

La inserción al empleo con enfoque de equidad de género

Insertion to Employment with a Gender Equity Approach

Lic. Libia Suarez Suarez, Dr. Yelineis Pacheco Suárez, MSc. Laura Hernández Arencibia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad de Pinar del Río, Cuba

RESUMEN: El presente artículo tiene reflexiona sobre la inserción al empleo con enfoque de equidad de género. Se analiza desde una panorámica teórico conceptual la dicotomía existente mujer-empleo y se aborda cómo se ha manifestado en Cuba después del triunfo de la Revolución. Se concluye reflexionando que a pesar de que las políticas de incorporación de la mujer al trabajo han tenido un impacto positivo, la implementación de políticas propicias a la mujer y su incorporación al empleo son condiciones necesarias pero no suficientes para lograr la equidad.

PALABRAS CLAVE: empleo, género, equidad.

ABSTRACT: The present article reflects about the insertion into employment with a focus on gender equity. The dichotomy between women and employment is analyzed from a conceptual theoretical perspective and it is discussed how it has manifested itself in Cuba after the triumph of the Revolution. It concludes by reflecting that despite the fact that policies to incorporate women into work have had a positive impact on women's access to the public world, the implementation of policies that are conducive to women and their incorporation into the world of work are necessary conditions, but not enough to achieve equity.

KEYWORDS: employment, gender, equity.

La incorporación del potencial creativo de las mujeres en los distintos procesos de la vida económica, en condiciones de igualdad con los hombres, es un acto de justicia social y constituye una de las bases fundamentales para impulsar el desarrollo, sin embargo, los marcados estereotipos sexistas heredados, principalmente, por las diferencias en la educación de género teniendo en cuenta el sexo, no permiten que la participación de la mujer alcance el mismo nivel en todos los sectores.

Las construcciones sociales han marcado en las sociedades modernas la identidad de hombres y mujeres, ha sido la permanencia de una división sexual del trabajo que atribuye al hombre la responsabilidad de proveer los ingresos familiares y a las mujeres las obligaciones del mundo doméstico lo cual incluye el cuidado y la crianza de los hijos, y de los más adultos. A pesar de ello, en los últimos tiempos estos modelos han ido cambiando, producto a transformaciones en las dinámicas familiares y a las estructuras que rigen o sustentan todo el entramado social, político y económico, así la mujer ha encontrado nuevos espacios de participación de los que se puede mencionar su papel en el mercado laboral remunerado, la preparación educativa y la visualización femenina en puestos de dirección, entre otros, lo cual se traduce no sólo en la independencia y empoderamiento femenino sino también en la redefinición de pautas económicas en el hogar y las relaciones sociales de género.

Las transformaciones socio-económicas emprendidas por la Revolución cubana a partir de 1959, han permitido diseñar y aplicar una estrategia de desarrollo que armoniza el crecimiento económico con el desarrollo social. En materia de empleo, la estrategia ha estado dirigida desde el primer momento, a procurar un empleo, con un ingreso decoroso a cada ciudadano apto para trabajar.

La propia Constitución de la República de Cuba de 1976, establece y reconoce que el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano, y que este es remunerado conforme a su calidad y cantidad. Asimismo plantea, que la mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar, y que el Estado garantiza que se ofrezca a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país.

Sin embargo, la realidad cubana demuestra que esta pretensión no ha sido satisfecha aún, y que producto a un enfoque de género no ajustado al principio de equidad y que responde al sistema patriarcal que históricamente se ha vivido, la mujer no es hoy, independiente económicamente en muchos casos.

El presente artículo se propone reflexionar sobre la inserción al empleo con enfoque de equidad de género.

Algunos referentes conceptuales sobre empleo y equidad de género

La terminología género comenzó a ser utilizada en las ciencias sociales en las décadas del 60 y 70 del siglo XX, fundamentalmente en los Estados Unidos e Inglaterra, ligado a los movimientos feministas por lo cual se ha reconocido que *“los estudios de género son estudios feministas”* (Bosch & Ferrer, 2002, p. 37).

Así comienza a desarrollarse una Teoría de Género, en las que sobresalen escritos como los de Sherry Ortner, Michelle Zimbalist Rosaldo, Gayle Rubin, Esperanza Bosh, Victoria Ferrer, que insistían en la cualidad social de las distinciones basadas en el sexo. De esta forma los primeros estudios sobre el tema se desarrollan con una fuerte acción política – social, comprometida en muchos de los casos a la denuncia de la situación de las mujeres y el esfuerzo por propiciar cambios sociales.

