sólida entre ellas.

En el **módulo 2 “Inclusión económica y participación comunitaria de mujeres con discapacidad”**. Se abordan estrategias para fomentar la inclusión económica de las mujeres con discapacidad, destacando la importancia de su participación significativa en la comunidad. Se discuten temas como la autonomía económica y la resiliencia económica, enfatizando cómo estas dimensiones son esenciales para crear entornos más justos y equitativos. Las participantes tendrán la oportunidad de explorar oportunidades de emprendimiento y desarrollo profesional, así como formas de involucrarse en iniciativas comunitarias.

MÓDULOS	PRINCIPALES TEMAS Y CONCEPTOS
<p>Liderazgo transformador y empoderamiento de mujeres con discapacidad</p>	<p>Concepto y principios del liderazgo transformador.</p>
	<p>Diferencias entre liderazgo tradicional y liderazgo con enfoque de cambio social.</p>
	<p>Autoconocimiento y empoderamiento de mujeres con discapacidad como base del liderazgo.</p>
	<p>El papel de las mujeres con discapacidad en los procesos de liderazgo y emprendimiento.</p>
	<p>Mujeres con discapacidad como agentes de cambio y referentes en sus comunidades.</p>
<p>Inclusión económica y participación comunitaria de mujeres con discapacidad</p>	<p>Qué es la inclusión económica. Principios y derechos.</p>
	<p>Brechas estructurales y barreras culturales para el acceso al empleo y el emprendimiento de mujeres con discapacidad</p>
	<p>Fortalecimiento de habilidades personales: comunicación asertiva, toma de decisiones y trabajo colaborativo.</p>
	<p>Incidencia para la participación y el acceso de oportunidades en la inclusión económica territorial: casos inspiradores de emprendimientos liderados por mujeres con discapacidad.</p>
	<p>Redes de apoyo y alianzas para la sostenibilidad y participación económica</p>

MÓDULO 1.

Liderazgo transformador y empoderamiento de mujeres con discapacidad

¿Qué se entiende por liderazgo transformador?

El liderazgo transformador es un enfoque que busca inspirar, motivar y generar cambios positivos en las personas y en las comunidades. A diferencia del liderazgo tradicional, que se enfoca en la autoridad y el control, jerarquías y decisiones unilaterales, el liderazgo transformador se basa en la empatía, la colaboración y la capacidad de influir desde el ejemplo. Para las mujeres con discapacidad, este tipo de liderazgo representa una oportunidad única para romper barreras, empoderarse y convertirse en agentes de cambio en sus entornos.

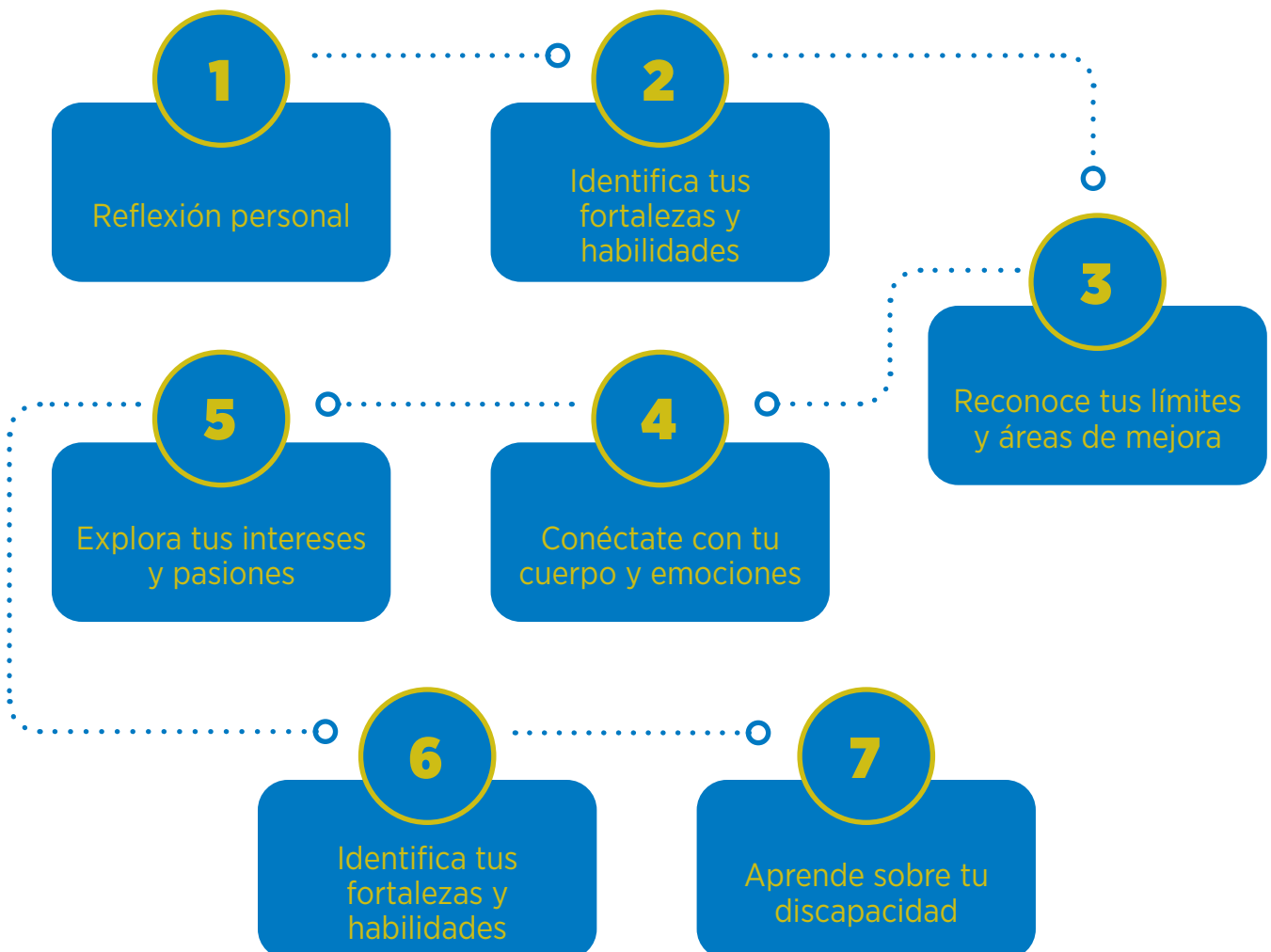
¿Cómo puede una mujer con discapacidad lograr un liderazgo transformador?

El autoconocimiento es el primer paso hacia el liderazgo transformador. Las mujeres con discapacidad deben reconocer sus fortalezas, habilidades y áreas de mejora, así como entender cómo su experiencia única puede aportar valor a su comunidad. Este proceso de introspección les permite desarrollar confianza en sí mismas y proyectarse como líderes capaces de inspirar a otros, al tiempo que combaten las causas de la desigualdad. Mejorar el autoconocimiento es un proceso clave para cualquier persona, y para las mujeres con discapacidad, desafía los estereotipos y puede ser especialmente transformador.

El empoderamiento también juega un papel crucial en este proceso. No se trata solo de adquirir herramientas o recursos, sino de desarrollar una mentalidad que les permita tomar decisiones autónomas y asumir roles activos en la sociedad. Las mujeres con discapacidad pueden empoderarse a través de la educación, la formación en habilidades de liderazgo y la participación en redes de apoyo que les brinden oportunidades para crecer y desarrollarse.

¿Cómo puede una mujer con discapacidad mejorar su autoconocimiento?

Dentro de las habilidades a desarrollar por cada mujer con discapacidad que se proponga un liderazgo transformador están:



1. **Reflexión personal:** dedica tiempo a pensar sobre tus experiencias, emociones y reacciones. Puedes llevar un diario o un registro de voz donde plasmes tus pensamientos, logros y desafíos. Esto te ayudará a identificar patrones, fortalezas y áreas de mejora. Pregúntate: ¿Qué me hace feliz? ¿Qué situaciones me generan estrés? ¿Cómo manejo los desafíos?
2. **Identifica tus fortalezas y habilidades:** haz una lista de tus habilidades, tanto técnicas como sociales. Por ejemplo, ¿eres buena comunicándote? ¿Tienes creatividad para resolver problemas? Pide retroalimentación a personas cercanas (familia, amigos, colegas) sobre cómo te perciben. Esto puede ayudarte a descubrir aspectos de ti misma que no habías considerado.
3. **Reconoce tus límites y áreas de mejora:** aceptar que todos tenemos áreas de mejora es parte del autoconocimiento. Identifica qué habilidades o actitudes te gustaría desarrollar y busca recursos para trabajar en ellas. Por ejemplo, si deseas mejorar tu comunicación, podrías tomar un curso o practicar con grupos de apoyo.
4. **Conéctate con tu cuerpo y emociones:** practica técnicas de meditación para estar más presente y consciente de tus emociones y sensaciones físicas. Esto es especialmente útil para entender cómo tu discapacidad influye en tu día a día y cómo puedes adaptarte mejor. Escucha tu cuerpo: ¿Qué te dice cuando estás cansada, estresada o feliz?
5. **Explora tus intereses y pasiones:** dedica tiempo a descubrir qué te motiva y qué actividades disfrutas. Esto no solo enriquece Reflexión personal: dedica tiempo a pensar sobre tus experiencias, emociones y reacciones. Puedes llevar un diario o un registro de voz donde plasmes tus pensamientos, logros y desafíos. Esto te ayudará a identificar patrones, fortalezas y áreas de mejora. Pregúntate: ¿Qué actividad me convoca con mayor disposición? ¿Ante qué situaciones me desempeño mejor? ¿Cómo establezco prioridades para hacer lo que me gusta?
6. **Identifica tus fortalezas y habilidades:** haz una lista de tus habilidades, tanto técnicas como sociales. Por ejemplo, ¿eres buena comunicándote? ¿Tienes creatividad para resolver problemas? Pide retroalimentación a personas cercanas (familia, amigos, colegas) sobre cómo te perciben. Esto puede ayudarte a descubrir aspectos de ti misma que no habías considerado.

