

VALORACIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE COMERCIO INTERIOR

Bibiana Sandianes Vega, Reina Manfugá Oviedo, Bárbara Tamayo Aguilar, Iris Alfonso Cruz

Centro de Investigación y Desarrollo del Comercio Interior

Ave. Independencia No. 869 e/Ayestarán y Sta Ana, Plaza, Ciudad de La Habana, Cuba

Teléfonos: (53) (7) 879 2084 y (53) (7) 870 45 01 FAX: (53) (7) 879 2172

bibiana@cidci.cu

rgeorgina@cidci.cu

bta@cidci.cu

irisa@cidci.cu

RESUMEN

En el presente trabajo se exponen los resultados de un estudio realizado en el Centro de Investigación y Desarrollo de Comercio Interior sobre la presencia femenina en dicho centro, tomando como base las estadísticas de los últimos cinco años, tratadas según los grupos de edades previamente definidos y su clasificación por nivel escolar, categorías científicas, académicas y docentes, con el objetivo principal de detectar la existencia de potencialidades que permitan elevar su nivel cualitativo.

Se determinó además la participación de la mujer dentro de los miembros internos del Consejo Científico y entre los miembros del Consejo de Dirección.

Se realizaron Entrevistas Cara A Cara no estructuradas a una muestra femenina seleccionada

Se detectó la existencia de una inversa dependencia entre la cantidad de personal femenino y su cualidad, en cuanto a categorías científicas, académicas y docentes, y se presentan algunas consideraciones, sobre las causas que pudieran haber incidido en este efecto.

VALORACIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE COMERCIO INTERIOR

Bibiana Sandianes Vega, Reina Manfugá Oviedo, Bárbara Tamayo Aguilar, Iris Alfonso Cruz

Centro de Investigación y Desarrollo del Comercio Interior

Ave. Independencia No. 869 e/Ayestarán y Sta Ana, Plaza, Ciudad de La Habana, Cuba

Teléfonos: (53) (7) 879 2084 y (53) (7) 870 45 01 FAX: (53) (7) 879 2172

bibiana@cidci.cu

rgeorgina@cidci.cu

bta@cidci.cu

irisa@cidci.cu

1. INTRODUCCIÓN

Desde la constitución de la Organización de Naciones Unidas se consagró en la primera página de su carta, la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres.

Sin embargo, transcurridos más de 60 años, todavía es amplia la brecha que separa a mujeres y hombres en el mundo, en cuanto a posibilidades de empleo y su remuneración, aún cuando las mujeres tengan niveles similares o superiores de calificación, por sólo citar algunos ejemplos.

La Declaración de Beijing aprobada en 1995 al celebrarse la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, planteó reforzar las legislaciones que protegieran los derechos de las mujeres, mostrando especial preocupación por la carga de pobreza que las afecta, las disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso a la educación y capacitación, desigualdad en las políticas económicas, en todas las actividades productivas y en el acceso a los recursos, desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones, mecanismos insuficientes para promover el adelanto de la mujer, entre otros aspectos. (Mejías, 2007).

La Reunión de Revisión de la implementación, tuvo lugar cinco años después de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing + 5), en junio de 2000. No obstante, los problemas persisten, los adelantos son pocos, salvo escasas excepciones.

En nuestro país la situación era similar, pero antes del triunfo revolucionario. Según el Censo de Población de 1953, del total de trabajadores en el país, sólo el 17,6 % eran mujeres y de ellas, poco más del 6 %, profesionales y técnicas. Un escuálido 2 % ocupaba responsabilidades de dirección (Dixie, 2007).

Una de las mayores desigualdades entre mujeres y hombres se manifestaba en el campo de la educación. Resultaba imprescindible entonces elevar el nivel cultural, técnico, político e ideológico de las féminas, para incorporarlas a todas las esferas de la vida y hacer más eficaz su aporte al proceso revolucionario (Vázquez, 1998).

La Constitución de la República de Cuba reconoce que todos los ciudadanos gozan de iguales derechos y están sujetos a iguales deberes. La discriminación por motivo de sexo, se proscribe y sanciona, se brinda a la mujer la posibilidad de tener asegurado el derecho a la educación en igualdad de condiciones y facilidades, se le permite acceder a todos los cargos y empleos del Estado, tiene igualdad de derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar y las mismas oportunidades y posibilidades que el hombre a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país.

El Estado cubano se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad. El Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer establece que se deben mejorar los servicios que se prestan a la trabajadora y a su familia, entre ellos la creación de condiciones mínimas para el cuidado de hijos y ancianos, así como sistematizar, ampliar y reconocer el trabajo de las mujeres que se incorporan a la actividad científica, la innovación y la racionalización.

Todo este ambiente favorable ha propiciado la incorporación y desarrollo de la mujer en todas las esferas de la sociedad. Actualmente el porcentaje de profesionales universitarias y técnicas supera a los hombres, y las posibilidades de superación y desarrollo son similares (Mejías, 2007).

Queda por lograr que más mujeres sean promovidas a cargos de alta envergadura y exigencia, pues el por ciento de féminas dirigentes, aunque supera la meta aprobada en la plataforma de acción de la Conferencia Mundial de Beijing, está por debajo del grado de preparación y las posibilidades actuales de las cubanas. (Vázquez, 1998).

Tomando en consideración todo lo antes planteado, se consideró oportuno realizar un estudio comparativo de la participación femenina en el Centro de Investigación y Desarrollo de Comercio Interior (CID-CI).

Los Centros de Investigación deben caracterizarse, entre otros muchos aspectos, porque su personal cumpla con determinadas características distintivas de la actividad que realizan, pudiéndose resaltar algunos indicadores relacionados con la presencia de graduados de nivel superior y su calificación por categorías científicas, académicas y docentes.