En estos estudios han jugado un papel importante la recurrencia al entendimiento de conceptos como: sexo y género, distinciones que tienen su base en Simone de Beauvoir, quien anotó que *“una mujer no nace sino que se hace”*.

De esta manera se nace

Con un sexo biológico, pero devenimos psicológica y socialmente sexuados mediante un proceso que discurre en los marcos del desarrollo ontogenético de la personalidad y conduce a la construcción individual activa de lo que denominamos los procesos psicológicos, la sexualidad, la identidad de género, el rol de género y la orientación sexo – erótica. (Pagés, 2004, p. 35)

Para los años 70 del siglo XX es tomada la propuesta de Simone de Beauvoir por feministas académicas anglosajonas las cuales sistematizan el concepto de género, empleándolo *“para referirse a la construcción sociocultural de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres”* (Maquieira, Álvarez, & Sánchez, 2001, p. 159).

El género consiste entonces *“en la interpretación cultural del sexo, es decir, el conjunto de expectativas sociales depositadas sobre los roles a desempeñar por hombres y mujeres: lo que se espera de ambos”* (Murillo, 2000, p. 14).

Si se tiene en cuenta lo anterior la categoría de género aludirá a las identidades, comportamientos, roles, funciones, percepciones que la sociedad propone o establece para cada individuo las cuales son aprendidas e incluso variables, pues coincidiendo con Marcela Lagarde *“es posible que una persona a lo largo de su vida modifique su cosmovisión de género simplemente al vivir, porque cambia la persona, cambia la sociedad y con ella pueden transformarse los valores, normas y manera de juzgar los hechos”* (Lagarde, 1997, p. 14).

Equívocamente, se concibe que género sea sinónimo de mujer. Como categoría de análisis, el concepto de *“género”* es utilizado en las ciencias sociales desde que el antropólogo John Money propusiera, en 1955, el término rol de género (gender role) para describir *“los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres”* (Murguialday, 2006, p. 108).

Esta misma autora referencia que en 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Robert Stoller definió la *“identidad de género”* (gender identity) y concluyó que esta *“no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género”* (Murguialday, 2006, p. 110).

Posteriormente, en los años 80 del pasado siglo, el género comenzó a ser utilizado por diversas disciplinas de las ciencias sociales porque demostraba ser una categoría útil para delimitar con mayor precisión cómo la diferencia biológica se convierte en desigualdad económica, social y política entre mujeres y hombres, colocando los determinantes de la desigualdad entre los sexos en los terrenos simbólico, cultural e histórico.

Género corresponde a la organización social de las relaciones entre sexos. Su significado contiene la consideración de que las características y diferencias de los sexos, los roles que le asignan a cada uno de ellos, son creaciones y construcciones sociales culturales.

Según informes de la Organización de Naciones Unidas (ONU, 1999), el género se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres basadas en roles definidos socialmente, que se asignan a uno u otro sexo. El sentido del término *“género”* ha evolucionado, diferenciándose de la palabra *“sexo”*, para expresar la realidad de que la situación y los roles de la mujer y del hombre son construcciones sociales sujetas a cambio.

Como se puede apreciar, el término género ha sido definido por diversos autores, entre los que también se encuentra Silveira (2000), quien señala que *“el concepto de género se refiere a la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres, que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida”* (pp. 3-4).

Por su parte, la ONU (1999) expresa que:

El género se define como los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural, aunque también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas y, a su vez, influye en los resultados de tales prácticas. (p. 18)

Resulta apropiado resaltar que cuando se habla de género, se refiere a una construcción social e histórica producto de la cultura, pues esta determina la asignación de roles que corresponden a cada uno de los sexos en cada sociedad y en cada época histórica, estableciendo como norma los atributos adecuados al hombre y a la mujer. De esta manera se conforma un sistema de exigencias sociales que el ser humano aprende, incorpora y cumple a raíz de la influencia del proceso de socialización, referido este a los símbolos de una cultura dada, a los conceptos normativos que esta posee, a factores institucionales

y a representaciones sociales que moldean la subjetividad de los hombres y de las mujeres, y que se basan en las relaciones de poder.

Los conceptos presentados hasta el momento sobre género coinciden en identificar su esencia en los siguientes elementos: creencias, rasgos, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a las mujeres y a los hombres, como producto de un proceso histórico de construcción social, por lo que puede ser modificada.