7. **Aprende sobre tu discapacidad:** conocer más sobre tu propia discapacidad y sobre los derechos y recursos disponibles puede fortalecer tu confianza y ayudarte a abogar por ti misma y por otras personas con discapacidad.

¿Cómo puede una mujer con discapacidad lograr mayor empoderamiento?

1. **Conocimiento y ejercicio de tus derechos:** infórmate sobre tus derechos como mujer y como persona con discapacidad. Esto incluye derechos laborales, de acceso a la salud, educación y participación política. No temas alzar la voz cuando sientas que tus derechos no están siendo respetados. Busca apoyo legal o de organizaciones especializadas si es necesario.
2. **Cuidado personal y bienestar emocional:** prioriza tu salud física y mental. El autocuidado es esencial para mantener la energía y motivación necesarias para empoderarte. Practica actividades que te hagan sentir bien, como ejercicio, meditación, arte o hobbies que disfrutes.
3. **Autonomía e independencia:** trabaja en fortalecer tu capacidad para realizar actividades cotidianas de manera independiente. Esto puede incluir el uso de productos de apoyo, adaptaciones en tu hogar o el desarrollo de habilidades prácticas. Establece metas pequeñas y alcanzables que te permitan ganar confianza en tu capacidad para manejar situaciones por ti misma.
4. **Desarrollo de habilidades de liderazgo:** participa en talleres o programas que fomenten habilidades como la comunicación efectiva y asertiva, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Practica la participación activa en tu comunidad, ya sea organizando eventos, promoviendo iniciativas o siendo vocera de causas que te importen.
5. **Emprendimiento y desarrollo profesional:** explora oportunidades de empleo o emprendimiento que se ajusten a tus habilidades e intereses. El trabajo no solo te brinda independencia económica, sino también un sentido de propósito y realización. Si decides emprender, busca capacitación en gestión de negocios, marketing y finanzas. También puedes acceder a programas de apoyo para emprendedores con discapacidad.

6. **Participación activa en la comunidad:** involúcrate en iniciativas sociales, culturales o políticas que te permitan contribuir a tu comunidad. Esto no solo te empodera, sino ayuda a visibilizar que la responsabilidad del cambio para una comunidad más inclusiva está en la sociedad, que debe eliminar las barreras que genera.

Tanto para el logro del autoconocimiento como para el empoderamiento, participar en grupos o redes de personas con discapacidad es sumamente importante. Otra idea que se promueve es la creación de grupos de mujeres con y sin discapacidad, que posibilite construir agendas propias que reconocen a unas y otras en igualdad desde la diversidad, desde la multiplicidad de opresiones, vulneraciones de derechos y exclusiones vivenciadas. La interacción entre mujeres puede ayudarte a compartir experiencias, aprender de otras y sentirte acompañada en tu proceso de autodescubrimiento.

Las asociaciones de personas con discapacidad son muy oportunas para el acompañamiento.

También es necesario que apuestes por una educación y una formación continua. Para ello puedes acceder a una educación formal, en la que se incluye desde estudios académicos hasta cursos, talleres hasta capacitaciones en habilidades específicas. También puede ser muy útil la educación informal con el apoyo desarrollo de experiencias, encuentro de buenas prácticas o formación técnica.

Se debe aprender sobre derechos humanos, Instrumentos legales que promuevan la inclusión y tecnologías digitales y productos de apoyo

El empoderamiento es un proceso altamente vinculado a la participación y al desarrollo de liderazgo. Este se autogenera como resultado de diversos factores como la capacitación, la organización y la toma de decisiones. Generalmente, el empoderamiento y el liderazgo vienen de la mano. No lo concede un agente externo, sino que es un proceso que se inicia dentro de la persona y que la capacita para autovalorarse, caminar, crecer y buscar mayor autonomía. Es decir, las mujeres se empoderan a través del proceso de construcción de su propia autonomía y donde adquieren la capacidad de actuar sobre sí mismas. Implica, también, procesos en donde las mujeres dejan de ser vistas como víctimas o sujetos de acción sino como sujetos con habilidades para la transformación, la articulación/alianza y la acción colectiva.

¿Qué aportan las mujeres con discapacidad a los procesos de liderazgo y emprendimiento?

En los procesos de liderazgo y emprendimiento, las mujeres con discapacidad tienen mucho que aportar. ES necesario poner sobre la mesa la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad: por su condición y por su género. Ello limita aún más sus oportunidades de liderazgo y emprendimiento. Su capacidad para enfrentar desafíos y adaptarse a situaciones adversas las convierte en líderes resilientes y creativas.

Además, su perspectiva única les permite identificar necesidades específicas en sus comunidades y proponer soluciones innovadoras. Por ejemplo, una mujer con discapacidad visual puede liderar proyectos que promuevan la accesibilidad en espacios públicos, beneficiando no solo a personas con discapacidad, sino a toda la comunidad.

Ellas hablan:

“*Cuando empecé a arreglar fotografías, no sabía nada pero veía que otras muchachitas ponían postales preciosas en Facebook. Le escribí a una muchacha dominicana para que me preparara una foto en el estilo de ella. Me decía esto no va así, sino de otro modo, e íbamos haciendo correcciones juntas, o me mandaba tutoriales que había usado para que los pusiera en práctica. Es fotógrafa profesional, y aún así dedicó tiempo para enseñarme. La familia me apoya mucho. Mi mamá me impulsó desde el principio. Yo me veo llegando bien lejos. Miro al pasado y noto un cambio tremendo. De lo que hacía al principio con las fotos, pero también con el trabajo. Es más responsabilidad, cumplir con las entregas, los cambios que piden, es otro mundo. Antes me costaba hacer cosas; pero hoy soy capaz de llevar mi negocio por mí misma, económica y creativamente”.*

KATIA HERRERA MONTEREY

Por su parte, una mujer con discapacidad auditiva puede promover y ampliar los códigos de comunicación, enriqueciendo la comunidad mediante una mayor participación inclusiva.

Ellas hablan:

“(...) *para desarrollar el emprendimiento de corte y costura artesanal mi primera barrera ha sido la comunicación, porque muchas clientas no saben sobre mi discapacidad y tampoco lengua de señas. Por ello tuve que superar la timidez y hoy mi cada es un espacio de aprendizaje para otras mujeres sordas y oyentes que admiran su disciplina, creatividad y resiliencia”.*

FAIRYS LÓPEZ REINA

El papel de las mujeres con discapacidad como agentes de cambio es fundamental. Al asumir roles de liderazgo, no solo transforman su propia realidad, sino que también inspiran a otras personas a superar sus limitaciones y trabajar por un mundo más inclusivo. Su liderazgo transformador se caracteriza por la capacidad de generar empatía, promover la diversidad y fomentar la colaboración.

El empoderamiento económico de las mujeres, en particular de las mujeres con discapacidad; contribuye a su autonomía y a su capacidad para liderar. Para desarrollar este liderazgo transformador, es esencial que las mujeres con discapacidad cuenten con espacios de participación y representación. Las instituciones, organizaciones y comunidades deben garantizar que sus voces sean escuchadas y que tengan acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional. Además, es importante fomentar una cultura de respeto y valoración hacia la diversidad, donde las habilidades y contribuciones de las mujeres con discapacidad sean reconocidas y celebradas.

¿Cómo puede una mujer con discapacidad, convertirse en lideresa y ser un agente de cambio de su comunidad?

Convertirse en lideresa y ser un agente de cambio social es un proceso que requiere determinación, habilidades y una visión clara de cómo impactar positivamente en la comunidad. Para una mujer con discapacidad, este camino puede ser especialmente inspirador, ya que su experiencia y perspectiva pueden contribuir a romper estereotipos y promover la inclusión.

Algunas estrategias para lograrlo son:



En conclusión, el liderazgo transformador de las mujeres con discapacidad es una fuerza poderosa para el cambio social. A través del autoconocimiento, el empoderamiento y la participación activa, las mujeres con discapacidad pueden romper estereotipos, liderar proyectos innovadores y transformar sus comunidades. Su ejemplo nos recuerda que el liderazgo no tiene límites y que, con determinación y apoyo, todas las personas pueden convertirse en agentes de cambio.



Comprobando lo aprendido

1. **Lee cada afirmación y marca (V) si es verdadera o (F) si es falsa, según los criterios aprendidos en la guía:**
 - a. () El liderazgo transformador se enfoca principalmente en mantener estructuras jerárquicas y decisiones unilaterales.
 - b. () El autoconocimiento es una base fundamental para el ejercicio del liderazgo transformador.
 - c. () Un líder transformador busca generar cambios sostenibles que aborden las causas de la desigualdad.
 - d. () El liderazgo tradicional promueve más la participación colectiva que el transformador.
 - e. () La visibilidad de las mujeres con discapacidad en roles de liderazgo ayuda a desafiar estereotipos.
 - f. () El autoconocimiento de las mujeres con discapacidad es secundario al empoderamiento.
 - g. () Las mujeres con discapacidad pueden empoderarse a través de la educación y la formación continua.
 - h. () Para un liderazgo transformador se deben bloquear las emociones personales y la conexión con el propio cuerpo.
 - i. () El conocimiento de tus derechos es esencial para el logro del empoderamiento.
 - j. () Involucrarte en los problemas de la comunidad no ayuda a cambiar percepciones sobre las personas con discapacidad.
 - k. () El liderazgo de mujeres con discapacidad contribuye a la resiliencia, la creatividad y la innovación.
 - l. () El liderazgo de las mujeres con discapacidad puede desmotivar la participación comunitaria.

- m. () El reconocimiento puede interrumpir el desarrollo de las habilidades de liderazgo de las mujeres con discapacidad.
- n. () El liderazgo de las mujeres con discapacidad pueden contribuir a romper estereotipos y promover la inclusión.
- o. () Las tecnologías accesibles, las redes sociales y los medios de comunicación para difundir iniciativas de transformación social y comunitaria.

