

Cuba: En busca de equidad en el sector empresarial  
Por Sara Más  
saramas\_2000@yahoo.com

La Habana, enero (Especial de SEMIac).- Especialistas y personal del sector empresarial cubano coincidieron en la necesidad de promover una mayor equidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus funciones a todos los niveles, así como los conocimientos necesarios para ello.

“Las mujeres hemos logrado avances en la participación laboral y de dirección, pero aún nos faltan estilos de trabajo y gestión en las empresas que tengan en cuenta la perspectiva de género”, señaló Betina Palenzuela Corcho, directora general de la empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología (GECYT) del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

Las cubanas ocupan el 46 por ciento de los puestos de dirigentes y el 48, 86 por ciento de los escaños en el Parlamento, además de alcanzar un alto nivel técnico y profesional, con mayoría respecto a los hombres, indicó Palenzuela al intervenir en el taller “De Beijing a la gestión empresarial”, en diciembre de 2013.

Sin embargo, el Plan de Acción Nacional (PAN) de Seguimiento a Beijing sigue siendo el gran desconocido para muchos directivos y el personal que diseña las políticas, sostuvo la periodista Isabel Moya, directora de la Editorial de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas.

“Aunque la presencia numérica en todos los aspectos de la vida política, económica y social del país es importante y hay que tenerla en cuenta, es necesario mirar también la situación y condición de esas mujeres”, indicó la experta.

La tercera y última evaluación del PAN se realizó en junio de 2013 y evidenció, entre otros desafíos, la necesidad de actualizarlo, incluir nuevas medidas y eliminar otras que ya no se corresponden con la realidad, agregó.

Igualmente se necesita una mayor difusión de su contenido, evaluaciones sistemáticas y el acompañamiento de investigaciones por grupos de especialistas y personas expertas que contribuyan a su análisis e implementación.

“La política pública existe, pero hay que exigir que se cumpla, instrumente y articule con los nuevos métodos y medidas del Estado”, sostuvo.

Entre los temas más discutidos en la última evaluación mencionó el legislativo, en particular la dilatada espera para la aprobación del nuevo Código de Familia, para el cual se han propuesto 70 modificaciones. También asuntos como la violencia de género, el acceso de las mujeres a la toma de decisiones y la corresponsabilidad familiar.

En general, las legislaciones relativas al mundo empresarial no tienen en cuenta el enfoque de equidad y género, concluyó una exploración realizada por GECYT. El estudio señala que términos mujer y hombre suelen estar ausentes, de manera generalizada, en esas normas.

“La mención más frecuente a las mujeres ocurre en temáticas referidas a la maternidad”, señaló a SEMIac Sara Artiles, consultora de GECYT.

La indagación constató, además, que el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a Beijing se retoma en los documentos legislativos después del año 2000 en relación, fundamentalmente, con el tema del empleo de las mujeres.

Entre otras recomendaciones, Artiles insistió en la necesidad de proseguir este tipo de análisis de los documentos legislativos y capacitar en materia de género a quienes los elaboran.

“Si bien las mujeres hemos salido al ámbito laboral y público, los hombres no se han incorporado en la misma medida al ámbito y al espacio doméstico con responsabilidades y tareas que tradicionalmente hemos estado haciendo y seguimos haciendo las mujeres”, opinó la sicóloga Magela Romero Almodóvar.

De ahí la importancia de llevar a las empresas el tema de la conciliación con corresponsabilidad social, agregó la también profesora de la Universidad de La Habana, como una forma de visibilizar la división sexual del trabajo y sobrecarga femenina con el trabajo doméstico y de cuidado.

La conciliación comprende acciones sociales, institucionales y empresariales para el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa, así como un entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la realización del trabajo remunerado y de sus responsabilidades personales y familiares.

“No supone trabajar menos, sino hacerlo de manera diferente a lo que tradicionalmente se hace” y establecer estrategias conciliatorias mediante horarios flexibles, una distribución y uso más equitativos del tiempo, entre otras variantes, precisó Romero Almodóvar.

A partir de los propios registros administrativos de las empresas es posible profundizar, diagnosticar y evaluar la situación de equidad entre mujeres y hombres, desde una mirada diferente, en opinión de la economista Teresa Lara.

Una variante, expuso como ejemplo, puede ser evaluar la distribución de las personas empleadas, mujeres y hombres, por niveles salariales.

Si bien por ley no existen diferencias salariales en iguales puestos de trabajo para unas y otros, el salario medio anual de una mujer y un hombre en el mismo puesto, anualmente, sí es diferente, comentó Lara, debido a que ellas acumulan más ausencias por enfermedades propias y de sus familiares.

“Por los cuidados que asumen, las mujeres se ausentan más de sus puestos. Aunque son ausencias justificadas y respaldadas por la ley, no reciben salario, no se les paga”, apuntó ante SEMIac.

En cuanto a la gestión empresarial, la economista propone una valoración cualitativa que, entre otros aspectos, pudiera considerar cuáles son los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y búsqueda de nuevo personal, así como quiénes lo deciden.

También un análisis de su proyección externa que indague acerca de la presencia o no de lenguaje, contenidos y estereotipos sexistas en las imágenes de la entidad.

De cualquier modo, se necesita de capacitación y sensibilización en temas de género y equidad entre mujeres y hombres para poder asumir cualquier diagnóstico participativo a nivel empresarial, apuntó.