El presente trabajo tuvo como principal objetivo realizar una valoración sobre la presencia femenina en el Centro de Investigación y Desarrollo de Comercio Interior, durante un período de cinco años a partir de 2003, tomando en consideración aspectos como el nivel escolar y su distribución en diferentes grupos de edades, así como categorías científicas, académicas y docentes, para tratar de detectar la existencia de potencialidades dentro de este segmento de la fuerza laboral, que permitan elevar su nivel cualitativo.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo del presente estudio se consultaron registros primarios sobre la composición del personal del CID-CI en los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007, utilizando el método empírico de análisis e interpretación de documentos y el método histórico para el seguimiento de los datos en el tiempo.

Toda la información necesaria fue introducida en una Base de Datos, que fue confeccionada en Microsoft Excel, versión 2003, para su procesamiento en forma numérica, de tablas y gráficos.

Se determinó la cantidad, total y por género, de trabajadores en general y de éstos por nivel escolar, por categorías científicas, académicas y docentes, así como del Consejo Científico y de Dirección.

Los niveles escolares establecidos fueron: superior (Sup), medio superior (MSup), medio básico (MBás) y primario (P).

Las categorías científicas se componen, en orden ascendente de: Aspirante a Investigador, Investigador Agregado, Investigador Auxiliar e Investigador Titular.

Se consideraron como categorías académicas: Títulos Científicos (Maestrías) y Grados Científicos (Doctorados en Ciencias de determinada especialidad y Doctorados en Ciencias).

En cuanto a categorías docentes, sólo se tuvo en cuenta la existencia o no de las mismas.

Se determinó en cada uno de los niveles escolares la distribución de las mujeres por grupos de edades, definidos de la forma siguiente: hasta 35 años, de 36 a 55 años y mayores de 55 años, excepto para analizar el nivel superior, que se emplearon cinco grupos de edades: hasta 25 años, de 26 a 35 años, de 36 a 45 años, de 46 a 55 años y más de 55 años. Se tomó como límite superior del primer grupo la edad de 25 años, porque hasta esa edad es que generalmente se egresa de la enseñanza superior en el país, y como límite inferior del último grupo la de 55 años, por ser esta la edad establecida por las leyes cubanas para la jubilación de la mujer trabajadora.

Los datos fueron transformados a por ciento (%), referidos al total de trabajadores, de mujeres, de profesionales, de investigadores, académicos, docentes, así como respecto al total de miembros internos del Consejo Científico o de miembros del Consejo de Dirección, según el caso.

Se empleó la técnica de la Entrevista Cara a Cara no estructurada, a una muestra femenina seleccionada, dentro de cada uno de los grupos de estudio, como práctica de recopilación de información sobre determinados aspectos de interés.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

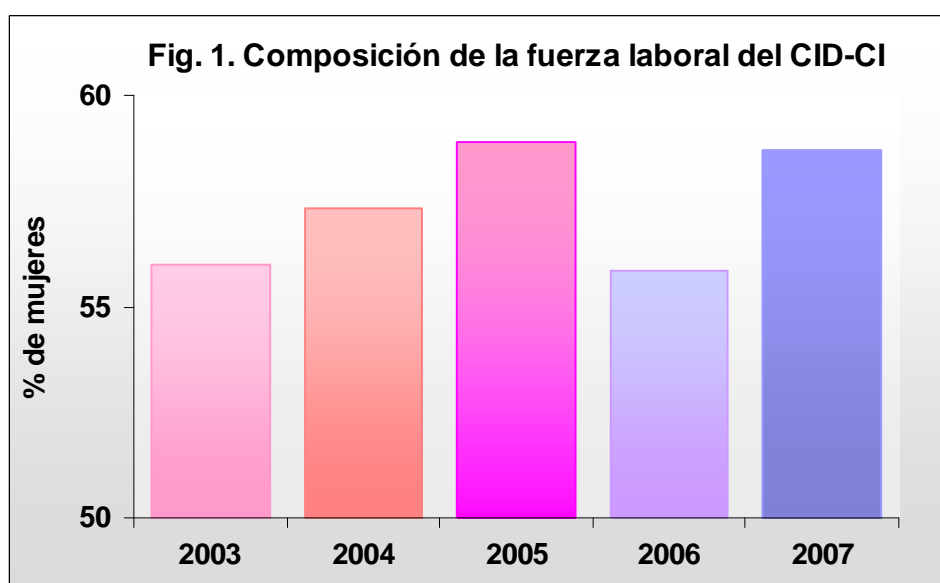
Los resultados que se presentan a continuación, obtenidos a partir de la revisión y análisis de los datos correspondientes a la fuerza laboral del CID-CI en el período comprendido entre los años 2003 al 2007, ambos inclusive, revelan la incidencia de las mujeres dentro de la misma, según su calificación por nivel escolar y su distribución por edades, así como sus cualidades por categorías investigativas, académicas y docentes.

Se determinó también la presencia femenina en el Consejo Científico y en el de Dirección, así como dentro de los Cuadros y sus Reservas.

Composición de la fuerza laboral

Se pudo determinar, que la cantidad total de trabajadores tuvo poca variación en toda la etapa que se analiza de forma global, así como al comparar cada año con el siguiente, revelándose ligera tendencia a disminuir de forma no lineal en todo el ciclo.