¿Cómo te fue? (Consultar anexo 1 para autoevaluación)

12-15 aciertos: Excelente comprensión de los conceptos clave.

8-11 aciertos: Buen dominio, pero conviene repasar algunos temas.

Menos de 8: Recomendable revisar los fundamentos del liderazgo transformador.

2. Responde por escrito o en audio a las siguientes preguntas:

- a. ¿Qué desafío personal o profesional superaste que te hizo más fuerte?
- b. ¿De qué forma has contribuido a mejorar tu comunidad o entorno?
- c. ¿Qué experiencia te ha enseñado más sobre el trabajo en equipo o la solidaridad?

3. Revisa tus respuestas de la pregunta II e identifica:

- a. ¿Qué habilidades de liderazgo reconoces en tus propias experiencias?
- b. ¿Cómo puedes potenciar esas habilidades en tu emprendimiento o vida diaria?

4. Piensa en una mujer con discapacidad que admiras (puede ser alguien conocido o tú misma). Escribe:

- a. ¿Qué acciones concretas puedes tomar para inspirar a otras mujeres como lo ha hecho ella?
- b. ¿Cómo puedes ser un referente en tu comunidad?

MÓDULO 2.

Inclusión económica y participación comunitaria de mujeres con discapacidad. Igualdad de género y liderazgo inclusivo.

¿Qué es la Inclusión Económica?

La inclusión económica para Hi es la creación de oportunidades económicas equitativas y accesibles para las personas, para que puedan beneficiarse plenamente del desarrollo económico y social de su comunidad y de la sociedad en su conjunto y participar en él. Entonces, la inclusión económica es el camino y la meta de que tú, como mujer con discapacidad, puedas

- Participar de manera justa y significativa en la economía.
- Acceder a las mismas oportunidades para trabajar, emprender y generar ingresos.
- Usar servicios y recursos (como capacitaciones, créditos o mercados) sin que tu género o tu discapacidad sean una barrera.

No se trata solo de “tener un trabajo”. La verdadera inclusión económica se logra cuando alcanzamos tres pilares que se sostienen entre sí:

1. Autonomía Económica: Poder tomar tus propias decisiones sobre el dinero que generas. Es tener el control de tus ingresos y sentirte segura de que puedes mantenerte a ti y a tu familia.

2. Resiliencia Económica: Tener la capacidad de adaptarte y recuperarte cuando las cosas se ponen difíciles (como una crisis, una escasez o un cambio en el mercado). Es saber que cuentas con herramientas, ahorros o una red de apoyo para seguir adelante.
3. Participación significativa en la economía: Ser parte activa de la vida económica de tu barrio, tu municipio y tu país. No solo como consumidora, sino como productora, emprendedora, líder o creadora de empleo. Es que tu voz y tu talento sean tenidos en cuenta.

La inclusión económica significa que tu potencial no se vea limitado por prejuicios o barreras. Es construir una vida donde tu contribución sea valorada, tu independencia sea posible y tu bienestar económico esté en tus propias manos.

Este proceso también implica la participación plena y efectiva tanto en la economía formal como en la informal, el acceso a recursos productivos, como la tierra, la tecnología, la información y el financiamiento y, fundamentalmente, la capacidad de tomar decisiones autónomas sobre su propia vida económica.

¿Cuáles son los principios que sustentan la Inclusión económica?

Los cuatro principios que sustentan la Inclusión Económica, Equidad, Accesibilidad, Participación Plena y Autonomía Económica, forman un ecosistema integral donde cada uno es condición de posibilidad y refuerzo de los otros, configurando un marco ético y práctico para erradicar la exclusión económica de las mujeres con discapacidad.



La Equidad, como principio rector, exige un análisis interseccional que reconozca la discriminación compuesta que enfrentan las mujeres por su género y discapacidad. En este orden, estas mujeres enfrentan barreras acumulativas que limitan su movilidad económica. La equidad, por tanto, comprende la implementación de ajustes razonables entendidos no como privilegios, sino como medidas de nivelación necesarias que compensan las desventajas estructurales.

El segundo principio, la Accesibilidad trasciende la simple eliminación de barreras físicas. En este sentido, esta implica concebir los sistemas económicos como accesibles desde su concepción. Para ello es necesario fomentar la accesibilidad a la información, tanto en formato físico como digital, y a las comunicaciones. En este sentido, es preciso incluir formatos alternativos, lectura fácil y productos de apoyo. Además, resulta vital combatir los estereotipos de incapacidad y dependencia que predominan en el tejido social sobre las mujeres con discapacidad. accesibilidad digital (plataformas de banca en línea, portales de empleo y herramientas de teletrabajo diseñadas bajo estándares de accesibilidad web).

Por otro lado, la Participación Plena es un principio que desafía los estereotipos que conciben a las mujeres con discapacidad en el desempeño de roles pasivos o simbólicos. Este principio demanda una participación activa en todos los eslabones de la cadena económica: como empleadas, emprendedoras, gerentes, directoras de empresas, formuladoras de políticas y consumidoras.

La participación plena en el mercado laboral debe sustentarse en el derecho al empleo de las mujeres con discapacidad, no como un privilegio o el mérito de unas pocas.

Para lograrlo, es necesario combatir la segregación ocupacional que concentra a las mujeres con discapacidad en trabajos informales, de baja calificación y peor remunerados. Además, implica fomentar su presencia en sectores estratégicos, STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y puestos de liderazgo, donde su voz y perspectiva enriquecen la toma de decisiones.

La participación plena favorece la creación y/o fomento de redes de apoyo que contribuyen al empoderamiento de las mujeres con discapacidad.

Finalmente, la Autonomía Económica constituye el fin último hacia el cual convergen los demás. Este principio implica la posibilidad de controlar activos y recursos y ha sido parte de las políticas de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Los avances encaminados al logro de la autonomía económica de las mujeres se relacionan

con los marcos normativos vinculados al trabajo remunerado y no remunerado; institucionalidad reflejada en el desarrollo de políticas y planes específicos sobre cuidados, corresponsabilidad y derechos laborales o empleo; sistemas de información sobre trabajo remunerado y no remunerado y uso del tiempo, e iniciativas en el ámbito de las comunicaciones, incluidas campañas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad social en los cuidados.

La realización de este principio requiere, además de los anteriores, políticas de protección social que no creen dependencia, sino que empoderen; sistemas de cuidados que redistribuyan el trabajo doméstico no remunerado; y educación financiera con perspectiva de género y discapacidad.

¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad para acceder al empleo y emprender?

La situación económica de las mujeres con discapacidad es única. No solo enfrentamos dificultades por ser mujeres, ni solo por tener una discapacidad. Ambas condiciones se unen y se potencian. A esto a veces se suma vivir en una zona rural, tener pocos recursos económicos o la edad. Esta combinación crea una experiencia específica de exclusión.

Existen desigualdades profundas en las propias instituciones y sistemas. Estas limitan, de forma constante, nuestro acceso a oportunidades. En Cuba, una de las expresiones más claras es la falta de accesibilidad física. Muchos edificios y calles no están diseñados para nosotras. Este entorno inaccesible dificulta nuestra participación pues limita el acceso a la educación, al trabajo y a la vida comunitaria. De esta manera, quedan excluidas de los espacios de socialización y toma de decisiones.

Por eso, las soluciones deben ser específicas. No basta con sumar políticas para mujeres y para personas con discapacidad por separado.

Las brechas institucionales se refieren a las desigualdades institucionalizadas y sistémicas que limitan, de manera constante, el acceso a oportunidades. En el contexto cubano, estas incluyen, entre otras, una infraestructura física inaccesible. Como

expresión concreta de las mismas existe un entorno que no considera la accesibilidad, lo que dificulta el acceso a los espacios de socialización formales a mujeres con discapacidad en los ámbitos educativos, laboral, comunitarios, entre otros.

Por otro lado, la falta de materiales en formatos accesibles (braille, audio, lengua de señas cubana) en procesos de capacitación, convocatorias laborales o trámites para emprendimientos integran un sistema de comunicación y de formación de competencias no inclusivo. Como consecuencia, las mujeres con discapacidad cuentan con pocas oportunidades reales de crecimiento profesional y formativo, lo que perpetúa una posición económica dependiente o condiciones de trabajo que vulneran sus derechos y no se ajustan a sus capacidades reales de desempeño en empleos informales.

Para ilustrar te proponemos este ejemplo: Imagina una mujer con discapacidad auditiva que trabaja en una oficina. Ella sufre comentarios y trato despectivo por parte de un compañero, basados en su género. Decidida a poner fin a esta situación, intenta denunciarlo.

Primero, va a hablar con su jefe inmediato. Al llegar, se da cuenta de que no hay un intérprete de lengua de señas disponible, y su jefe no conoce este lenguaje. Intenta explicarse por escrito en notas rápidas, pero la comunicación es lenta, frustrante y los detalles complejos del acoso no se transmiten con claridad. Su jefe, con buena intención, pero sin las herramientas adecuadas, no logra comprender la gravedad del caso.

Después decide ir al departamento de Recursos Humanos. Allí, la persona encargada tampoco sabe comunicarse en señas. Le ofrecen lápiz y papel para que escriba su queja formal. Sin embargo, el proceso se vuelve agotador. Ya en este punto siente que la carga de la comunicación recae totalmente sobre ella, en lugar de ser un derecho garantizado por la institución. La demora y las barreras en cada paso le hacen sentir que el sistema no está diseñado para escucharla, literalmente.

Esta falta de accesibilidad en la comunicación, una brecha institucional, transforma un derecho fundamental (el de denunciar y ser protegida) en un laberinto de obstáculos. Esta mujer, que pudieran ser muchas, no solo enfrenta la discriminación de género inicial, sino una nueva capa de exclusión por su discapacidad. El mensaje que recibe, sin que nadie lo diga, es que su voz no puede ser escuchada en los espacios donde se toman las decisiones que afectan su vida y su trabajo. Este ejemplo muestra cómo la inaccesibilidad no es solo física. También es comunicativa, y puede silenciar a las mujeres cuando más necesitan alzar la voz.

