



## Género y población

### Puestos gerenciales les son más esquivos a las cubanas

Ivet González  
ivetglez@ipscuba.net

Lunes, 15 de Julio de 2013

#### **Jornadas laborales extendidas y la sobrecarga doméstica obstaculizan el óptimo desempeño de las empresarias cubanas.**

LA HABANA, 15 jul 2013 (IPS) - A pesar del avance de las cubanas en el mundo del conocimiento, donde representan 64 por ciento de los graduados universitarios, la presencia y el estatus femeninos siguen limitados en las direcciones empresariales.

"Todavía existen muchas barreras para nosotras a la hora de acceder a puestos de dirección", explicó a IPS la jefa del departamento jurídico del estatal Grupo Empresarial de la Construcción de La Habana, Mirtha Reina Reyes.

La abogada de 44 años entró a su actual empleo en 2008 en busca de un lugar más cercano a su casa para atender a su hijo menor, con síndrome de Down. "Nunca imaginé que pudiera incursionar en este sector", confesó Reyes, quien antes trabajó en un juzgado.

"Lo que más atenta contra la mujer es el alto costo que implica estar en tareas de dirección", abundó la ejecutiva. Ella opinó que esta situación la viven todas las mujeres, porque "están demasiado ligadas al trabajo doméstico aunque no tengan hijos ni ancianos a su cargo".

Las jornadas laborales extendidas (de más del tiempo estipulado de ocho horas y en ocasiones los fines de semana), la necesidad de trazarse estrategias para ser respetadas como directivas y la sobrecarga doméstica, figuran entre los principales obstáculos identificados por las jefas de empresas que estudió la psicóloga Dalia Virgilí.

Esta es una de las pocas investigadoras que aplican el enfoque de género en la inexplorada área empresarial cubana, compuesta en la actualidad por 2.250 entidades, todas de carácter estatal, según datos de 2012 aportados por la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI).

"Existen grandes desigualdades entre hombres y mujeres en el espacio empresarial, tanto en los niveles de dirección como en el resto de las estructuras", indicó la experta en conversación exclusiva con IPS. **Más cifras de mujeres directivas:**

"Ellas pagan más costos, afrontan conflictos por ser mujeres y se ven obligadas a trazar estrategias para seguir en el cargo", abundó.

-  
**-48,9 por ciento del  
parlamento  
-46 por ciento son  
dirigentes**

"Este es un espacio al que todo el mundo quiere acceder", amplió Virgilí. A su juicio, cuando la población femenina logró grandes avances en el espacio académico e investigativo, los nichos de poder se trasladaron al ámbito empresarial, un motor clave de las economías en la actualidad.

**Fuente: ONEI**

Las empresas, sobre todo las productivas y turísticas, figuran entre las mejores opciones de empleo dentro de la deprimida economía de la isla. Las y los trabajadores que culminaron o transitan por el llamado "perfeccionamiento empresarial" reciben pagos por resultados y mayores estímulos salariales de entidades de este tipo.



Ese programa de cambios aplicado desde la década pasada en busca de más productividad, autonomía y eficiencia, fue revisado en la actual reforma económica, que se centrará en adelante en impulsar la empresa, según trascendió esta semana en la transmisión de fragmentos de la última reunión parlamentaria.

A pesar de las limitantes que aún afrontan, las cinco empresas en ese proceso de transformaciones en el municipio especial Isla de la Juventud, el segundo mayor islote del archipiélago cubano, alcanzaron en 2011 una productividad que permitió pagar remuneraciones mensuales de más de 550 pesos cubanos (alrededor de 22 dólares).

Ese año, el salario promedio mensual de todo el país fue de 455 pesos cubanos, un indicador que aumentó ligeramente al finalizar de 2012, cuando alcanzó a 466 pesos cubanos en promedio, según el último informe sobre el tema publicado por la ONEI. Las remuneraciones más altas las recibe el sector de la construcción.

Aunque la nación caribeña estipula iguales salarios para hombres y mujeres, activistas y especialistas alertan que ellas suelen percibir remuneraciones algo más bajas en la práctica, porque faltan más al trabajo para atender las necesidades de sus hijos y de personas mayores a su cargo. También acceden menos a puestos de altos ingresos.

La Organización Internacional del Trabajo reportó una declinación entre 2008 y 2011 en la brecha salarial de género en los países con datos disponibles, donde no figuró Cuba. Sin embargo, aclaró que no siempre estuvo causada por una mejoría para las mujeres, sino por el deterioro de las entradas masculinas debido a la crisis global.

"La incorporación de las cubanas a cargos directivos de las empresas las empodera económicamente y, por ende, a las familias", indicó Virgilí. La experta sostuvo que hoy "no se aprovecha en ese ramo el potencial de las mujeres, que se gradúan de la educación superior con mejores calificaciones que sus pares varones".

La presencia mayoritaria femenina entre la fuerza calificada del país no se revierte en posiciones empoderadas dentro de las empresas. No obstante, insistió en que estas organizaciones deben cambiar su funcionamiento para lograr la plena incorporación femenina. "Encontramos mujeres con crisis de identidad, pues sienten que deben convertirse en hombres para dirigir, y serias dificultades para la conciliación entre el trabajo y el hogar", profundizó.

Estilos de dirección menos masculinizados, la sanción a la jornada laboral extendida, promover que ellas asuman puestos de dirección, capacitación en género y la realización de actividades recreativas para el personal que incluyan a la familia forman parte de las transformaciones institucionales propuestas por la estudiosa.

También señaló que se requieren más cambios en pro de la equidad de género en las familias, avanzar en el cambio de la mentalidad machista y garantizar mejores servicios en los cuidados a niños y personas de la tercera edad, entre otros.

Pero no todas las historias de mujeres directivas repiten este panorama.

Consuelo Díaz, una directiva con amplia trayectoria en la industria del petróleo, narró a IPS que vivió "algunos momentos" de discriminación cuando empezó su carrera empresarial. "Después el quehacer cotidiano con criterio propio y firmeza, sin perder la sensibilidad ni el respeto, me dio factores claves de éxito", recordó la economista.

"Soy muy exigente con la calidad del trabajo, pero nunca permito los maltratos ni la grosería. Jamás he usado una mala (obscena) palabra para dirigirme a mis trabajadores", aseguró la directiva, que trabajó casi 30 años en diversos puestos de dirección de una planta de gas licuado, donde la mayoría de la plantilla era masculina.