

Cuba: Abriendo caminos de equidad en el sector empresarial

Por Sara Más
saramas_2000@yahoo.com

La Habana, abril (Especial de SEMIac).- Promover igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y hombres sigue siendo un desafío para el sector empresarial cubano, donde se busca seguir promoviendo a las mujeres en espacios de poder y tradicionalmente masculinos.

El tema demanda de enfoques en leyes, programas y acciones sectoriales que tengan en cuenta la equidad, pero también de un cambio de mentalidad y de seguir desterrando juicios anclados en la cultura patriarcal, trascendió durante el taller “Construyendo equidad: estrategias para el cambio”, convocado a inicios de abril por la empresa Gestión del Conocimiento y la Tecnología (Gecyt).

“Cuando pensamos en la construcción, desde el estereotipo social, pensamos solo en hombres”, expuso como ejemplo Aurelia Castillo, directora de personal ejecutivo del Ministerio de la Construcción (MICONS). Sin embargo, las mujeres se encargan allí de variedad de oficios y ocupaciones, aunque aún insuficientes, reconoció.

Si bien en esa entidad existe desde hace años una base estadística que permite determinar la composición laboral desagregada por sexos, como punto de partida, hasta hace muy poco no se había hecho un análisis de género en el sector, agregó.

De un total de 5.269 trabajadores, las mujeres representan solo 20 por ciento y el cinco por ciento de los cargos de dirección, aunque ocupan poco más de la mitad de los puestos técnicos (52 %). Constituyen además el 24 por ciento de los administrativos, 14 por ciento entre los operarios y 25 por ciento en áreas de servicios.

Talleres de sensibilización iniciados por Gecyt en 2012 motivaron que en diversas entidades del ámbito constructivo se comenzaran análisis y acciones en favor de la promoción femenina y en octubre de 2013 se aprobara una política ramal de género, actualmente en ejecución.

Trabajar el tema con profundidad y socializar las buenas prácticas son, a juicio de Sara Artilles, consultora de Gecyt, dos de los pasos necesarios en el camino de llevar la cultura de género al sector empresarial cubano.

Igualmente, difundir y aplicar herramientas que faciliten la introducción del tema en la empresa, así como seguir estableciendo una ruta crítica para avanzar en su implementación, a partir de lo que está legislado.

“La política que se ha diseñado en el sector constructivo nos da la medida de la necesidad que hay de incorporar estos temas en la empresa cubana”, indicó Artilles a SEMIac.

Entre otras iniciativas, en ese sector se han realizado encuentros nacionales de mujeres directivas, talleres sobre género y equidad, capacitaciones específicas para

insertar a mujeres en los oficios básicos de la construcción y se creó una red de colaboradores y colaboradoras en materia de género, en diciembre pasado.

“Buscamos incorporar de manera creciente a mujeres a nuestras organizaciones y además promover oportunidades y derechos equitativos para hombres y mujeres en aras de favorecer el desarrollo personal y profesional”, acotó Castillo.

La política incluye, entre otras medidas, la atención a condiciones de trabajo, de higiene y medios de protección adecuados, de acuerdo a las necesidades de hombres y mujeres; así como facilidades de transporte y albergue en actividades que requieren movimientos frecuentes de personal de una provincia a otra.

Igualmente, tiene en cuenta el diagnóstico de enfermedades profesionales desagregadas por sexo, propone variantes para el cuidado de niños y niñas en edades tempranas, alternativas de planes vacacionales para trabajadoras y trabajadores, junto a facilitación y acercamiento de servicios como peluquería, barbería y otros.

Enfocado también hacia la conciliación laboral y familiar, el programa aboga por el cumplimiento de la jornada laboral.

“La extensión de la jornada a veces nos lleva –y no es el único motivo— a horarios extendidos y reuniones en tiempos extralaborales. Un tema que, cuando se discute, hace a las mujeres pensarlo dos veces o renunciar si se las proponen para dirigir”, sostuvo Castillo.

En la misma línea, otro punto de evaluación apunta a la atención a la familia y al espacio privado.

“No tenemos que pensar solamente a lo interno de la organización, pues somos seres sociales con una familia con la cual vivimos y compartimos; tenemos que prepararnos para el trabajo, pero también para la vida, y esas dos esferas están muy vinculadas”, agregó.

Más que resistencias, la directora de Recursos Humanos del MICONS identifica un reto fundamental para que se llegue a incorporar el enfoque de género a la gestión empresarial.

“Directivos y directivas deben entender que este no es un tema más y hay que establecer indicadores para evaluar la equidad de género dentro de nuestras organizaciones”, comentó a una pregunta de SEMIac.

“Muchas veces se asume la perspectiva de género como una tarea que hay que cumplir, como una responsabilidad laboral, y no como algo que va a servir para el crecimiento personal y el de la empresa”, añadió.

Para la economista Teresa Lara, un paso previo indispensable es el diagnóstico que se haga en una entidad u organización para detectar los factores de desigualdad que están presentes.

“Un diagnóstico con perspectiva de género debe identificar cuáles son las políticas, los procedimientos formales y las prácticas informales que generan desigualdad, como es el caso de las diferencias en el acceso a las condiciones de trabajo para las mujeres y los hombres”, señaló.

También debe evaluar las brechas de inequidad, como las oportunidades diferenciales de promoción para hombres y mujeres, y la segregación ocupacional o feminización de los servicios.

Otras miradas deben tener en cuenta el exceso de demostración continua y dimensionada de capacidades y conocimientos, que a veces se les exige a las mujeres como parte de su idoneidad para un puesto de trabajo, agregó Lara.

Así como el acoso sexual y otras formas de violencia basadas en el género, incluidas determinadas exigencias fuera de la jornada laboral.