Asimismo, aunque Cuba ha avanzado con la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, persisten desafíos en la implementación concreta de políticas de cuotas laborales, ajustes razonables y apoyos al emprendimiento con perspectiva de género y discapacidad. Un factor que influye decisivamente en ello es la falta de datos desagregados. En este sentido, la invisibilidad estadística es una brecha en sí misma. La carencia de datos oficiales sistemáticos y desagregados por género y tipo de discapacidad sobre empleo, ingresos y participación económica impide diagnosticar con precisión y diseñar políticas efectivas, perpetuando la inclusión.

La recopilación efectiva de datos no es un fin técnico, sino un acto político de reconocimiento. Diseñar sistema robusto de indicadores desagregados es la brújula indispensable para transformar la inclusión como objetivo en resultados tangibles de equidad económica.

Para diseñar este sistema pueden desarrollarse varias acciones:

- Crear de un Sistema de Registro Administrativo Unificado.
- Incluir el registro de indicadores referidos al género, tipo de discapacidad, ocupación, ingresos, sector de la economía en el que se emplea en Censos de Población y Vivienda y encuestas periódicas específicas.
- Crear mecanismos participativos de recopilación e información.

Si deseas profundizar en este tema puedes recurrir a los recursos adicionales que ofrece esta guía.

En otro orden, las barreras actitudinales son igualmente poderosas y, a menudo, preceden a las institucionales, constituyendo elementos que justifican y perpetúan la falta de inversión en inclusión. Estas barreras se manifiestan en forma de actitudes, creencias y prácticas sociales que devalúan las capacidades de las mujeres con discapacidad. Entre ellas se encuentran la asociación a las mujeres con roles de cuidado y dependencia. Además, la percepción errónea de que la discapacidad equivale a incapacidad, generando un estereotipo potente de doble dependencia: se asume que estas mujeres no son proveedoras, sino que necesitan ser cuidadas, primero por la familia y luego por el Estado. Este prejuicio las excluye a priori del imaginario social como trabajadoras, emprendedoras o lideresas económicas.

De igual manera, la adopción de un enfoque médico de la discapacidad ubica la solución en la rehabilitación física individual, más que en la eliminación de barreras

sociales. Esta visión centra la atención en arreglar a la persona para que se adapte a un entorno excluyente, en lugar de adaptar el entorno. Ello desplaza la responsabilidad de las empresas, el Estado y/o la sociedad, al individuo, y convierte el acceso al empleo en un mérito excepcional en lugar de un derecho. Asimismo, estos factores refuerzan un modelo asistencialista de abordaje de la discapacidad, limitando el empoderamiento y la autonomía de estas mujeres.

No menos importante es la escasa representación de mujeres con discapacidad en posiciones de liderazgo económico e institucional, en medios de comunicación, como empresarias exitosas, o en materiales educativos, lo que refuerza la idea de que ese no es su lugar.

La falta de referentes positivos cercanos limita las aspiraciones profesionales de las niñas y jóvenes con discapacidad y alimenta la baja expectativa de sus familias y educadores.

Con respecto al emprendimiento, las mujeres con discapacidad encuentran mayores dificultades para acceder a redes formales de negocios, crédito, o ser tomadas en serio por proveedores y clientes, enfrentando dudas sobre sus capacidades.

En conclusión, la inclusión económica de las mujeres con discapacidad exige un cambio de paradigma que pase del modelo médico a un modelo social de derechos humanos, que identifique y derribe activamente estas barreras institucionales y actitudinales. Requiere, además, políticas públicas transversales, presupuestos con enfoque de género y discapacidad y, sobre todo, el reconocimiento de su autonomía, capacidad de agencia y derecho a ser protagonistas de su propio desarrollo económico.



¿Cómo las mujeres con discapacidad, pueden fortalecer habilidades personales como la comunicación, la toma de decisiones y el trabajo colaborativo?

Para las mujeres con discapacidad, la comunicación efectiva trasciende el intercambio básico de información; es un acto de reafirmación de la propia existencia y capacidad en un entorno que con frecuencia las ignora o subestima. El asertividad, en este contexto, no es solo un estilo de comunicación, sino una herramienta política para reclamar espacio, visibilizar necesidades y negociar condiciones equitativas. En este ámbito, la comunicación asertiva implica aprender a decir “no” sin culpa, a expresar las necesidades como un derecho, y a presentar las propias ideas con seguridad. En un emprendimiento, esto se traduce en negociar precios justos con proveedores, defender el valor del producto o servicio ante clientes, y establecer límites claros entre el tiempo laboral y el personal.

Como resultado, dominar la comunicación asertiva significa conocer y reivindicar el propio modo óptimo de interactuar con el mundo, convirtiéndolo en una fortaleza y no en un pretexto para la exclusión. Para ello es preciso exigir la adecuación de la comunicación en espacios formales a los diferentes tipos de discapacidad, lo que permitirá una mejor expresión y comprensión de criterios y opiniones en igualdad de condiciones.

Esta capacidad de comunicar necesidades y límites con claridad es, de hecho, el primer paso decisivo en cualquier proceso de toma de decisiones pues no es posible decidir sobre aquello que no se ha podido nombrar o negociar. En este sentido la toma de decisiones constituye el núcleo de la autonomía económica. Sin embargo, para las mujeres con discapacidad, este proceso a menudo está mediado por la sobreprotección familiar o el abandono, la baja expectativa social y la falta de acceso a información completa y accesible.

Por esta razón, fortalecer esta habilidad involucra un proceso de desaprender la dependencia y confiar en el propio criterio para evaluar riesgos y oportunidades. No obstante, el contexto económico cubano actual añade una capa de complejidad. Una decisión económica, ya sea como emprendedora o como empleada, requiere un análisis crítico de recursos reales (no solo financieros, sino de energía, tiempo y apoyo), una evaluación realista de barreras de acceso y una ponderación de costos y beneficios que incluya el bienestar personal. Ello se debe a que, para las mujeres

con discapacidad, una decisión financiera o laboral es también una decisión sobre la gestión de su energía y su cuerpo. Como resultado, aprender a tomar decisiones incluye, por tanto, integrar el conocimiento propio de los límites y capacidades corporales al análisis económico, considerando el autocuidado como un factor fundamental en la resiliencia económica. Esta integración es justamente lo que convierte a una decisión en una semilla de resiliencia: una elección económica debe también cuidar tu energía y bienestar. De esta manera estás construyendo, desde el primer paso, la capacidad para sostener tu emprendimiento a largo plazo y superar los desafíos.



La **resiliencia económica** es tu capacidad para salir adelante cuando enfrentas dificultades en tu negocio o tu trabajo.

Es la fuerza que te permite:

- Resistir y adaptarte cuando surgen problemas (como la falta de un material, un cambio en las reglas, o una baja en las ventas).
- Recuperarte después de un golpe inesperado, sin que todo tu proyecto económico se detenga.
- Transformar los desafíos en oportunidades para crecer y hacer las cosas de una manera nueva y más sólida.

Estas “amenazas” pueden ser de muchos tipos: un evento climático, una crisis en tu comunidad, o situaciones de estrés en tu vida personal o familiar. La resiliencia es tu escudo interno para manejar estos momentos difíciles sin perder tu camino.

Cuando conectas tu resiliencia personal con la de otras mujeres, dejas de enfrentar los problemas en solitario. Juntas pueden:

- Compartir recursos si a una le falta algo.

- Apoyarse emocionalmente cuando el ánimo baja.
- Encontrar soluciones colectivas que solas no habrían visto.

Entonces, esa resiliencia deja de ser solo tu fuerza individual para convertirse en una red de seguridad compartida. Esta es la esencia del trabajo colaborativo: transformar el aislamiento en una fuerza colectiva que hace que todos los proyectos sean más fuertes y difíciles de derribar.

Sin embargo, hacer referencia a este término no se refiere a cualquier cooperación, sino a aquella basada en la reciprocidad y el reconocimiento mutuo de capacidades. Un trabajo colaborativo genuino reposiciona a estas mujeres como socias estratégicas y proveedoras de valor. Esto implica aprender a identificar qué pueden ofrecer a una red -sus habilidades, su conocimiento de un nicho, su perseverancia- y a proponer intercambios equitativos. De esta forma, las colaboraciones devienen en estrategia de supervivencia del emprendimiento, sobre todo, en contextos económicos volátiles o inestables.

A pesar de todos los beneficios, para desarrollar esta habilidad es necesario la confianza, una comunicación clara de expectativas y una alta capacidad para resolver conflictos de manera constructiva. De esta forma, las acciones a realizar deben contemplar siempre el objetivo común de la sostenibilidad económica del grupo. Por eso, lejos de ser una concesión, incluir a mujeres con discapacidad en redes colaborativas enriquece la diversidad de soluciones y fortalece la resiliencia de toda la comunidad económica.

En resumen, el fortalecimiento de la comunicación asertiva, la toma de decisiones y el trabajo colaborativo no es un complemento a la inclusión económica de las mujeres con discapacidad, sino su base fundamental. Estas habilidades les permiten transitar de ser objeto de políticas asistenciales a ser arquitectas de su propio bienestar económico, construyendo desde la agencia personal y la solidaridad colectiva un modelo de inclusión que desafía tanto el capacitismo como el patriarcado. En el contexto cubano, donde la inventiva y la colaboración son a menudo claves para la supervivencia, estas mujeres no son una población vulnerable a integrar, sino potentes agentes de transformación económica y social cuyo potencial, al ser cultivado, beneficia a la sociedad en su conjunto.

¿Cómo las emprendedoras con discapacidad articulan redes de apoyo y alianzas estratégicas con las instituciones para la Sostenibilidad Económica de su iniciativa económica?