Los referentes teóricos expuestos denotan que existen brechas de género, que no son más que las disparidades que existen entre hombres, mujeres, niños y niñas para el acceso a los recursos. Teniendo en cuenta los puntos de vista citados anteriormente, se puede definir la equidad de género como la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, es decir, incluye la desigualdad necesaria, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Según Montecino y Rebolledo, se pueden distinguir dos grandes enfoques en los análisis de equidad de género:

Por un lado, aquellos que enfatizan en la construcción simbólica de lo femenino y lo masculino, y los que ponen más interés en lo económico como clave para entender cómo se posicionan hombres y mujeres en la vida social; por otro lado están los enfoques de construcción social del género, relacionados con la teoría marxista, los cuales sostienen que es más importante considerar qué es lo que hacen hombres y mujeres, no los símbolos. (Montecino & Rebolledo, 1996, p. 13)

Si bien el hombre y la mujer son diferentes biológicamente, muchas de las características que se les atribuyen no corresponden a lo dado por la naturaleza, sino a un conjunto de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que la sociedad otorga a los sexos.

El monopolio del hombre en la toma de decisiones, o sea, el control del poder tanto en la sociedad como en el hogar, llevó a considerar, hasta hace poco, que las características asignadas al sexo masculino eran valiosas, mientras que aquellas asociadas al sexo femenino eran desvalorizadas. Un mundo hecho a la imagen y la semejanza de los intereses del hombre. (Rodríguez, 2009, p. 18)

La relevancia de tomar en cuenta la perspectiva de género reside en que esta permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos.

Un proceso que no tenga en cuenta ni analice los modelos subyacentes, que se considere neutral, posiblemente se esté construyendo sobre situaciones discriminatorias, excluyentes o desvalorizantes. Por todo esto, Moreno (2006) plantea que *“es necesario integrar a este enfoque los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en los que se identifiquen aprendizajes, trayectorias, formas diferentes de realización, y que estos se reconozcan como tales, sin contraponerse o desvirtuarse”*(pp. 4-5).

De ahí que las mujeres y los hombres pueden hacer o desarrollar diferentes actividades, no por su sexo, sino por sus competencias laborales, méritos y capacidades.

Una de las prioridades fundamentales del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover el trabajo decente y productivo y las oportunidades de obtener ingresos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. La incorporación de las cuestiones de género en el fomento del empleo puede contribuir a promover la productividad y el crecimiento económico, el desarrollo de los recursos humanos, el crecimiento sostenible y la reducción de la pobreza de manera más eficaz.

Una mirada sobre el empleo de la mujer y la equidad de género en América Latina

El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) fue concebido en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres y adoptado en el año 2000 por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA). Constituye un consenso político de los Estados Miembros sobre la situación de discriminación y de violencia contra las mujeres y el reconocimiento de la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, el combate a todas las formas de discriminación y la promoción de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género.

A partir de la adopción del PIA, cada año, en el marco de la Asamblea General de la OEA, los Estados Miembros han reafirmado su compromiso con el mismo, y recientemente lo han realizado en el Cuadragésimo Primer Período Ordinario de sesiones de la Asamblea General, llevada a cabo en El Salvador, junio de 2011.

Asimismo, en las Cumbres de las Américas, el PIA ha recibido el respaldo de los Jefes de Estado y de Gobierno, integrándose, por vez primera, la perspectiva de género y la igualdad de género, en el Plan de Acción de la Tercera Cumbre (Quebec, 2000).

En materia de trabajo, se destaca la Cuarta Cumbre (Mar del Plata, 2005), que enfocada en la creación de trabajo decente y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, reafirmó la voluntad de combatir la discriminación de género en el mundo laboral. La X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito en 2007, acordó el Consenso de Quito en el cual se reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar.

Para ello, se comprometieron a incluir el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales; desarrollar medidas de corresponsabilidad que se apliquen por igual a hombres y mujeres; formular políticas de empleo de calidad y seguridad social, incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios y la igualdad de condiciones y derechos laborales.