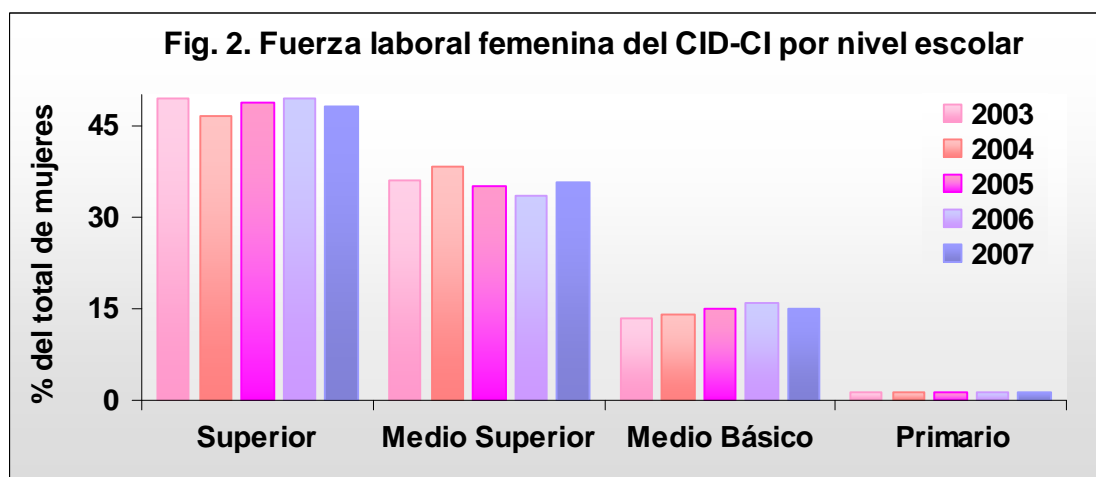
La cantidad de mujeres mostró un comportamiento similar al anterior, pero de manera más atenuada, lo que se traduce en que su representación dentro del total de trabajadores aumente ligeramente de un año a otro, excepto en el año 2006, que se observa una disminución, volviendo a aumentar en 2007, como se aprecia a continuación en la Fig. 1.



Hay que destacar que la proporción de mujeres se mantiene en todos los años por encima de 55 %, su valor más bajo fue alrededor de 56 % en 2006 y aproximadamente 59 % en 2005 y 2007, lo que hace que las mismas constituyan una parte significativa y mayoritaria dentro de la fuerza laboral de este Centro.

Distribución de mujeres por niveles escolares

La distribución de las mujeres según su nivel escolar, diferenciándose en Superior (Sup), Medio Superior (MSup), Medio Básico (MBás) y Primario (P), fue determinada para cada uno de los años analizados y se presentan, referidos al total de mujeres del año en cuestión, en la Fig. 2.



Es evidente a partir de la Fig. 2, que la composición femenina por nivel escolar tiene características similares en todos los años que se analizan.

El nivel superior se distingue por presentar siempre los por cientos mayores, muy cercanos a 50 %, por lo que las mujeres que poseen este nivel constituyen prácticamente la mitad de la fuerza laboral femenina.

A continuación se observa en la Fig. 2, que siguen en orden decreciente los niveles medio superior y medio básico, fluctuando sus valores alrededor de 35 % y de 15 % respectivamente.

Por último aparece el nivel primario en la Fig. 2, con una representación femenina insignificante, que muestra sólo 1.2 % como valor máximo.

Adicionalmente se determinó que las profesionales han constituido entre 53 % y 57 % del total de técnicos de nivel superior y de 59 % a 71 % de los graduados de nivel medio superior, evidenciando la supremacía femenina en estos dos niveles escolares.

En el nivel medio básico las mujeres han formado de 38 % a 50 % del total de trabajadores con ese nivel y el 90 % de los que poseen nivel primario. No obstante, el elevado por ciento que representan las mujeres dentro de este último nivel mencionado, su cantidad es muy pequeña.

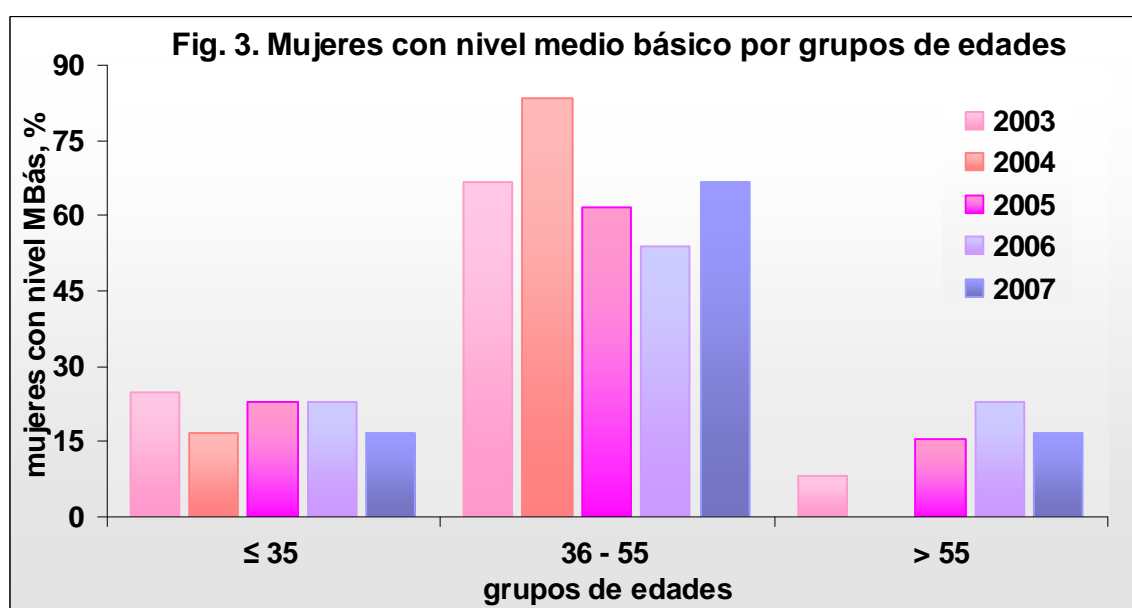
Distribución de mujeres por grupos de edades según nivel escolar

Posteriormente se estudió la distribución de mujeres por grupos de edades, atendiendo a los diferentes niveles de escolaridad. Los rangos de edades fueron previamente definidos para cada nivel escolar, según intereses específicos en cada caso.