Ellas hablan:

“Sabía que para empezar mi negocio no bastaba con los deseos; tenía que aprender bien para que las clientas me prefieran. Por eso acudí a la Casa de Orientación a la Mujer y la Familia de la Federación de Mujeres Cubanas. Eso fue fundamental. Con el apoyo del proyecto de HI, recibí los equipos para mi peluquería. Todo parecía listo, pero entonces llegó lo más difícil: hacer que el negocio, que de pronto tenía mucha demanda, dejara espacio para mi casa. Terminaba tardísimo, el camino de tres kilómetros, y las tareas del hogar (cocinar, lavar, criar a mi hija adolescente) me abrumaban. Tuve que sentarme con mi familia. Mi esposo trabaja en el campo, pero él y mi hija entendieron que, si queríamos que esto saliera adelante, todos debíamos ayudar. Hoy, mi peluquería es más que un trabajo; es mi independencia. Por eso, estoy dispuesta a enseñar a otras mujeres, con o sin discapacidad, que quieran aprender. Quiero ser para ellas el apoyo que yo encontré en mi camino”.

JAEL

La sostenibilidad del emprendimiento de Jael no se explica únicamente por su determinación o sus habilidades técnicas, sino por su éxito en tejer una red multifacética que incluyó: apoyo logístico y capital social (familia), desarrollo de capital humano (institución formativa), redistribución, en alguna medida, del cuidado (alianza intrafamiliar) y legado y reciprocidad (formación a otras)

Ello se debe a que la sostenibilidad económica no depende únicamente de la calidad del producto o servicio; también requiere la construcción de redes de apoyo y alianzas estratégicas que fortalezcan el proyecto y amplíen su alcance. Vamos a explicarlo en cinco aspectos fundamentales:

1. Creación de Redes primarias o informales: La primera y más decisiva red fue la familiar. La cesión del espacio por parte de su cuñada resolvió una barrera geográfica y económica insalvable individualmente (el alquiler). Posteriormente, la redistribución negociada de las tareas domésticas con su esposo e hija fue esencial para la conciliación y evitó el colapso por agotamiento. Esto transformó la vulnerabilidad individual (sobrecarga de trabajo) en una fortaleza familiar colectiva.
2. Creación de Alianzas institucionales o formales: La alianza con la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) fue estratégica para el desarrollo de competencias

profesionales clave. Esta institución no solo le proporcionó formación cualificada, sino que validó y potenció sus capacidades, contribuyendo a desmontar prejuicios internos y sociales sobre la discapacidad.

3. La red como habilidad estratégica cultivada: El caso de Jael reafirma que construir redes es una habilidad que se cultiva conscientemente. Ella identificó dónde estaba su necesidad (espacio, formación, conciliación), mapeó sus contactos (familia, institución) y activó esas conexiones. Además, su disposición a formar a otras mujeres muestra la comprensión del ciclo de la red: se recibe apoyo para luego ofrecerlo, fortaleciendo el ecosistema comunitario.
4. La transformación de la competencia en colaboración: Al convertirse en un modelo inspirador y futura formadora, Jael trasciende la lógica de competencia individual. Su éxito se convierte en un bien colectivo que visibiliza posibilidades para otras mujeres, especialmente con discapacidad, ayudándolas a salir del aislamiento. La red que la sostuvo ahora se expande a través de ella.





Comprobando lo aprendido:

5. Ejercicio Mi mapa de derechos económicos

Instrucciones:

1. Lista tus derechos (puedes emplear el código de comunicación que más cómodo y atractivo consideres, podcast, escritura en blanco u negro, audiograbaciones, braille): Escribe 5 derechos económicos que tienes como mujer con discapacidad

2. Reflexión personal:

- ¿Cuáles de estos derechos ejerces plenamente?
- ¿Qué derechos necesitas reclamar?

3. Plan de acción:

- Elige un derecho que quieras ejercer mejor
- Escribe 3 acciones concretas para lograrlo

Ejemplo:

Derecho ¿Lo ejerzo? Acciones para reclamarlo

Ajustes razonables en el trabajo parcialmente

1.Documentar necesidades

2. Solicitar formalmente el ajuste razonable en el trabajo

3. Elaborar y presentar una propuesta concreta de ajuste razonable

6. Ejercicio: Mis dos caminos (Identificando mis barreras)

Instrucciones:

1. Creo mis caminos: piensa que puedes recorrer dos caminos al mismo tiempo. Uno de ellos te representará “Por ser mujer” y el otro: “Por un mundo que no está diseñado para mí”. (Puedes usar técnicas como dibujar en papel o en la computadora, modelar u emplear otro recurso de representación mental que desees)

2. Identifica las piedras en el camino: ahora, piensa en tu vida diaria y en tu proyecto económico (ya sea buscar empleo, mantenerlo o hacer crecer tu emprendimiento). Registra (de forma escrita, en una nota de audio u otro código de comunicación) las dificultades concretas que encuentras en ambos recorridos.

3. Cuando los caminos se cruzan (representa el cruce de los caminos): debajo de la representación registra las barreras que son una combinación de ambas cosas, donde no puedes separar el ser mujer de la discapacidad que tienes. Son las más específicas y, a menudo, las más fuertes.

7. Ejercicio: La rueda de mi poder económico

Paso 1: dibuja un círculo o puedes utilizar una figura circular ya elaborada, también puede modelarse. Después, divídelo en 3 partes. En cada parte, escribe o añade el texto en braille: Parte 1: ¿Cómo me comunico? / Parte 2: ¿Cómo decido? / Parte 3: ¿Cómo colaboro?

Paso 2: Pinta o ralla (en caso de emplear modelado) la figura según cómo sientas tus habilidades. Para cada parte, piensa: “¿Lo hago bien, más o menos, o me cuesta?”

- Si te cuesta mucho = Pinta o ralla solo un poco, desde el centro hacia afuera.
- Si lo haces más o menos = Pinta o ralla hasta la mitad desde el centro hacia afuera.
- Si lo haces bien = Pinta o ralla casi toda la parte.

Preguntas para ayudarte a rellenar o cubrir cada parte:

- ¿Pides lo que necesitas para trabajar? ¿Hablas claro de tu trabajo?
- ¿Tú eliges en tu negocio u otros deciden por ti? ¿Piensas antes de actuar?
- ¿Trabajas con otras personas? ¿Pides ayuda u ofreces tu ayuda?

Paso 3: Mira en tu rueda que parte tiene menos color. Elige SOLO UNO para practicar esta semana.

- Si eliges Parte 1 (Comunicar): Di una frase en voz alta hoy. Ejemplo: “Mi trabajo vale porque (qué aporta)”.

- Si eliges Parte 2 (Decidir): Ante una decisión pequeña (ej: ¿Qué hacer primero hoy?), escribe varias opciones. Luego táchalas hasta quedarte con la más importante.
- Si eliges Parte 3 (Colaborar): Manda un mensaje a una persona. Puede ser: “Vi esto y pensé en ti” o “¿Me ayudas con una idea?”.

Para Terminar, haz un compromiso relacionado con el parte que trabajarás:

“Esta semana voy a: _____”

8. Ejercicio: Mis redes, mi huella

Parte A: Mi telaraña de apoyo

Dibuja un círculo, o emplea una figura ya realizada que representará tu emprendimiento. A tu alrededor, ubica otros círculos u objetos más pequeños que representarán a una persona, grupo u organización que te apoya o podría apoyarte. Usa estos colores o formas (pelota y un juguete): ejemplo azul o una pelota: para quien te da apoyo personal (te escucha, te anima, te ayuda en casa) y rojo o juguete: para quien te da apoyo para el negocio (te aconseja, te consigue materiales, te da un espacio). Conecta tu círculo central con cada uno de los otros usando una línea del color azul o hilos según sea el caso.

1. Reflexiona (responde abajo):

- ¿Qué color u objeto tienes más? ¿Qué color u objeto te gustaría tener más?
- Elige una persona representada en el círculo rojo o por un juguete. Esta semana, pregúntale (ya sea presencial o un juguete): “¿En qué te puedo ayudar yo a ti?”

Parte B: Mi huella en la comunidad

Imagina que quieres que más personas en tu barrio o municipio conozcan tu trabajo. Para ello, piensa en un solo lugar o persona clave en tu comunidad.

1. Completa este plan simple:

- Voy a acercarme a: _____

- Para decirles o mostrarles: “Hola, soy (tu nombre). Hago (explica tu producto o servicio en una frase). Me gustaría que lo conocieran.”
- Les puedo ofrecer: (Ejemplo: Un pequeño descuento a sus trabajadores, una muestra gratis, un volante para poner en su cartelera).

2. Mi compromiso para los próximos 15 días: Escribe cuándo harás este acercamiento. “Voy a ir a hablar con (la persona/lugar) antes del día (fecha)”.



Bibliografía consultada

- Arias, S., & Gutiérrez, E. (2020). *Políticas de cuidado en América Latina y el Caribe frente a la crisis de la COVID-19*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es>
- Banco Mundial. (2018). Disability inclusion and accountability framework. Banco Mundial. <https://www.worldbank.org>
- Banco Mundial. (2021). Informe sobre el desarrollo mundial 2021: Datos para una vida mejor. Banco Mundial. <https://www.worldbank.org>
- Brush, C. G., Greene, P. G., & Welter, F. (2020). The Diana Project: A legacy of research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(6), 1311-1333. <https://doi.org/10.1177/1042258720943300>
- Carrasco, C. (2013). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 13-96). Los Libros de la Catarata.
- CEPAL. (2019). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es>
- CEPAL. (2021). Medición de la discapacidad en los censos de población: Una guía para la implementación de los Principios y Recomendaciones de las Naciones Unidas. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es>
- CEPAL. (2022). La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es>
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016). Observación general N° 3 (2016) sobre las mujeres y niñas con discapacidad (CRPD/C/GC/3). Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org>
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2018). Observación general N° 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación (CRPD/C/GC/6). Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org>

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- García, V. F., Cruz, E., & Mejía, C. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: Una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1), 121-140. <https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Guía para la inclusión de la discapacidad en la formación empresarial. OIT. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019. OIT. <https://www.ilo.org>
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, 9, 73-101. <https://doi.org/10.25058/20112742.340>
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas. <https://www.un.org>
- ONU Mujeres. (2022). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) & Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS. <https://www.who.int>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Cinca*.