En las últimas décadas, América Latina y el Caribe han sido el escenario de la irrupción de un gran porcentaje de mujeres al mercado laboral. Este hecho es positivo tanto a nivel macroeconómico, por los efectos que significa para las economías de la región la utilización de una buena parte de la fuerza de trabajo, hasta ahora considerada secundaria, como también a nivel micro, por el aporte de los nuevos ingresos provenientes del trabajo remunerado que las mujeres hacen a sus hogares. No obstante, la entrada masiva de las mujeres a los mercados de trabajo no ha satisfecho las expectativas en relación al impulso que esta participación traería al desarrollo económico nacional y al bienestar que acarrearía a los hogares. Por parte de las mujeres, sus expectativas tampoco han sido plenamente satisfechas, en tanto la entrada al mercado laboral, no les ha asegurado empleos de calidad.

Las mujeres están sobre representadas en la economía informal, tendencia que se muestra creciente entre 2008 y 2010 el empleo informal masculino subió ligeramente de 50,1% a 50,9%, en tanto que para las mujeres esta alza ha sido más significativa, pasando del 56,8% al 57,6%, cifras que muestran que la brecha de género de informalidad también ha aumentado de 6,7 a 7,6 puntos porcentuales en dos años (OIT, 2010). Más aún, al interior del trabajo informal se reproducen las mismas brechas de género que se observan en el trabajo formal.

El número de trabajadoras domésticas en el mundo se eleva a más de 100 millones, de las cuales cerca de 16 millones son mujeres latinoamericanas. La OIT estima que en América Latina el trabajo doméstico representa el 15,8% del empleo femenino (Valenzuela & Mora, 2009). Este tipo de trabajo es una actividad realizada casi en su totalidad por mujeres, en su mayoría migrantes, indígenas, afro descendientes, con baja escolaridad; es considerado un trabajo "*típicamente femenino*" ya que realizan actividades como lavar, planchar, limpiar, atender y cuidar a otras personas, etc., en los hogares y, en tanto tal, es un trabajo desvalorizado y subestimado (OIT, 2011). Se caracteriza por sus extensas jornadas, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales.

El Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), reafirma el derecho a la protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Por su parte, el Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad (2000) revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo así como la salud y la seguridad de la madre y sus hijos e hijas.

Según la OIT, la participación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina "*casi se ha duplicado desde 1975*", año en que se estableció el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer.

A nivel mundial, las mujeres ganan en promedio un 23% menos que los hombres. La brecha salarial en América Latina y el Caribe es de aproximadamente un 17%, según datos de la ONU.

Actualmente, una de cada tres mujeres en América Latina y el Caribe no tiene ingresos propios. En el caso de los hombres es sólo uno de cada diez, según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). El 51,6% de las mujeres afirma que la falta de remuneración está vinculada a la necesidad de realizar las tareas del hogar. El tiempo que las mujeres invierten en este tipo de trabajo es el doble del que le dedican los hombres. En Brasil, Costa Rica y Ecuador la diferencia es incluso cuatro veces mayor.

Las mujeres siguen enfrentando amplias brechas de desigualdad de género en aspectos tales como la participación laboral, el desempleo, el ingreso, la informalidad laboral y la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia y las tareas domésticas. También se puede observar que algunas de esas brechas, que son producto de políticas económicas, laborales y de empleo neutrales al género, se han profundizado durante las crisis que han tenido lugar en la última década en América Latina, lo cual muestra una mayor vulnerabilidad. A continuación se muestran algunas de ellas:

- La pobreza sigue afectando más a las mujeres.

Desde una mirada de género se evidencia que la situación de pobreza de hombres y mujeres, son de distinta naturaleza, manifestándose en otras dimensiones, tales como pobreza de oportunidades, de trabajo, de tiempo, de acceso a redes sociales, entre otras manifestaciones. En la pobreza femenina incide una serie de factores que tienen su raíz en la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres

la responsabilidad casi exclusiva de los quehaceres domésticos y las labores de cuidado, lo cual es una poderosa barrera de entrada de las mujeres al mercado de trabajo.

- Las mujeres tienen una mayor carga global de trabajo.

Actualmente, el trabajo no remunerado ha adquirido visibilidad estadística, ya muestran que las mujeres tienen jornadas diarias más largas que las de los hombres, ya que a las responsabilidades de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado asignadas a ellas tradicionalmente, se suma el trabajo remunerado.

- Las mujeres siguen presentando tasas de desempleo más altas que las de los hombres.

Esta brecha es generada por la discriminación a la contratación de las mujeres ocasionada, entre otras causas, por los prejuicios de los empleadores en relación a que las mujeres, por su condición de madres resultan más caras por su posibilidad de embarazarse y tener más ausencias al trabajo por su responsabilidad en el cuidado de los miembros del hogar.