Con nivel primario sólo aparecen mujeres con más de 55 años que, como se mencionó antes y puede observarse además en la Fig. 2, representan un por ciento muy bajo del total de mujeres.

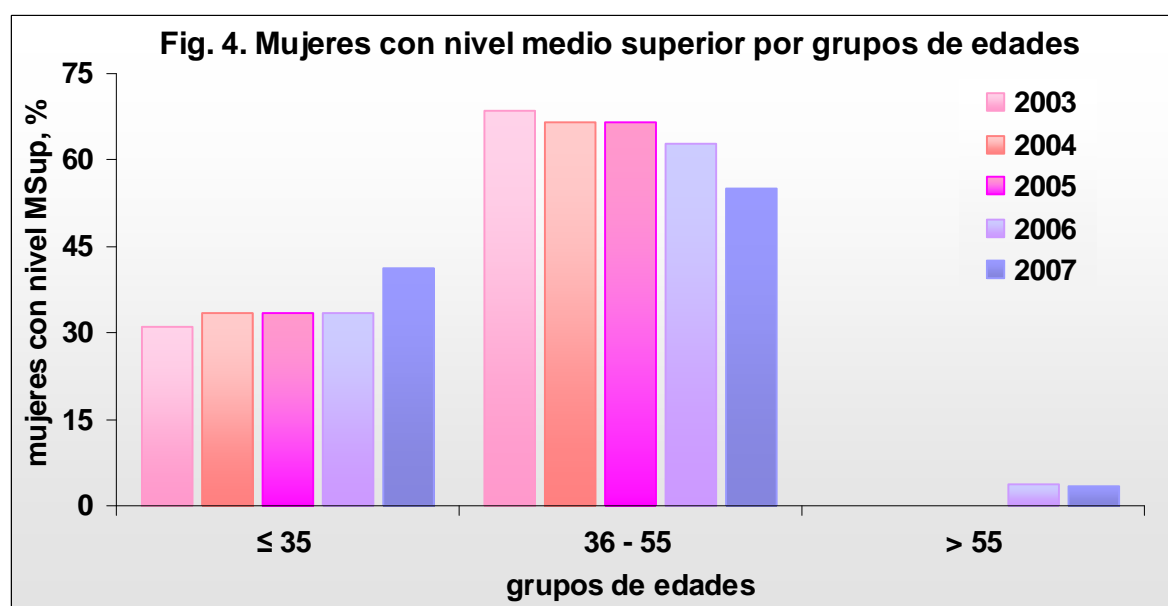
Un análisis particular mostró que la edad de estas mujeres está muy por encima de los 55 años y, en entrevistas realizadas, se pudo conocer que en el momento del triunfo revolucionario ya contaban con hijos pequeños y otras condiciones familiares específicas, que incidieron en que sólo pudieran alcanzar el nivel primario, a pesar de las oportunidades brindadas a partir de entonces para estudiar.

Analizando la composición por edades de las mujeres con nivel escolar medio básico, se pudo determinar que ha estado compuesto en todos estos años mayoritariamente por mujeres con más de 35 años, que representan alrededor de las tres cuartas partes del total de mujeres con dicho nivel escolar, como puede apreciarse en la Fig. 3.



Especial atención se dedica en el nivel escolar medio básico, dentro del grupo de edades de las que tienen hasta 35 años, al subgrupo compuesto por las menores de 30 años, con las que se realiza un trabajo de motivación, en los casos objetivamente posibles, para incorporarlas al estudio y que alcancen al menos el nivel medio superior. De hecho a mediados de 2007 una de ellas se graduó de 12 grado, pasando a engrosar el grupo correspondiente al nivel medio superior.

La distribución por edades de las mujeres con nivel medio superior presentan un comportamiento similar a las de nivel medio básico, es decir, la mayor cantidad son mayores de 35 años, constituyendo en este caso las dos terceras partes aproximadamente del total de mujeres con ese nivel escolar. Excepción lo constituye el año 2007, debido a la entrada al CID-DI de varias mujeres menores de 35 años con este nivel escolar y la obtención del mismo por parte de otra, que se encontraba estudiando, como se mencionó antes. Esto hace que, en el año indicado, los porcentajes, como son relativos, disminuyan en el grupo de edades de 36 a 55 años y aumenten en el grupo de las que tienen hasta 35 años. Este comportamiento puede ser observado en la Fig. 4.