Palacios, F. (2019). Accesibilidad universal y diseño para todos en Cuba: retos y perspectivas. Memorias del Evento Científico Internacional de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, Santa Clara, Cuba.

Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Traficantes de Sueños.

Pizarro, R. (2001). La vulnerabilidad social y sus desafíos: Una mirada desde América Latina.

Shakespeare, T. (2013). Disability rights and wrongs revisited (2ª ed.). Routledge.



Anexos

Anexo I. Glosario de términos

El liderazgo transformador está orientado a lograr un cambio sostenible que aborde las causas subyacentes de la desigualdad. (Oxfam, p.6).

Las mujeres con discapacidad deben saber que el liderazgo transformador es una herramienta poderosa para generar cambios positivos tanto en sus propias vidas como en sus comunidades.

Se trata de una forma de liderazgo que fomenta la justicia de género mediante la promoción de los derechos y el liderazgo de las mujeres. (Oxfam, p.6)

Algunos aspectos clave que pueden resultar útiles son:

- **Acceso a recursos y apoyo:** es fundamental buscar y aprovechar oportunidades de formación, mentoría y redes de apoyo que fomenten el desarrollo de habilidades de liderazgo. Estas herramientas pueden ayudar a superar barreras y construir una base sólida para el liderazgo.
- **Autoconocimiento y autoestima:** consiste en reconocer sus propias capacidades, limitaciones y valores fortalece la confianza para liderar. Lo que contribuye a una líder segura que inspira a otras personas con discapacidad o no, a superar barreras y participar activamente.
- **Autoconocimiento:** es la capacidad de reflexionar sobre uno mismo para entender nuestras propias emociones, pensamientos, fortalezas, debilidades, motivaciones y valores. Es un proceso de introspección que nos permite comprendernos mejor, tomar decisiones más alineadas con nuestra esencia y mejorar nuestras relaciones con los demás.
- **Autonomía económica:** se vincula con su posibilidad de controlar activos y recursos y ha sido parte de las políticas de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Los avances encaminados al logro de la autonomía económica de las mujeres se relacionan con los marcos normativos vinculados al trabajo remunerado

y no remunerado; institucionalidad reflejada en el desarrollo de políticas y planes específicos sobre cuidados, corresponsabilidad y derechos laborales o empleo; sistemas de información sobre trabajo remunerado y no remunerado y uso del tiempo, e iniciativas en el ámbito de las comunicaciones, incluidas campañas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad social en los cuidados.

- **Comunicación asertiva y accesible:** Asegurar que, en la mayor medida posible, todas las personas puedan interactuar con el contenido que se comparte, independientemente de sus capacidades y de las circunstancias en las que se encuentren.
- **Empatía y trabajo en red:** entendido como la comprensión de las necesidades diversas dentro de la comunidad (personas con discapacidad, familias, cuidadores). Esto fomenta alianzas sólidas y políticas más inclusivas.
- **Empoderamiento de mujeres con discapacidad:** se refiere al proceso de fortalecer su autonomía, participación y liderazgo en todos los ámbitos de la vida, garantizando que puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Esto incluye, acceso a oportunidades (educación, empleo, salud y participación política sin discriminación); autodeterminación (toma de decisiones sobre su vida, cuerpo y futuro); visibilidad y representación (romper estereotipos y promover su voz en espacios públicos) y apoyo comunitario y legal (políticas inclusivas y redes de apoyo que eliminen barreras físicas y sociales).
- **Empoderamiento personal:** el liderazgo transformador comienza con el autoconocimiento y la confianza en las propias capacidades. Es importante que las mujeres con discapacidad reconozcan su valor único y se sientan empoderadas para tomar decisiones que impacten su entorno.
- **Enfoque inclusivo:** un líder transformador busca crear entornos inclusivos donde todas las voces sean escuchadas. Las mujeres con discapacidad pueden liderar con un enfoque que priorice la diversidad y la equidad, inspirando a otros a seguir su ejemplo.
- **Inclusión económica:** Para Hi es la creación de oportunidades económicas equitativas y accesibles para las personas, para que puedan beneficiarse plenamente del desarrollo económico y social de su comunidad y de la sociedad en su conjunto y participar en él.
- **Impacto colectivo:** el liderazgo no se trata solo de influir individualmente, sino de trabajar en equipo para lograr un impacto colectivo. Las mujeres con discapacidad

pueden liderar iniciativas que beneficien a otras personas con discapacidad y a la sociedad en general.

- **Incidencia política y defensa de derechos:** estas habilidades permiten conocer marcos legales (como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) para abogar por cambios. A partir de ello logras mejoras en accesibilidad, educación, empleo y salud para toda la comunidad.
- **Innovación y creatividad:** con estas habilidades las mujeres con discapacidad suelen desarrollar soluciones únicas a problemas cotidianos. Como resultado sus ideas pueden transformar entornos, haciendo que sean más inclusivos y funcionales para todos. El liderazgo transformador de mujeres con discapacidad no solo empodera a individuos, sino que también construye comunidades más justas e inclusivas.
- **Liderazgo tradicional:** se refiere a un estilo de liderazgo jerárquico y autoritario, donde el líder toma las decisiones de manera unilateral y los subordinados siguen sus órdenes sin mucha participación. Dentro de los principales rasgos de estilo de liderazgo están la centralización del poder, la estructura rígida, y la poca retroalimentación.
- **Participación significativa de las personas con discapacidad:** implica su inclusión activa y genuina en los procesos de toma de decisiones que les afectan a ellas y a sus comunidades. No se trata únicamente de otorgarles voz, sino de reconocer su liderazgo y valorar e integrar sus ideas, experiencias y perspectivas en las decisiones políticas, programáticas e institucionales. Esto supone un enfoque multidimensional que incluye el intercambio de información, el diálogo, el respeto mutuo, la toma de decisiones conjunta y la rendición de cuentas.
- **Resiliencia y adaptabilidad:** el liderazgo transformador requiere resiliencia para enfrentar desafíos y adaptabilidad para encontrar soluciones creativas. Las mujeres con discapacidad suelen tener experiencias que las preparan para liderar con empatía y determinación. Va encaminada a interiorizar las barreras sociales y físicas pueden ser desafiantes, pero la capacidad de adaptarse y perseverar es clave. Mediante estas habilidades se motiva a la comunidad a enfrentar adversidades y buscar soluciones innovadoras.
- **Resiliencia económica:** es la capacidad de un medio de vida o una economía para resistir, absorber, hacer frente y recuperarse de los efectos de las amenazas, así

como adaptarse a los cambios a más largo plazo de manera oportuna y eficiente. Esto incluye el fortalecimiento de la resiliencia de los individuos y las comunidades a los choques y factores de estrés climáticos, medioambientales y sociales.

- **Sostenibilidad económica:** es la capacidad de un emprendimiento para generar flujos de ingreso estables y suficientes que permitan su operación continua, crecimiento orgánico y resiliencia ante perturbaciones, mientras garantiza el bienestar económico y la autonomía de la emprendedora, en equilibrio con sus capacidades personales y contexto socioeconómico específico.
- **Visibilidad y representación:** las mujeres con discapacidad tienen el derecho y la capacidad de ser líderes visibles en diversos espacios. Su participación en la toma de decisiones puede desafiar estereotipos y promover una mayor inclusión.
- **Los cuatro principios que sustentan la Inclusión Económica:** Equidad, Accesibilidad, Participación Plena y Autonomía Económica, forman un ecosistema integral donde cada uno es condición de posibilidad y refuerzo de los otros, configurando un marco ético y práctico para erradicar la exclusión económica de las mujeres con discapacidad.
- **La participación plena en el mercado laboral** debe sustentarse en el derecho al empleo de las mujeres con discapacidad, no como un privilegio o el mérito de unas pocas.
- **La participación plena** favorece la creación y/o fomento de redes de apoyo que contribuyen al empoderamiento de las mujeres con discapacidad.
- **La recopilación efectiva** de datos no es un fin técnico, sino un acto político de reconocimiento. Diseñar sistema robusto de indicadores desagregados es la brújula indispensable para transformar la inclusión como objetivo en resultados tangibles de equidad económica.
- **La inclusión económica de las mujeres con discapacidad** exige un cambio de paradigma que pase del modelo médico a un modelo social de derechos humanos, que identifique y derribe activamente estas barreras institucionales y actitudinales. Requiere, además, políticas públicas transversales, presupuestos con enfoque de género y discapacidad y, sobre todo, el reconocimiento de su autonomía, capacidad de agencia y derecho a ser protagonistas de su propio desarrollo económico.

- **Autonomía económica:** se vincula con su posibilidad de controlar activos y recursos y ha sido parte de las políticas de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Los avances encaminados al logro de la autonomía económica de las mujeres se relacionan con los marcos normativos vinculados al trabajo remunerado y no remunerado; institucionalidad reflejada en el desarrollo de políticas y planes específicos sobre cuidados, corresponsabilidad y derechos laborales o empleo; sistemas de información sobre trabajo remunerado y no remunerado y uso del tiempo, e iniciativas en el ámbito de las comunicaciones, incluidas campañas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad social en los cuidados.
- **Inclusión económica:** se refiere al proceso y al objetivo de garantizar una participación equitativa y significativa en el proceso de desarrollo socioeconómico y el acceso a oportunidades económicas sin sesgos en los mercados y el acceso a servicios y recursos. Para lograrla es preciso que las personas (individuos/hogares/comunidades) alcancen la autonomía económica, la resiliencia económica y la participación socioeconómica, que son resultados interdependientes.
- **Participación significativa de las personas con discapacidad:** implica su inclusión activa y genuina en los procesos de toma de decisiones que les afectan a ellas y a sus comunidades. No se trata únicamente de otorgarles voz, sino de reconocer su liderazgo y valorar e integrar sus ideas, experiencias y perspectivas en las decisiones políticas, programáticas e institucionales. Esto supone un enfoque multidimensional que incluye el intercambio de información, el diálogo, el respeto mutuo, la toma de decisiones conjunta y la rendición de cuentas.
- **Resiliencia económica:** es la capacidad de un medio de vida o una economía para resistir, absorber, hacer frente y recuperarse de los efectos de las amenazas, así como adaptarse a los cambios a más largo plazo de manera oportuna y eficiente. Esto incluye el fortalecimiento de la resiliencia de los individuos y las comunidades a los choques y factores de estrés climáticos, medioambientales y sociales.
- **Sostenibilidad económica:** es la capacidad de un emprendimiento para generar flujos de ingreso estables y suficientes que permitan su operación continua, crecimiento orgánico y resiliencia ante perturbaciones, mientras garantiza el bienestar económico y la autonomía de la emprendedora, en equilibrio con sus capacidades personales y contexto socioeconómico específico.

