

Cuba: Mujeres directivas, entre lo público y lo privado

Por Sara Más

La Habana, agosto (Especial de SEMIac).- Vencen obstáculos propios y ajenos, se imponen con capacidades demostradas y saben que muchas veces el éxito no es tarea fácil para ellas, pero asumen ese reto.

Las mujeres directivas, en particular las que se desempeñan en el ámbito empresarial, ganan todos los días una batalla personal al demostrar que pueden desempeñar bien sus responsabilidades, igual o mejor que cualquier hombre, aunque a veces no les resulte tan fácil.

“La problemática de las dobles y triples jornadas solo para las mujeres sigue siendo lamentablemente una realidad”, comenta la joven psicóloga Dalia Virgilí Pino, profesora de la Universidad de La Habana, en una lista de discusión promovida por SEMIac, a propósito del tema.

La falta de conciliación laboral y familiar sigue siendo un asunto pendiente que no solo se erige en barrera más real que subjetiva, sino que muchas veces reaparece en sus vidas como culpa, reproche y hasta justificación ajena para no postularlas a cargos de responsabilidad, trascendió en los mensajes circulados por la lista.

Así y todo, las cubanas han ido ganando un espacio considerable en los espacios de poder político, económico y social.

Aunque faltan estadísticas más precisas respecto al mundo empresarial, se sabe que se incrementa su presencia no solo en cargos administrativos, sino también técnicos.

En Cuba no existe un sistema de cuotas para promover y elegir mujeres a puestos del Parlamento, el gobierno o de toma de decisiones, a donde deben llegar por sus propias capacidades y méritos personales y profesionales.

Al cierre de 2012 ellas eran 46 por ciento de los dirigentes en el sector estatal civil, el mayor de la economía, según datos preliminares de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) informados en mayo.

Ello supone un crecimiento de 13,5 puntos porcentuales en los últimos 10 años, se reconoció en mayo pasado, durante la tercera evaluación del Plan de Acción Nacional (PAN) de Seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.

La meta internacional fijada entonces, de 30 por ciento de mujeres en cargos directivos, ya se ha cumplido en esta isla caribeña en 17 sectores y organizaciones de la economía, pero sigue siendo aspiración en otros nueve, incluido comercio interior, agricultura, transporte, construcción, azúcar, planificación física, alimentación y recursos hidráulicos.

Son mujeres, además, 48,8 por ciento de las diputadas al Parlamento, lo que ubica a Cuba en el segundo lugar a nivel mundial en esa materia. Además, de los tres cargos de primer nivel en la actual legislatura, los de vicepresidenta y secretaria están ocupados por mujeres.

Sin embargo, emerge como obstáculo para el avance de las cubanas su sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que las limita a acceder a puestos de mayor complejidad y remuneración salarial, se reconoció igualmente durante la evaluación de mayo pasado.

“La directiva que no tenga en su familia una persona que la apoye, asuma decisiones o simplemente la segunda jornada, difícilmente pueda dar una buena atención a sus hijos y familia”, sostiene Melix Ilisástigui Avilés, profesora del área de Educación Física y vicerrectora en la Universidad de Ciencias y Cultura Física Manuel Fajardo.

El panorama se agrava, según Ilisástigui, porque “culturalmente, ella misma no se da espacio para compartir responsabilidades y mucho más se flagela ante ‘los incumplimientos de su papel’. Casi siempre es mejor valorada por ‘los otros’ aquella que asume una actitud menos activa, menos gestora de los cambios”, reflexiona.

¿Vivimos igual en las empresas mujeres y hombres?, ¿por qué? Si hay diferencias, ¿cuáles serían las fundamentales?, fueron las preguntas lanzadas por SEMlac a una lista de correos electrónicos de directivas cubanas de diferentes sectores y lugares del país.

Consciente de que todavía existen muchas diferencias, Diana Valero, del Centro para la Promoción de las Exportaciones de Cuba, sostiene que, pese a que “algo se ha hecho en nuestro país en relación con esto, todavía no ha sido suficiente”.

“Las mujeres estamos marcadas por nuestro quehacer como ama de casa, madre y esposa, y como todas sabemos, estas tareas ocupan gran parte de nuestro tiempo y hacen que todavía nos vean como limitantes a la hora de atender otras responsabilidades”, agrega.

La limitada preparación y conocimiento sobre temas de género en quienes se desempeñan en puestos directivos impide que incorporen a sus decisiones un adecuado enfoque y, por tanto, no tienen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres en su desempeño como directivas, consigna el dictamen sobre este tema del seminario evaluativo del PAN.

Por otro lado, es insuficiente la preparación, atención e incorporación de las mujeres a las reservas de dirección y continúan prevaleciendo los métodos y estilos masculinos de dirección, agrega el diagnóstico.

“La gestión organizacional tiene que tomar en cuenta los roles reproductivos, dados por la división sexual del trabajo, como el cuidado de niños, ancianos y enfermos, la atención de salud, la limpieza y otros que garantizan el ámbito

privado”, insiste a SEMlac Sara Artiles, consultora de la Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología (GECYT), del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

En su opinión, ello representa una sobrecarga que genera estrés sostenido y pesa también en las mujeres directivas, obligadas a postergar los espacios de compartimiento familiar, de relacionarse con hijos e hijas que quedan al cuidado de otras personas.

”Aunque tengan largas jornadas, los hombres directivos, al llegar a su espacio privado, tienen garantizadas sus necesidades básicas, generalmente a cuenta de una mujer responsable de los roles domésticos”, apunta.

Seguir profundizando en estos debates en el sector empresarial demanda, según Artiles, un tratamiento diferenciado.

“La propia dinámica de trabajo, la rapidez de sus procesos, las exigencias del ambiente externo, de la producción y los servicios hacen que solo nos centremos en lo operativo y no planifiquemos espacios de intercambio y aprendizaje que faciliten la inserción de una cultura sobre temas sociales, en particular los de género”, comenta a SEMlac.

Abrir esos ámbitos de discusión y formación, en su opinión, contribuirá a fortalecer el desempeño femenino “y también redundará favorablemente en el clima organizacional”.

(fin/semlac/13/sm/mrc/zp)