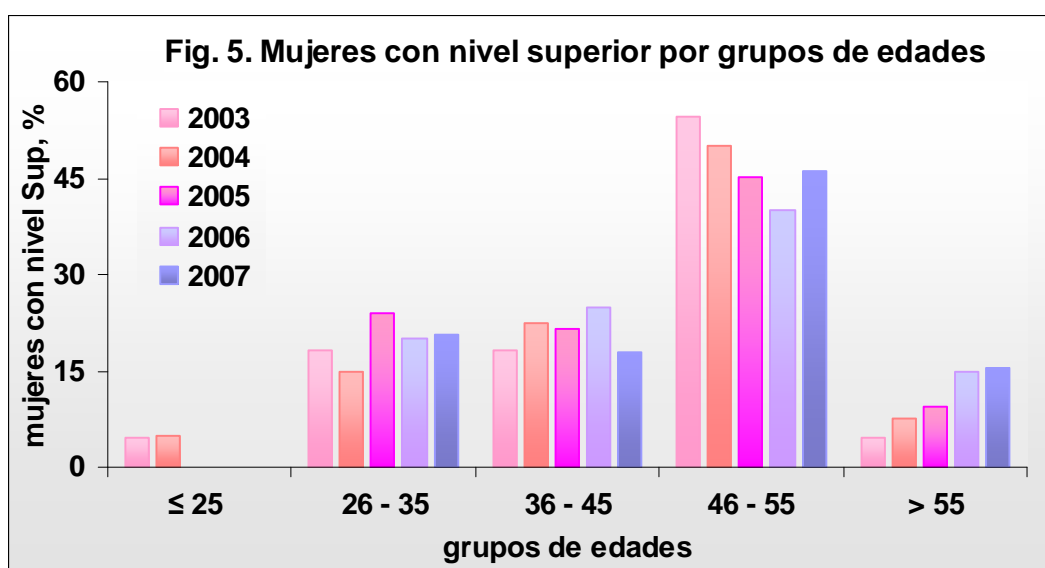


A las menores de 35 años en este nivel escolar también se les incentiva para que realicen estudios, en este caso de nivel superior, acordes a las especialidades de trabajo del CID-CI. Al término de 2007 se encontraban cursando carreras universitarias, en los cursos por encuentros, que se imparten en las universidades y los institutos superiores, la cuarta parte de las mujeres que integran ese grupo de edades de nivel medio superior y se preparan otras para matricular en 2008, con lo que se estima que aumentaría la cantidad de las vinculadas a estudios superiores, hasta alcanzar más de 40 % de las menores de 35 años.

Los graduados de nivel superior, segmento de gran importancia en cualquier Centro de Investigación, han formado en el CID-CI en el período que se analiza entre 40 % y 50% del total de trabajadores. Como se expuso antes, las mujeres han constituido durante la misma etapa alrededor de 55 % del total de profesionales, siendo esto de gran trascendencia por tratarse de un Centro de las características anteriormente mencionadas.

Por la importancia que merece, para poder analizar en detalle algunos aspectos que se consideran relevantes, se decidió, en este caso, fragmentar los grupos de edades que se emplearon para estudiar los niveles escolares precedentes.

El grupo de hasta 35 años de edad se dividió en dos partes: uno hasta 25 años, para poder determinar la entrada o no de recién graduadas universitarias, cuya edad generalmente oscila entre 22 y 24 años, y otro de 26 a 35 años. El grupo de 36 a 55 años de edad también se seccionó en dos: de 36 a 45 años y de 46 a 55 años. Los resultados se muestran en la Fig. 5.



Resulta significativo en la Fig. 5, que el grupo de hasta 25 años de edad sólo está presente en 2003 y 2004, además con una representación muy baja. Las integrantes de dicho grupo arribaron a la edad de 26 años y pasaron en 2005 al siguiente grupo de edades. A partir de entonces hasta el 2007 en el CID-CI no ha habido mujeres que posean nivel superior y tengan menos de 26 años de edad, quiere esto decir que no se han recibido recién graduadas universitarias en el Centro en los últimos tres años.

La composición de los grupos de edades de 26 a 35 años y de 36 a 45 años fluctúa alrededor de 20 % aproximadamente, sin grandes diferencias entre ambos.

El grupo de 46 a 55 años de edad es, sin lugar a dudas, el de mayor representación en el período analizado. Se observa cierta tendencia a disminuir desde 55 % en 2003 hasta 40 % en 2006 y se incrementa en 2007 por encima de 46 %. Sin embargo, lo verdaderamente relevante y evidente es que la fuerza laboral femenina con nivel escolar superior tiende a envejecer.

Otra característica es que, aunque en todos los niveles escolares hay mujeres mayores de 55 años, en el superior, están presentes en todos los años que abarca la etapa de estudio, con tendencia ascendente de un año a otro, lo que señala que es más común

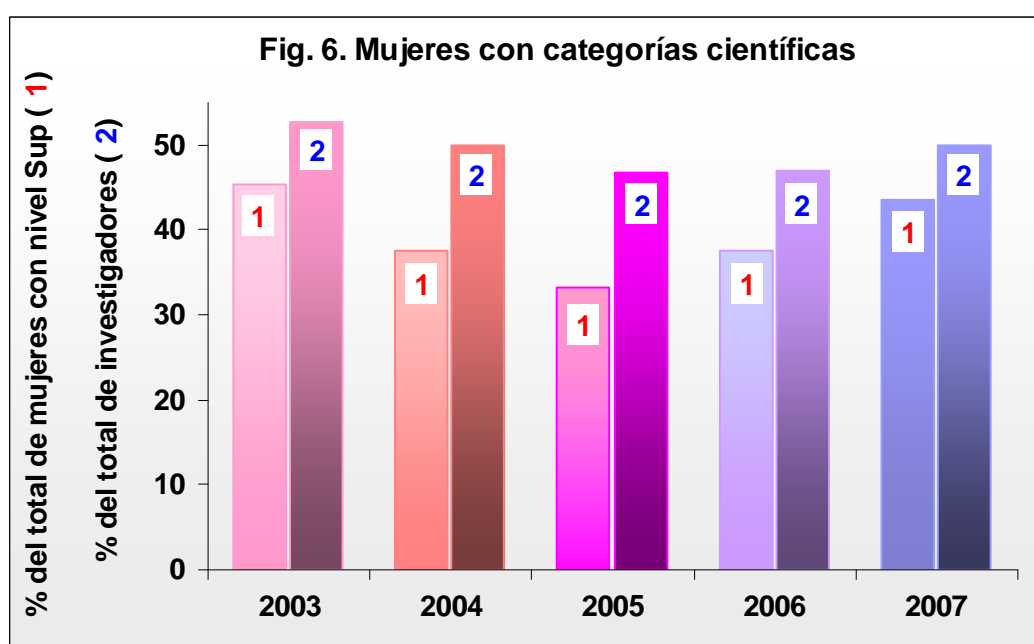
que las mujeres de nivel superior, en relación con las de otros niveles, continúen trabajando, después de haber arribado a la edad establecida por las leyes del país para la jubilación de las trabajadoras.

