

Cuba: Miradas de equidad de género se abren paso en el sector empresarial

Por Sara Más
farías@enet.cu

La Habana, noviembre (Especial de SEMIac).- La conciliación laboral y familiar, la promoción a cargos de dirección, las oportunidades de superación profesional y las condiciones de sus puestos de trabajo son algunas de las problemáticas que mujeres de distintos sectores de la economía identificaron como aspectos en los hay que seguir trabajando para promover la participación femenina en el universo empresarial cubano.

Aunque las cubanas tienen un alto nivel de calificación técnica y profesional, disfrutan de igual salario que los hombres por igual trabajo y cuentan con amparo legal para su desempeño laboral, todavía perviven brechas que limitan su desarrollo.

Así lo expresaron participantes, la mayoría mujeres, en el taller internacional “Gestión, conocimiento e innovación con género”, desarrollado como parte del XIII seminario Ibergecyt 2014, que organiza la Empresa de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, adscrita al Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA).

El encuentro, antecedido por varios talleres nacionales promovidos por GECYT, contó con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED)

“Todavía queda mucho por hacer en materia de género en las empresas cubanas, pero ya empezamos a encontrar caminos para avanzar en la promoción de una cultura de género, que tanta falta hace en los sectores de la gestión empresarial”, comentó a SEMIac Sara Artilles, consultora de GECYT.

La también profesora universitaria agregó que, entre otros avances, hoy día se cuenta con una agenda para el empoderamiento de las mujeres, un conjunto de indicadores para medir estos temas en las entidades empresariales y se ha creado una red sobre gestión, conocimiento e innovación con equidad de género.

GECYT ha capacitado a más de 450 personas en diversos talleres sobre género y empresa desde 2012 y ha realizado un trabajo de asesoría directa y acompañamiento en Industrias Locales de Baracoa, en el extremo oriental del país, precisó Artilles a SEMIac.

Uno de los sectores que ha comenzado a trabajar el tema de la equidad desde una estrategia específica es el de la construcción, donde 21, 33 por ciento del total de trabajadores son mujeres y, de ellas, 52,2 por ciento son técnicas y solo cinco por ciento ocupa cargos de dirección, indicó Aurelia Ramos, directora de cuadros de esa entidad.

“Desde 2013 establecimos un plan de acción por la equidad de género para incorporar de manera creciente y mantener a mujeres en el organismo, promover oportunidades, derechos equitativos y deberes para mujeres y hombres, en aras de su desarrollo personal y profesional”, agregó.

Tras un diagnóstico que ayudara a conocer las principales necesidades, el trabajo se ha enfocado en las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo, horario laboral y los servicios de atención a la familia y al espacio privado, detalló Ramos.

También en acciones de sensibilización y capacitación en materia de género e igualdad, la formación laboral específica para insertar a mujeres a los oficios básicos de la construcción y en la orientación vocacional con perspectiva de género.

“El de la construcción es un sector duro, por la intensidad del trabajo en las obras y también por las características del personal que eventualmente se contrata”, comentó a SEMIac Doraisi Castillo Fernández, directora de Control y Análisis de la Gestión en la empresa de Materiales de la Construcción de Ciego de Ávila, a más de 400 kilómetros de La Habana.

Con seis años de trabajo en el sector, Castillo identifica resistencias y estereotipos cuando, en voz de algún directivo, se escucha decir: ¿cómo vamos a poner a esta mujer, con esa dulzura, en este ambiente tan agresivo?

“Esa ha sido una primera lucha: sensibilizar a quienes nos rodean sobre la necesidad de tener mujeres en todos los espacios, desde operarias hasta directivas”, sostuvo a SEMIac.

Si bien en su provincia hay muy pocas operarias y ninguna en equipos pesados, sí cuentan con un grupo considerable de técnicas e ingenieras en las obras, cuya función las obliga a estar en el terreno.

“Por eso hemos intencionado la creación de facilidades temporales para ellas, como la instalación de servicios sanitarios para mujeres con buenas condiciones”, detalló.

“Atraer a estudiantes que optan por carreras técnicas afines y captar futuras trabajadoras para el sector es otra labor que estamos desarrollando”, agregó.

La capacitación, en tanto, es el eje central de la estrategia para el logro de un cambio institucional favorable a la equidad de género en la Unión Cubapetróleo, otro sector fuertemente masculinizado, donde solo 35 por ciento de los trabajadores son mujeres, explicó Yanet Armenteros, profesora del Centro Politécnico del Petróleo.

Enfocada a la creación de capacidades técnicas en materia de género, esa entidad cuenta con una Cátedra de Estudios de Género, trabaja en la formación para el cambio organizacional pro-equidad y desarrolla un programa educativo sobre género en la organización, para diferentes públicos.

En el sector del turismo, se conoció del plan de igualdad del Hotel NH Capri, en la capital cubana, como parte de la práctica de ese grupo turístico español.

“Al ser firmante del Capítulo de la Diversidad de España, NH asume el compromiso de cumplir con las directivas de la Unión Europea y la legislación local en temas de anti-

discriminación, igualdad de oportunidades y diversidad, entre otros principios básicos”, explicó el director del hotel, Alfredo Vilchis.

En el extremo oriental del país y desde otras condiciones, la Unidad Económica de Base Industrias Locales Varias de Baracoa avanza en una política y estrategia con equidad de género y responsabilidad social.

La entidad emplea para sus producciones los recursos naturales del territorio y los desechos que genera la gran industria, informó Yusnaida López Gómez, abogada de Industrias Locales de Baracoa.

Con la asesoría de GECYT, su estrategia incluye sensibilizar en género a la fuerza laboral asociada a la producción, así como fortalecer la capacidad de autocuidado en hombres y mujeres a partir de los indicadores de seguridad y salud del trabajo, teniendo en cuenta el diseño de los puestos de labor y la organización de la producción.

También se han iniciado análisis estadísticos de todos los procesos que atiende recursos humanos, desagregados por sexo: capacitación, jubilación, vacaciones, salarios, comportamiento por área, licencias, ausencias, aporte a la producción y otros.

“Se trata de una experiencia novedosa en un tema de actualidad y relevancia en el ámbito rural”, comentó Juan Francisco Montalbán Carrasco, embajador de España en Cuba, al referirse a esa experiencia en proceso en Baracoa, donde la cooperación española desarrolla proyectos en Cuba como parte de su programa de desarrollo local.