Anexo II. Clave de respuestas correctas:

1. (F) El liderazgo transformador busca romper jerarquías y promover participación.
2. (V) El autoconocimiento fortalece la confianza y la capacidad de liderar.
3. (V) Es un principio central del liderazgo transformador.
4. (F) Es el liderazgo transformador el que promueve la participación colectiva.
5. (V) La visibilidad desafía estereotipos y promueve referentes.
6. (F) El autoconocimiento de las mujeres con discapacidad es secundario al empoderamiento.
7. (V) Las mujeres con discapacidad pueden empoderarse a través de la educación y la formación continua.
8. (F) Para un liderazgo transformador se deben bloquear las emociones personales y la conexión con el propio cuerpo.
9. (V) El conocimiento del ejercicio de tus derechos es esencial para el logro del empoderamiento.
10. (V) Involucrarte en los problemas de la comunidad no ayuda a cambiar percepciones sobre las personas con discapacidad.
11. (V) El liderazgo de mujeres con discapacidad contribuye a la resiliencia, la creatividad y la innovación.
12. (F) El liderazgo de las mujeres con discapacidad puede desmotivar la participación comunitaria.
13. (F) El reconocimiento puede interrumpir el desarrollo de las habilidades de liderazgo de las mujeres con discapacidad.
14. (V) El liderazgo de las mujeres con discapacidad pueden contribuir a romper estereotipos y promover la inclusión.
15. (V) Las tecnologías accesibles, las redes sociales y los medios de comunicación para difundir iniciativas de transformación social y comunitaria.

Anexo III. Recursos de apoyo a la Guía:

Para lograr redes de apoyo

1. “Mi Mapa de Redes y Alianzas para el Liderazgo”

Un liderazgo transformador no se hace solo. Se construye con el apoyo de otras personas e instituciones. Este mapa es una herramienta para que identifiques quiénes están o pueden estar en tu camino, y planifiques cómo fortalecer esas conexiones para tu crecimiento económico y personal.

Objetivo: Ayudar a las participantes a visualizar y activar conscientemente sus propias redes de apoyo, entendiendo que el liderazgo transformador se construye con otros y que la inclusión económica depende de alianzas estratégicas.

Formato: Una hoja de trabajo sencilla (con versiones accesibles: audio-descrita, en braille si es posible, y con tipografía clara). Se puede trabajar individualmente y luego en grupo.

INSTRUCCIONES INICIALES:

Parte 1: Identificando mis Fortalezas y Mi Sueño Económico

(Basado en el primer paso de Jael: reconocer qué capacidades tienes y decidirte). La opción de respuesta puede ser texto blanco y negro, en la computadora, en braille o por mensaje de voz.

- ¿Cuáles son mis 3 habilidades o talentos principales? (Ej. paciencia, buen manejo de redes sociales, conocimiento de un oficio, capacidad de escucha).
- En una frase, ¿cuál es mi sueño o meta económica principal? (Ej. “Tener mi propio taller de costura”, “Vender mis dulces de forma estable”, “Ser consultora en mi comunidad”).

Parte 2: Dibujando Mi Red de Apoyo Actual

(Se propone un diagrama simple de círculos concéntricos, o una lista descriptiva).

- Círculo Central (Yo): Mi sueño y mis habilidades.
- Primer Anillo (Red Cercana o Primaria): ¿Quiénes en mi familia o amistades me apoyan emocionalmente o podrían ayudarme con espacios, materiales, cuidar a mi familia? (Como la cuñada de Jael). Nombra al menos 2 personas.

- Segundo Anillo (Red Comunitaria o Institucional): ¿A qué organizaciones, proyectos o grupos en mi comunidad puedo acudir? (Ej: FMC, proyecto de una ONG, taller municipal, asociación de personas con discapacidad, iglesia). Nombra al menos 1.

Tercer Anillo (Red de Clientes y Colegas): ¿Quiénes ya confían en mi trabajo o podrían ser mis primeras clientas? ¿Conozco a alguien que tenga un negocio similar y podamos colaborar, no competir?

Parte 3: Plan de Acción para Alianzas Transformadoras

(Aquí se pasa de la identificación a la acción estratégica, reflejando el proceso de Jael).

- Sugerir formatos de comunicación accesibles:
- Pedir apoyo por mensaje de texto si tengo dificultad para hablar.
- Usar video llamadas con intérprete de señas para reuniones institucionales.
 - Para mi Red Cercana: ¿Cómo puedo comunicar claramente mi sueño a una persona de mi primer anillo para pedir un apoyo específico? (Ej: “Mamá, necesito 2 horas dos días a la semana para mi curso, ¿puedes ayudarme con la cena?”).
 - Para mi Red Institucional: ¿Cuál es el primer paso para acercarme a la organización que identifiqué? (Ej: “Voy a visitar la Casa de la Mujer el jueves para preguntar por cursos”).
 - Ofrezco y Recibo (La esencia del liderazgo colectivo): ¿Qué habilidad o apoyo yo puedo ofrecer a alguien en mi red? (Ej: “Puedo enseñar a mi vecina a usar el teléfono a cambio de que me lea los documentos del curso”). El liderazgo es también dar apoyo.

Parte 4: Reflexión Final

- “Mirando mi mapa, ¿qué me sorprende o qué me hace sentir más fuerte?”
- “Siguiendo el ejemplo de Jael, ¿cómo puedo yo, en el futuro, ser parte de la red de apoyo para otra mujer?” (Esto refuerza el ciclo del liderazgo transformador).

TIPS PARA PONER EN PRÁCTICA LOS PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA INCLUSIÓN ECONÓMICA Y POTENCIAR EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

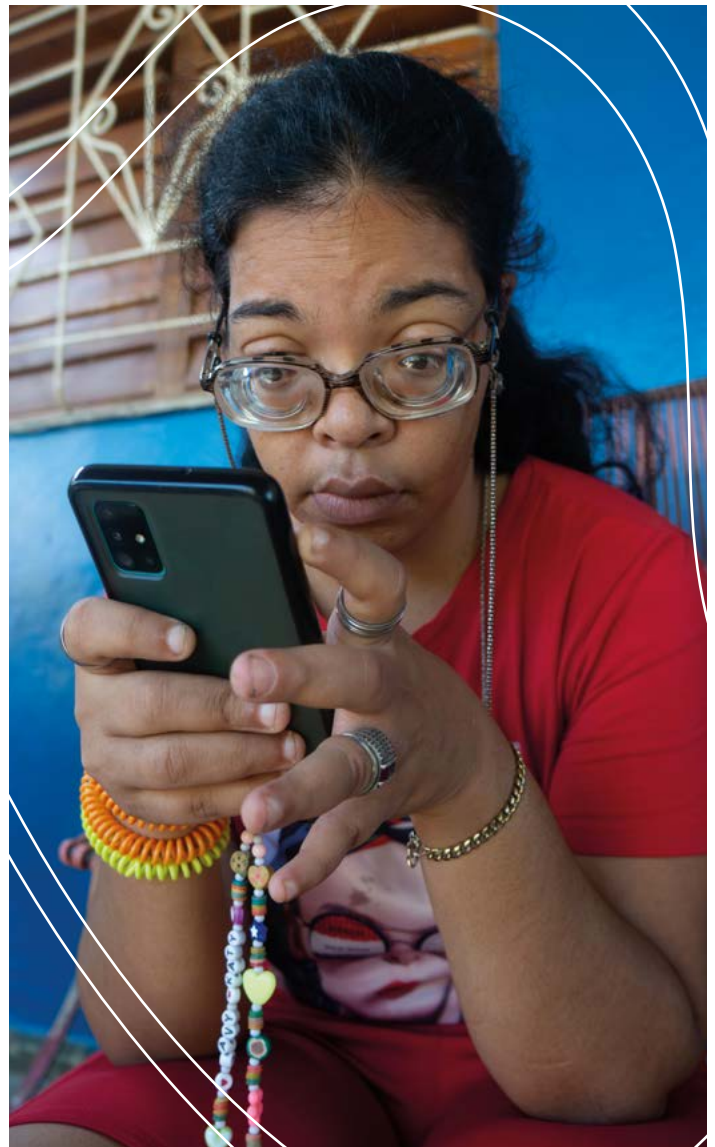
Principios y sus acciones

PRINCIPIO EQUIDAD: Dar según necesidades diferentes para lograr resultados iguales

- Incluye “ajustes razonables” por defecto en toda convocatoria pública a empleos.
- Establece cuotas progresivas en programas de empleo y emprendimiento.
- Crea criterios de evaluación diferenciados que valoren el esfuerzo frente a barreras, no solo resultados brutos.
- Asigna presupuesto específico para nivelar oportunidades, no solo recursos generales.

PRINCIPIO ACCESIBILIDAD: Diseñar para la diversidad humana desde el inicio:

- Aplica la regla de los 3 formatos: toda información oficial en (1) texto simple, (2) audio/video, (3) gráficos claros.
- Utilizar recursos en formato accesible: (con empleo de textos: fuente grande (Arial 14pt), alto contraste (negro/ amarillo); audio: Narración lenta con versiones en lengua de señas (video); incluir resumen ejecutivo en braille para talleres presenciales).
- Realiza pruebas de usuario con mujeres con diferentes discapacidades antes de lanzar programas.
- Prioriza espacios céntricos y de transporte accesible para ubicar servicios comunitarios.