Las entrevistadas en este grupo manifestaron, que al margen del beneficio económico, al que también le conceden gran importancia, lo primordial para mantenerse en estado laboral activo, es la motivación por lo que hacen, la gran experiencia acumulada y la necesidad de transferirla al relevo, que, como ya se ha visto, es deficitario.

Se desea revelar que varias profesionales, antiguas trabajadoras del Centro después de jubiladas, se han mantenido vinculadas a éste, aportando su trabajo y conocimientos, en ocasiones de forma gratuita. Ejemplos precisos existen desde 2004.

Categorías Científicas

El obligatorio análisis respecto a las categorías científicas se efectuó de dos formas; una, refiriendo la cantidad de mujeres que ostentan categorías científicas al total de mujeres con nivel superior, Fig. 6, barras con el número 1, y respecto al total de investigadores, Fig. 6, barras con el número 2.

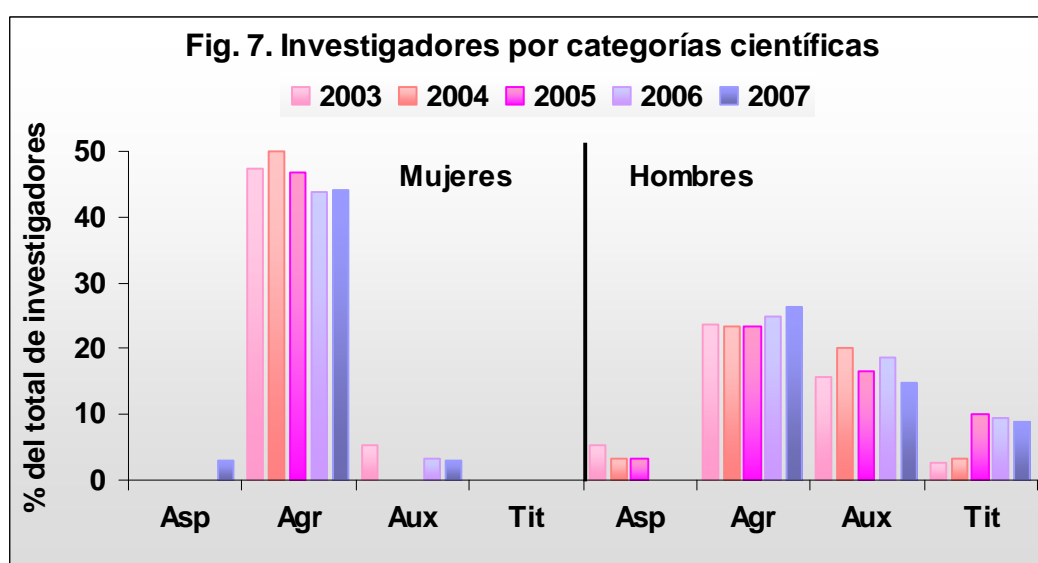


Las mujeres con categorías científicas son minoría dentro de las profesionales. Esto se observa en la Fig. 6, en las barras con el número 1, donde el mayor valor es 45 % en 2003, el cual disminuye hasta 2005, en que poseían categoría científica sólo un tercio de las mujeres de nivel superior, con un posterior aumento a partir de 2006 sin alcanzar la mayoría, es decir, por debajo de 50 %, lo que demuestra que aún existe potencial suficiente de mujeres que pueden obtener categoría científica.

En la Fig. 6, en las barras identificadas con el número 2, se puede observar que las mujeres con categorías científicas, que en cantidad absoluta, por supuesto, son las mismas, referidas ahora al total de investigadores, representan entre 47 % y 52 % en los diferentes años.

Las cuatro categorías científicas básicas, establecidas en el Decreto - Ley 104, aún vigente, en orden creciente de jerarquía son: Aspirante a Investigador (Asp), Investigador Agregado (Agr), Investigador Auxiliar (Aux) e Investigador Titular (Tit).

En la Fig. 7 se presentan los resultados de la distribución de los investigadores, mujeres y hombres, por categorías científicas en los años objeto de estudio.



Es evidente que prácticamente la totalidad de las mujeres que poseen categoría científica ostentan la de Agregado, excepto un bajísimo por ciento de Investigadoras Auxiliares, en no todos los años, y de Aspirantes a Investigadoras, sólo en 2007. Resulta significativo que durante los cinco años estudiados este Centro no ha contado con Investigadoras Titulares.

Existe, por tanto, un gran potencial de Investigadoras con categoría de Agregado que podrían promover a la categoría inmediata superior, más aún si se tiene en cuenta que, en 2007, la amplia mayoría cumplía, al menos, los dos requisitos obligatorios y limitantes para obtener la categoría de Auxiliar que se expresan a continuación:

1. haber desempeñado las funciones inherentes a la categoría precedente, un tiempo mínimo de 3 años
2. tener 8 años de experiencia, como mínimo, en la actividad investigativa, como graduado de nivel superior

El 70 % de las investigadoras con categoría de Agregado, la obtuvieron antes o durante 2003; y todas trabajan como profesionales, vinculadas a la investigación científica desde antes de 1999.

Al indagar con ese grupo de Investigadoras Agregadas sobre las causas, que han incidido en hayan dejado pasar tanto tiempo sin promover de categoría, las mismas refieren razones diferentes. Algunas, que sí están interesadas en subir de categoría, justifican haber estado concentradas en otras actividades que les han ocupado mucho tiempo, como la realización de maestrías o la dirección administrativa, aunque en estos momentos ya se encuentran preparándose para enfrentar el proceso de categorización. Otras sencillamente plantearon no encontrar suficiente incentivo que las motive a realizar el esfuerzo necesario para cumplir con el resto de los requisitos que se exigen para promover a la categoría superior.