Mujer y empleo en Cuba

La incorporación de la mujer cubana, después del triunfo de la Revolución a la vida laboral se produjo bajo el impacto perenne de un proceso acumulativo de renovación estructural del empleo. Por primera vez la mujer tuvo acceso a puestos de trabajo vedados históricamente para ella dada su naturaleza masculina.

Antes de 1959 la incorporación de la mujer al trabajo socialmente útil era mínima, debido fundamentalmente a las pocas posibilidades para el empleo femenino y a las escasas oportunidades para la preparación cultural y profesional de las féminas.

Durante las cinco primeras décadas del presente siglo la principal fuente de empleo para las mujeres fue el servicio doméstico, en la esfera industrial donde se empleaban como obreras (tabaqueras y textiles) y en los servicios y el comercio. Según los datos que nos ofrece el censo realizado en 1953 el 86,4% de las mujeres en edad de trabajar no tenían vínculo laboral, y se dedicaban a las labores del hogar como amas de casa, sólo trabajaba el 19,2% de las mujeres mayores de 15 años.

Con el inicio del proceso revolucionario se vivencia un conjunto de transformaciones que abren espacios para la participación masiva de la mujer en todos los escenarios sociales. La incorporación de la cubana a la esfera laboral se produce a partir de una renovación constante en la estructura y el sistema de empleos que garantiza el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de tradición masculina.

Se crearon múltiples oficios con el objetivo de viabilizar la participación económica de las mujeres, y a la vez garantizar el avance de planes de desarrollo socioeconómicos que fueron diseñados contando con la presencia de la mujer. Este proceso no transcurrió de forma simple, no podemos obviar las profundas raíces patriarcales que atraviesan todo el sistema de relaciones en nuestra sociedad y que se materializaron en el recelo, la incomprensión y hasta rechazo para la incorporación de la mujer al trabajo.

En agosto de 1960 se fundó la Federación de Mujeres Cubanas, organización no gubernamental creada como mecanismo para el adelanto de la mujer, y que en estos años realiza estudios relacionados fundamentalmente con los factores que pudieran frenar la incorporación plena de las féminas al desarrollo económico, político y social del país.

En conferencia impartida por Espín (2000) en el Primer Taller Continental de Cátedras, Programas y Centros de Estudio de la Mujer, se precisa que las primeras pesquisas estuvieron dirigidas a los

problemas sociales de la mujer y la familia; los problemas relacionados con la incorporación de la mujer al trabajo asalariado; y a la creación de los Círculos Infantiles, encaminados al desarrollo físico, intelectual, estético y moral del niño en los primeros años de vida (0 a 6 años).

Es importante acentuar que el objetivo de incorporar a la mujer a la sociedad no era solo una necesidad social, sino que pretendía también su realización como ser humano. En este sentido, Castro (2010) afirma: *“...no solo es justo que la mujer tenga oportunidad de desarrollar su capacidad en beneficio de la sociedad, sino también que es necesario a la sociedad que la mujer encuentre todas las posibilidades de desarrollar plenamente sus capacidades”*. A partir del Primer Congreso del Partido en 1975, se marca una evolución cualitativa del proceso que se gesta en la sociedad en relación con las mujeres. Este evento precisa en sus lineamientos la necesidad de ampliar la participación laboral de las féminas por medio de su calificación y la concientización en el pueblo para aumentar las medidas que coadyuvan a la solución de problemas objetivos y la erradicación de factores subjetivos que frenan el pleno ejercicio de la igualdad.

Los derechos laborales de las mujeres fueron legitimados por las leyes revolucionarias y se plasman en los principales instrumentos jurídicos en materia civil y laboral como la Constitución de la República de Cuba y el Código Laboral. Jurídicamente se garantizan derechos iguales para hombres y mujeres. La Constitución Política de Cuba otorga el máximo respaldo al derecho de igualdad al precisar que *“la mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, social, cultural y familiar...”* (Constitución, 1976; Art. 42 y 44).

De igual forma, la Constitución de 1992 postula que el Estado debe garantizar que se ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país, y acota al respecto: *“El Estado se esfuerza por crear las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad”* (Constitución, 1992).

El Plan de Acción Nacional Cubano de seguimiento a la IV Conferencia de Beijing resume el sentir y la voluntad política del Estado y refleja que debe constituir la piedra angular en el desarrollo de estrategias para la mujer; además, en los lineamientos de la política económica y social del país está presente el enfoque de género en función de la equidad y la justicia nacional.