- Incluye partidas para ajustes de accesibilidad en el presupuesto inicial de cada proyecto.

PRINCIPIO PARTICIPACIÓN PLENA: Incluir en decisiones, no solo como beneficiarias

- Garantiza al menos 30% de mujeres con discapacidad en consejos consultivos de programas sociales.
- Paga por su experiencia cuando participen en diseño o evaluación de políticas.
- Crea mecanismos flexibles de participación: virtual, escrita, por audios o video con cobertura de lengua de señas y en horarios variados.
- Respeta sus tiempos y modos de comunicación sin presionar respuestas inmediatas.

PRINCIPIO AUTONOMÍA ECONÓMICA: Promover independencia, no dependencia asistencial

- Prefiere subsidios a la producción sobre subsidios al consumo.
- Vincula programas de formación con rutas reales de empleo o emprendimiento.
- Incluye la mentoría entre pares (emprendedoras experimentadas guiando nuevas).
- Facilita el acceso a mercados públicos mediante compras preferentes a sus negocios.



RUTA PARA LA LEGALIZACIÓN DE UN EMPRENDIMIENTO

Base Legal Vigente:

- Decreto-Ley No. 56 “Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia” (2021).
- Resolución No. 132/2021 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Resolución No. 294/2021 del Ministerio de Finanzas y Precios (MFP).

Fases del Proceso:

FASE 1: PREPARACIÓN DOCUMENTAL

- Guía paso a paso en video con subtítulos y señas.
- Establecer alianzas con ACLIFIM, ANCI o ANSOC para acompañamiento en trámites.
- Carné de Identidad (vigente).
- Inscripción como contribuyente en la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT).
- Seleccionar régimen tributario correspondiente.
- Obtener Código de Identificación Tributaria (NIT).

FASE 2: SOLICITUD INICIAL

- Prever formularios en lectura fácil y opción de dictado a funcionarios.
- Presentar planilla de solicitud de proyecto en la Oficina Municipal de Trabajo y Seguridad Social.
- Seleccionar actividad económica del Listado Oficial (Anexo 1 del Decreto-Ley 56).
- Pagar tarifa de solicitud en banco designado.

FASE 3: OBTENCIÓN DE LICENCIA

- Recibir licencia provisional (válida por 60 días).

FASE 4: LEGALIZACIÓN DEFINITIVA

- Pagar la inscripción en el Registro Comercial.

ESTRATEGIA DE RECOPIACIÓN DE DATOS E INDICADORES PARA LA INCLUSIÓN ECONÓMICA

1. Integración en censos y encuestas oficiales existentes

- Modificar el censo de población y vivienda para incluir preguntas estandarizadas sobre tipo de discapacidad unidas a variables de actividad económica, ocupación e ingresos, etc.
- Incorporar un módulo específico sobre discapacidad y empleo en la Encuesta Nacional de Ocupación que se realice anualmente.
- Ejemplo práctico: Incluir estas dos preguntas clave en toda encuesta oficial:
 - “¿Tiene alguna dificultad importante para...” (identificación)
 - “En caso afirmativo, ¿estas dificultades afectan su capacidad para... [trabajar, transportarse al trabajo, usar herramientas laborales]?” (relación con empleo)

2. Sistema de Registro Administrativo Unificado

- Crear un identificador único que permita cruzar datos entre:
 - Registros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (empleo formal).
 - Sistema Tributario (ingresos de trabajadores por cuenta propia, proyectos de desarrollo local, mipymes y cooperativas).
 - Registros de la Seguridad Social (pensiones y subsidios).
 - Asociaciones como ACLIFIM, ANCI, ANSOC, ACPDI (registro de miembros).

La utilización de datos que ya se recopilan aporta veracidad a la información, al tiempo que la complementan. Para hacerlo de manera exitosa es preciso unificar criterios de identificación.

3. Encuestas Especializadas Periódicas

La aplicación de encuestas periódicas específicas que conjuguen variables como género/color de la piel/tipo de discapacidad/ocupación/ ingresos/relación con la propiedad/acceso a incentivos financieros no solo permitirán la recolección de datos, sino que servirán como sustento de proyecciones futuras que guíen el diseño certero de las políticas para favorecer la inclusión económica de mujeres con discapacidad, así como retroalimentar la efectividad de las vigentes.

- Encuesta Bianual de Inclusión Económica y Discapacidad: Muestreo representativo que profundice en:
 - Barreras específicas en el entorno laboral
 - Ingresos por tipo de ocupación y discapacidad
 - Uso de ajustes razonables y productos de apoyo
 - Participación en emprendimientos y dificultades de acceso a crédito

El diseño de la encuesta debe realizarse en múltiples formatos (braille, lengua de señas cubana, lectura fácil) para garantizar la accesibilidad y con encuestadores capacitados.

4. **Mecanismos Participativos de Recopilación**

- Cartografía Comunitaria:

Mujeres con discapacidad, lideresas en su comunidad, apoyan la cartografía como informantes claves en los espacios comunitarios.

Talleres donde mujeres con discapacidad mapeen su participación económica local.

- Diarios Laborales: Muestra de mujeres registran sus actividades económicas durante 1-2 semanas.
- Grupos Focales Interseccionales: Separados por tipo de discapacidad para captar diferencias específicas.

Para monitorear el grado de efectividad de la estrategia se propone el siguiente sistema de monitoreo:

Nivel de Recolección:

- Anual: Indicadores básicos (empleo, ingresos) integrados en encuestas oficiales
- Bianual: Indicadores de calidad y profundización (encuesta especializada)
- Trimestral: Indicadores de proceso (registros administrativos)

Responsabilidades Institucionales:

- ONEI (Oficina Nacional de Estadística e Información): Recopilación y publicación sistemática

- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social): Registros de empleo formal y quejas por discriminación
- MINSAP (Ministerio de Salud): Certificación y tipología de discapacidad
- ACLIFIM, ANCI, ANSOC, ACPDI: Validación y recopilación cualitativa

Garantías de Calidad:

- Validación comunitaria: Los datos se devuelven a organizaciones de personas con discapacidad para verificación
- Transparencia: Microdatos anonimizados disponibles para investigación
- Comparabilidad: Uso de estándares internacionales (ONU, OIT)
- Accesibilidad: Resultados publicados en formatos múltiples



SISTEMA DE INDICADORES PARA MEDIR PROGRESO DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN ECONÓMICA:

1.1. PARA MEDIR ACCESO Y PARTICIPACIÓN

Dimensión	Indicador Principal	Indicadores Complementarios
EMPLEO	Tasa de empleo formal de mujeres con discapacidad vs. sin discapacidad	Porcentaje en puestos de dirección
		Brecha salarial por tipo de discapacidad
		Tiempo en conseguir primer empleo
EMPRENDIMIENTO	Porcentaje de mujeres con discapacidad entre trabajadoras por cuenta propia	Tasa de supervivencia de negocios a 2 años
		Acceso a microcréditos formalizados
		Ingresos promedio mensuales
FORMACIÓN	Porcentaje que completa capacitaciones laborales accesibles	Satisfacción con ajustes razonables en formación
		Inserción laboral post-capacitación

1.2. PARA MEDIR CALIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Área	Indicador	Fórmula/Metodología
Accesibilidad Laboral	Índice de Adecuación de Espacios	% de centros de trabajo con evaluación de accesibilidad positiva

Ajustes Razonables	Tasa de Implementación	Solicitudes concedidas / solicitudes presentadas × 100
Satisfacción	Índice de Bienestar Laboral	Escala 1-5 en: autonomía, reconocimiento, compatibilidad salud-trabajo
Permanencia	Tasa de Retención a 12 meses	Mujeres que mantienen empleo/ emprendimiento tras 1 año

1.3. INDICADORES PARA MEDIR POLÍTICAS:

Institucionales:

Cantidad de unidades de género y discapacidad en ministerios económicos.

Presupuesto etiquetado para inclusión económica con perspectiva interseccional.

Cantidad de mujeres con discapacidad que participan en el diseño de políticas

Resultados tangibles: Cambios cuantificables (ej. reducción de desigualdad, mejora en acceso a servicios).

Satisfacción de beneficiarios: Encuestas o feedback de los grupos afectados por la política.

Normativos:

Número de normas laborales con lenguaje accesible y menciones a ajustes razonables

Existencia de protocolos de contratación inclusiva en sector estatal

Ratificación e implementación de convenciones internacionales

EJERCICIO PRÁCTICO: YO CONSTRUYO MI NEGOCIO

Este ejercicio está diseñado para guiar, de manera autónoma y progresiva, a mujeres con discapacidad en la conceptualización y estructuración básica de su propio emprendimiento, a través de un formato simplificado de plan de negocios.

Consigna: Para elaborar tu Plan de Negocios, completa cada una de las siguientes secciones. Usa palabras sencillas y sé honesta contigo misma.

Elige un nombre que te guste y represente lo que haces.

En una oración, ¿qué voy a vender u ofrecer?

¿Quién es la persona que más necesita lo que yo ofrezco? Sé específica.

¿Qué tiene mi producto o servicio que lo hace especial y diferente a lo demás?

¿Dónde y con qué voy a trabajar?

Enumera los 3-5 pasos clave para crear tu producto o servicio.

¿He adaptado mis pasos o herramientas para que sean cómodos y sostenibles para mí?

Haz una lista simple de lo que necesitas comprar para empezar y su costo aproximado.

¿Cuánto cuesta cada unidad de tu producto o servicio?

Consejo: Suma el costo de los materiales de UNA unidad y agrega un extra por tu tiempo y trabajo (ej. multiplica el costo por 2 o 3).

¿Cuántas ventas me gustaría lograr en mi primer mes?

$(\text{Precio de Venta} \times \text{Meta de Ventas}) - \text{Gastos del mes} = \text{Mi posible ganancia.}$

¿Cómo Voy a Dar a Conocer Mi Negocio? Elige UNA o DOS formas en las que promocionarás tu negocio para no abrumarte.

¿Qué le diré a la gente para que se interese en mi negocio?