Es necesario advertir además sobre la necesidad de que el cambio de categoría de Investigadoras Agregadas a Auxiliares, se efectúe en un corto plazo, ya que se encuentran todas por encima de los 35 años. El grupo de edades de 36 a 55 años, donde sólo tres investigadoras están por debajo de los 40 años, posee una edad promedio de 48 años, mientras que las mayores de 55 años tienen como promedio 61 años, edad ésta bastante avanzada.

La posibilidad de contar con Investigadoras Titulares en un plazo inmediato es muy limitada, a no ser que se incorpore al CID-CI personal femenino externo que ya ostente dicha categoría o que posea las condiciones necesarias para obtenerla en breve tiempo. Esto se explica por el reducido número de Investigadoras Auxiliares existentes al término de 2007, agravado por el hecho de que no existen en este Centro mujeres que posean Grado Científico de Doctora en Ciencias de determinada especialidad, requisito indispensable para obtener la Categoría de Investigador Titular, a partir de lo establecido en la Resolución 30/98 de la Ministra de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) en junio de 1998.

Sin embargo, si analizamos en la Fig. 7 la parte referida a los hombres, se observa una mejor distribución de los mismos por categorías científicas, donde están presentes todas las categorías en todos los años, a excepción de la de Aspirante a Investigador en los dos últimos.

Se puede observar también en la Fig. 7 que, para los hombres, en la categoría de Investigador Titular, ocurre un salto perceptible a valores superiores en 2005 respecto a los años anteriores, lo cual es debido a la obtención de dicha categoría por Investigadores Auxiliares, que lograron cumplimentar todos los requisitos exigidos, pero principalmente gracias a que los mismos poseían el Grado Científico de Doctor en Ciencias de determinada especialidad, que como se mencionó antes, es requisito indispensable para la obtención de la Categoría de Investigador Titular. Se debe mencionar que aún hay potencial dentro de los hombres para alcanzar la máxima categoría de investigación, pues hay varios Investigadores Auxiliares y dentro de ellos, algunos que son Doctores en Ciencias en una especialidad.

Si se formara la llamada “pirámide de categorías científicas”, la base, que se compone por las categorías básicas inferiores de Aspirante a Investigador e Investigador Agregado, estaría integrada mayoritariamente por mujeres, cuya presencia, a medida que se asciende a la cúspide, resulta insignificante en la categoría de Auxiliar y nula en la de Titular, donde el predominio es amplio y totalmente masculino respectivamente.

Títulos Científicos

En el período estudiado la cantidad de mujeres con Títulos Científicos ha representado alrededor del 39 % del personal que ostenta dicha condición. Se desea destacar que en 2007 varias mujeres culminaron maestrías, equiparándose en ese año la cantidad de mujeres y hombres que poseen Título Científico, llegando a representar en su conjunto el 20 % de los profesionales del Centro.

Grados Científicos

Aunque se mencionó antes la no existencia de Investigadoras Titulares, cuando se analizaron las categorías científicas, se desea insistir nuevamente en la ausencia de mujeres con Grados Científicos, no hay Doctoras en Ciencias de determinada especialidad, ni mucho menos de Doctoras en Ciencias.

En general la cantidad de hombres con Grado Científico en el Centro tampoco es alta. Los Doctores en Ciencias de determinada especialidad constituyen el 8 % del total de profesionales. No hay Doctores en Ciencias.

Para tratar de remediar esta situación se han puesto en práctica algunas estrategias, de las que forma parte la incorporación a un programa de doctorado curricular colaborativo a partir de 2006, de un grupo de profesionales, compuesto por 40 % de mujeres, cuya permanencia al término de 2007 había disminuido a la mitad.

Un sondeo entre las profesionales, mostró que sólo la cuarta parte de ellas, siente cierta motivación en llegar a ser Doctoras en Ciencias de determinada especialidad, mientras que otras expresaron desinterés total. La mayoría en general manifestó tener limitaciones de índole personal, familiar o de trabajo, o varias al mismo tiempo, para cumplir satisfactoriamente este compromiso una vez asumido.

Categorías Docentes

El personal dedicado a la actividad científica también debe cumplir funciones docentes, por lo que este aspecto se evaluó a partir de los que poseen categoría docente, observándose que entre 2003 y 2005 sólo 6 % de los profesionales poseía este tipo de categoría y no había mujeres entre ellos.

En 2006 y 2007, ya el 23 % y 31 % de los que poseen categoría docente son mujeres. De esta forma la cantidad de profesionales docentes ha ido aumentando hasta constituir cerca del 20 % de los mismos en 2007.

Análisis sobre la relación cantidad – calidad de las mujeres con nivel superior

Por tratarse de un Centro de Investigación, el segmento de la fuerza laboral, compuesto por los trabajadores de nivel superior adquiere gran relevancia. Como se ha expuesto antes, la proporción de mujeres dentro de dicho nivel es mayoritaria, más de 55 % a través de todo el período de estudio.

Según se presentó en epígrafes anteriores, se evaluó la presencia femenina en el grupo de los profesionales, estratificado por categorías científicas, académicas y docentes, queriéndose recalcar algunos de los resultados a continuación:

Mujeres con categorías científicas: 49 % de los investigadores.

A media que se asciende de categoría científica desde Investigador Agregado, a Investigador Auxiliar e Investigador Titular, la representación femenina disminuye, siendo mayoritaria en la primera, insignificante en la segunda y nula en la categoría máxima.