Las leyes laborales también contemplan directamente a la mujer. Ejemplo de ello es la Ley 49 de 1984 o Código de Trabajo, que dedica un artículo al trabajo femenino y en el cual aparece que *“las administraciones deben crear y mantener condiciones adecuadas de trabajo y las instalaciones necesarias para la participación de la mujer en el proceso laboral”*.

La Central de Trabajadores de Cuba y los sindicatos realizan acciones cotidianas para garantizar que trabajadores y trabajadoras laboren en un entorno sano, seguro y con facilidades que permitan mantener una mayor motivación, disposición y resultados en sus tareas. Iguales derechos tienen, así mismo, las mujeres y los hombres en materia financiera, con similares condiciones en los productos y servicios bancarios, tanto en las cuentas de ahorro como en los créditos para la adquisición de bienes, servicios y la vivienda. Las trabajadoras también ejercen su derecho de asociación y lo hacen en sus respectivos sindicatos, la Federación de Mujeres Cubanas y las organizaciones profesionales y sociales.

La seguridad social establece un sistema que ofrece una amplia protección a la mujer mediante el otorgamiento de prestaciones y pensiones. Las prestaciones por enfermedad o accidente se conceden sin exigir periodo de calificación y sin límite de duración hasta que se produzca el alta médica o se otorgue pensión por invalidez. La prestación por maternidad de la mujer trabajadora incluye la licencia retribuida prenatal, la posnatal y una licencia pagada opcional después del vencimiento de esta última. A partir de ahí, la madre trabajadora puede acogerse a una licencia o reincorporarse al trabajo. También

existen otras protecciones para la gestante, como el disfrute de seis días durante este periodo para su atención médica y estomatológica antes del parto, y luego del nacimiento del niño cuenta con un día de licencia remunerada cada mes para concurrir al médico de la familia.

Una vez realizadas las primeras transformaciones dirigidas a la eliminación del servicio doméstico y de la prostitución que ocupaban a una gran cantidad de mujeres se produce durante las décadas de los 70 y los 80 un aumento considerable de la fuerza laboral femenina en múltiples sectores económicos del país. La situación laboral de la mujer ha estado estrechamente relacionada con su desarrollo cultural y superación técnica y profesional. La mujer ha podido optar por mejores puestos de trabajo en cuanto a calificación y salario se refiere, no sólo por estar amparada legalmente sino también por haber acrecentado su nivel educacional. Es así como en el sector estatal civil las mujeres técnicas y profesionales constituían, en 1997, el 64.09% de toda la fuerza empleada en ese grupo ocupacional. En 1994 la mujer representaba el 43% de los técnicos dedicados a la ciencia y el 41.7% de los investigadores científicos (León, 2006).

La difícil situación económica por la que atraviesa el país desde 1990 repercute directamente en la situación social de las mujeres cubanas, se ha mantenido en lo esencial el protagonismo de la mujer en los espacios públicos, pero ello ha representado una carga adicional que supone un alto costo social para sus desempeños, debido al incremento y a la complejidad de las tareas domésticas y para la solución de las dificultades que se presentan en la vida cotidiana. La situación económica que se ha presentado en estos últimos años ha condicionado un proceso de reestructuración de la economía cubana con vistas a su inserción en el mercado internacional. Tal fenómeno indudablemente ha repercutido en la estructura ocupacional, y por ende, en la división sexual del trabajo. No podría consignarse, sin embargo, que se haya producido un retorno de la mujer al hogar en correspondencia con la intensidad de la crisis.

La incorporación de la mujer al mundo laboral es una conquista de género reconocida en su importancia por la dirección política del país e integrada por la mujer cubana a su identidad, que aunque consciente de la cuota de sacrificio personal que ella ha significado, su materialización le ha permitido también experimentar a muchas mujeres el placer de la realización individual. (Olmedo, G., s.a, p. 45)

Entre 1990 y 1994 se redujo la ocupación femenina en el sector estatal civil en un 31,5% (FMC, 1996). Durante 1997 y 1998, las mujeres fueron el 45% del personal racionalizado (Díaz, 2000).

