

Cuba: En busca de igualdad real en un mundo... ¿de hombres?

Por Dixie Edith
dixiedith@gmail.com

La Habana, mayo (Especial de SEMIac).- Llegar a la igualdad real entre hombres y mujeres en un sector considerado “muy masculino”, como el de la minería y la energía, necesita del conocimiento sobre las brechas de género, pero también de cambios en la organización del trabajo, coinciden integrantes del equipo de género del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), de Cuba.

Sin embargo, pocos años atrás esas certezas no eran tan evidentes en un sector “claramente masculino por tradición”, explicó a SEMIac Nancy Ruíz Molina, instructora del “Programa de habilidades directivas” del Centro Nacional para la Certificación Industrial (CNCI), ubicado en Cienfuegos, a poco más de 250 kilómetros de La Habana, e integrante de su equipo de género.

“Cuba ha ganado mucho en cuanto a leyes que favorecen a las mujeres y garantizan igualdad de derechos, pero existen brechas a nivel institucional, social y en las familias, que tienen que ver con las labores que se han asignado tradicionalmente a las mujeres y se convierten en obstáculos para alcanzar la igualdad real”, detalló Ruíz Molina.

Esta docente, junto a 15 colegas –hombres y mujeres- recibió en la capital cubana su certificación como formadora de formadores, tras recibir durante dos años el curso internacional de equidad y género “Cultivando habilidades”, gestionado por el Instituto Tecnológico del Norte de Alberta (NAIT), de Canadá.

Para la máster en Ciencias Consuelo Díaz Romero, también graduada del curso, “no basta con tener garantizados los derechos sexuales y reproductivos, al empleo o al estudio”, asegura.

“Si no se articulan cambios relacionados con los estereotipos sociales, prejuicios, roles asignados y asumidos por mujeres y hombres y juicios de valor sexista, no vamos a avanzar hacia la igualdad”, agregó Díaz Romero, directora del Centro Politécnico del Petróleo, ubicado en el municipio habanero de Regla, y coordinadora del equipo de género del MINEM.

El valor de un diagnóstico

Alrededor del año 2010 algunas organizaciones de este ministerio se preparaban para iniciar un proyecto de cooperación con el citado Instituto Tecnológico del Norte de Alberta (NAIT), dirigido a cultivar habilidades para el trabajo.

Una de las líneas de desarrollo del acuerdo de cooperación exigía transversalizar el enfoque de género en las industrias y empresas involucradas.

“Al principio no entendíamos por qué teníamos que ocuparnos de esos temas en un país donde pensábamos que todo estaba resuelto en materia de igualdad para las mujeres”, explicó a SEMIac Antonio García Jiménez, subdirector docente del Centro Politécnico del Petróleo y parte de su equipo de género.

Con él coincidió Carlos Lage, director de organización del MINEM, quien intervino en la graduación del curso y explicó que él mismo, al inicio, no había comprendido la necesidad de contar con un equipo de género. “Pero hoy estoy convencido de su valor”, precisó.

“Se decidió que lo más prudente era que este trabajo lo lideraran las escuelas del ministerio, por ser las que tenían mejores condiciones para luego replicarlo a todo el sector”, completó García Jiménez.

Antes de correr, los equipos del actual MINEM decidieron caminar. Aplicaron un Diagnóstico Institucional de Género que les ayudó a identificar brechas como la presencia de pocas mujeres en la composición general de las empresas del sector, pero sobre todo en cargos de dirección relevantes.

“También hallamos gran desconocimiento teórico y poca comprensión sobre el tema en nuestras organizaciones, incluso para explicar las diferencias entre sexo y género”, explicó Ana Rita Díaz Vega, subdirectora docente del Centro Nacional de Capacitación del grupo Geominsal (geología, minas y sal).

La capacitación se perfiló como un primer paso imprescindible y por ese camino se llegó al curso con NAIT, cuyos egresados tienen ahora la misión de replicar lo aprendido en todas las estructuras del sector.

En paralelo, diseñaron una Estrategia de Género para el sector, que ahora se aprestan a implementar.

“Es muy difícil, pues hay mucho desconocimiento e incomprensiones sobre las inequidades en nuestros lugares de trabajo, entre los hombres, pero también entre las mujeres”, abundó Díaz Vega.

Para ella, esa situación propicia que los horarios de trabajo o de reuniones no sean favorables para que las mujeres se integren más, o la presencia de prejuicios cuando un hombre declara que debe llevar a su hijo al médico, por ejemplo.

“El rechazo aún es grande, tengo compañeros que me han dicho: ‘¿para qué te has metido en eso del género?’, porque no entienden su importancia. Pero yo siento que he crecido en estos años, y aunque hay mucho por hacer, no podemos cansarnos de buscar el modo de mostrar alternativas”, precisó la especialista de Geominsal.

“Existen desafíos sutiles vinculados a los estereotipos de género en una rama muy masculinizada como esta en que trabajamos”, opinó Fidel Herrera Martel, del equipo docente de la Unión Eléctrica (UNE).

“Necesitamos un plan de acciones para implementar nuestra estrategia de género, pero ya contamos en la UNE con un equipo capaz de enfrentar este reto. Es el primer paso”, comentó Herrera Martel.

Pasos para el cambio

Otro de los resultados del diagnóstico fue que la organización del trabajo en muchas de las empresas e industrias del sector tampoco ayudaba a la presencia de mujeres, aun cuando estas estuvieran capacitadas para asumir esos puestos.

“Después del curso, hasta la visión que teníamos de la gestión de los recursos humanos cambió”, reflexionó con SEMlac otro graduado, José Luis Aguilar Ávila, jefe de recursos humanos del capitalino Politécnico del Petróleo.

“Ahora mismo estamos haciendo cambios estructurales y en los calificadores de cargo, para que las jefaturas de las brigadas o los puestos de responsables de almacén no se atribuyan automáticamente a los hombres; o las plazas técnicas de la administración y la contabilidad, a las mujeres”, detalló.

También estudian cómo reorganizar los horarios en lugares como las refinerías de petróleo o las plantas de níquel, de manera que permitan a las mujeres fungir como jefas de turno o en otras responsabilidades.

Incluso, el diagnóstico reveló que había que humanizar los lugares de trabajo; multiplicar los servicios sanitarios donde solo había uno, pues la presencia mayoritaria de hombres ocultaba la necesidad de garantizar privacidad para las poquísimas mujeres que solían laborar antes en estos entornos; o ajustar las tallas de overoles, botas y otros medios de protección del trabajo.

“En el caso de la transversalización del enfoque de género, hemos comenzado por eliminar el lenguaje sexista de todos los documentos: calificadores de cargo, convenios colectivos de trabajo, etcétera. Y ahora haremos lo mismo con los programas de estudio”, contó Antonio García Jiménez.

Para Consuelo Díaz Romero, el reto de la igualdad real pasa, además, por buscar la conciliación entre la vida familiar y laboral.

“Evidentemente, hombres y mujeres no somos iguales, pero se trata de eliminar las trabas para que tengan igualdad de oportunidades”, remarcó Aguilar Ávila.