Mujeres con categorías académicas:

Con Título Científico: 39 % de los que son Master en alguna especialidad.
Con Grado Científico: No hay.

Mujeres con categorías docentes:

Entre 2003 y 2005: No hay
En 2006 y 2007: 23 % y 31 % de los que ostentan categorías docentes.

Se evidencia a partir de los datos presentados que, las mujeres, mayoría dentro del personal con nivel superior, cuando este segmento se estratifica de acuerdo a otras cualidades como son las categorías científicas, académicas y docentes, pasan a ser minoría dentro de cada una de estas.

El análisis de las causas de la existencia de esta relación inversa entre la cantidad y la calidad de las mujeres con nivel superior resulta ser muy complejo y con múltiples variables, que pudieran estar relacionadas con diferentes aspectos de cada cual en cada caso particular, como pudieran ser edad, composición familiar, capacidad intelectual, condiciones de trabajo, motivación, entre otros muchos.

Es notable que las leyes del país aseguran igualdad de condiciones y derechos, para mujeres y hombres, en cuanto a empleo y a la posibilidad de calificación de los mismos, entre otros muchos aspectos, por lo que las causas deben ser buscadas en otro ámbito, quizás tomando algunos de los ejemplos arriba mencionados, ya que como manifestara la Directora del CENESEX "Las leyes, por sí solas, no son suficientes para lograr verdaderos cambios subjetivos, culturales y sociales que sustituyan prejuicios y actitudes ..." (Dixie, 2007).

Participación femenina en el Consejo Científico

En los Centros de Investigación Científica existe el llamado Consejo Científico, que no es más que un órgano colectivo asesor de la Dirección de dichas entidades para orientar a las mismas respecto a la actividad científica.

Dicho Consejo se forma por miembros internos y externos, analizándose en este trabajo la composición de género de los primeros solamente.

Entre 2003 y 2005 la tercera parte de los miembros internos del Consejo Científico era de mujeres. En 2006 se realizó la actualización de su membresía, para lo cual se tuvo en cuenta el nuevo Reglamento de este órgano, basado en la correspondiente Resolución del CITMA, aprobada ese mismo año.

Siguiendo lo establecido en los documentos antes mencionados sobre las condiciones que deben cumplir los candidatos, se confeccionó la boleta electoral que contenía 39 % de mujeres entre los nominados.

Es significativo destacar que los miembros internos del Consejo Científico, escogidos por un electorado mayoritariamente femenino, 54 %, mediante votación directa y secreta, quedaron integrados por 13 % de mujeres solamente. Todos los miembros suplentes resultaron ser mujeres, una de las cuales pasó a miembro permanente por una baja masculina en 2007, elevándose por este motivo a 20 % la participación femenina entre los miembros internos del Consejo Científico.

La Secretaría del Consejo Científico ha sido desempeñada durante todo el período por tres personas, una en 2003 y 2004, otra en 2005 y 2006, y por último otra en 2007, teniendo como punto común que han sido mujeres.

Participación femenina en el Consejo de Dirección

El Consejo de Dirección del CID-CI incluye a todos los Cuadros, además de otros cargos que se consideren de interés estratégico para el Centro, como, por ejemplo, el de Asesor Jurídico y el de Secretario del Consejo Científico, por citar algunos.

Al examinar la composición genérica de este órgano de dirección a través de los años analizados, se pudo comprobar que ésta ha sido bastante estable, manteniéndose integrado por alrededor de una tercera parte de mujeres.

4. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones obtenidas en el desarrollo del presente trabajo se exponen a continuación:

1. El análisis de género de la fuerza laboral del CID-CI en el período comprendido entre los años 2003 al 2007, revela la superioridad numérica de mujeres en general y dentro del segmento formado por personal con nivel superior en particular.
2. La fuerza laboral femenina tiende al envejecimiento por la escasa incorporación de mujeres jóvenes, menores de 35 años, y la continuación en activo cada vez más de las que arriban a la edad de jubilación.
3. Existe una relación inversa entre la proporción mayoritaria de mujeres que componen el nivel superior, y la representación minoritaria de las mismas, dentro del propio segmento, cuando se evalúan otras cualidades, como categorías científicas, académicas y docentes.
4. Dentro de las mujeres con nivel superior hay aún potencial suficiente para la obtención de las Categorías Científicas de Investigadoras Agregadas y Auxiliares, de Títulos y Grados Científicos, y de Categorías Docentes.
5. La representación femenina dentro de los miembros internos del Consejo Científico y de los miembros del Consejo de Dirección, es minoritaria.

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución de la República de Cuba. 1976. (1992).
2. Decreto 146. Reglamento del Decreto Ley. Sobre el personal dedicado a la investigación científica. 1988
3. Decreto – Ley 104. Sobre el personal dedicado a la investigación científica. 1988.
4. Dixie, Edith. Código de familia democratizará relaciones en el hogar. Rev. Mujeres Publicado No. 341. Publicado: 28/6/2007
5. Dixie, Edith. Las mujeres fueron a las aulas. cultura@bohemia.co.cu_2007.
6. Documentos primarios del CID-CI de los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007.
7. Mejías, Julio César. El tortuoso camino a la equidad de género. Rev. Mujeres. No. 331. Publicado: 19/4/2007
8. Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer. Ciudad de La Habana, 7 de abril de 1997.
9. Reglamento del Consejo Científico del Centro de Investigación y Desarrollo del Comercio Interior. 2006.
10. Resolución No. 30/98. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente. 1998.
11. Resolución No. 63/ 2006. Reglamento para el Consejo Científico en las entidades de Ciencia e Innovación Tecnológica. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente. 2006.
12. Vázquez, Adelina. Interesante Lección. 23 de agosto: aniversario 41 de la Federación de Mujeres Cubanas. AIN. 2000.