Las garantías estatutarias para fomentar la igualdad y el derecho al trabajo, las inversiones en la salud y la educación, la nutrición y los servicios sociales, los permisos de maternidad protegidos jurídicamente, las guarderías y la posibilidad de regresar al trabajo después de dar a luz son elementos que han ayudado a que las mujeres salgan del hogar y devenguen un salario dentro de la economía formal. Las inversiones efectuadas en sus habilidades y competencias ha sido otro aspecto de enorme importancia.

Podemos concluir diciendo que aunque la masiva presencia de la mujer en la esfera profesional es una cualidad adquirida durante la Revolución en la estructura del empleo en Cuba, que ha roto el mito de la irracionalidad femenina; aún se conservan rasgos tradicionales de la división sexual del trabajo como es la feminización del sector de los servicios y administrativos donde la presencia masculina sigue siendo muy baja. Ello se corrobora también con los indicadores elevados de participación de la mujer en los sectores de la educación y la salud pública.

El proceso de equidad laboral no puede asociarse exclusivamente a los cambios en la educación de los recursos humanos pues él también está asociado a transformaciones tecnológicas que modifican las condiciones laborales favoreciendo un tipo de trabajo más intelectual que físico donde la mujer pueda revelarse como un ser racional.

CONCLUSIONES

La construcción social de lo que es femenino o masculino es el resultado de la división sexual del trabajo que da al hombre la tarea de proveer de ingresos a la familia y a la mujer la reproducción del mundo doméstico, claro que en los últimos años esta idea no ha quedado estática ya que se han producido cambios en las estructuras y dinámicas familiares, el mejoramiento educativo de la mujer, los cambios en las condiciones de trabajo, su participación en el mercado de trabajo remunerado, ha traído consigo cambios en las relaciones sociales de género y las redistribuciones económicas del hogar.

Sin embargo, se considera que resulta necesario integrar al enfoque de género los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en los que se identifiquen aprendizajes, trayectorias, formas diferentes de realización, y que estos se reconozcan como tales, sin contraponerse o desvirtuarse.

A partir del análisis realizado se pudo determinar que las mujeres siguen enfrentando amplias brechas de desigualdad de género en aspectos tales como: la participación laboral, el desempleo, el ingreso, la informalidad laboral y la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia y las tareas domésticas.

Las políticas de incorporación de la mujer al empleo han tenido un impacto positivo a partir del triunfo de la Revolución, sin embargo, esto no ha sido suficiente para lograr la equidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bosch, E., & Ferrer, V. A. (2002). *La voz de las invisibles. La víctima de un mal amor que mata*. Madrid: Cátedra.
- Díaz, I. (2000). *Cuba: ¿igualdad de oportunidades?*. La Habana: Ponencia presentada. Donde fue presentada la ponencia?
- Constitución de la República de Cuba 1976. La Habana, Publicación La Nación Cubana.
- Constitución de la República de Cuba 1992. La Habana, Editora Política.
- Federación de Mujeres Cubanas (FMC). (1996). *La cubana: De Beijing al 2000*. La Habana: Editorial de la Mujer.
- Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- León, D. E. (2006). Mujer, empleo y dirección en Cuba: algo más que estadísticas. En A. B. Rodríguez, *Sociedad Cubana Hoy*. (pág. 26). La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- León, F. M. (2006). Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla Margarita, estado Nueva Esparta. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4-5.
- Maquieira, V., Álvarez, S., & Sánchez, C. (2001). (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza.
- Montecino, S., & Rebolledo, L. (1996). *Conceptos de género y desarrollo*. Chile: Universidad de Chile.
- Moreno, F. (2006). Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla Margarita, estado Nueva Esparta. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4-3.

- Murillo, S. (2000). *Relaciones de poder entre hombres y mujeres. Los efectos del aprendizaje de rol en los conflictos y en la violencia de género*. Madrid: Federación de Mujeres Progresistas.
- OIT. (2011). *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. San José de Costa Rica: OIT
- OIT. (2010). *Panorama Laboral 2010. Oficina Regional para América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- ONU. (1999). *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo: mundialización, género y trabajo*. Suiza: ONU.
- Pagés, J. C. (2004). Feminismo y masculinidad: ¿mujeres contra hombres? *Temas*, (37–38), 17-25.
- Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: OIT.

RECIBIDO: 21/01/2017

APROBADO: 13/03/2017

Lic. Libia Suarez Suarez. Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad de Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: aurely@nauta.edu.cu

Dr. Yelineis Pacheco Suárez. Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad de Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: yeli@upr.edu.cu

MSc. Laura Hernández Arencibia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad de Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: laura@upr.edu.cu