

LA POLÍTICA DE EMPLEO EN FUNCIÓN DE LA MUJER CUBANA: ¿INCLUSIÓN, EM- PODERAMIENTO, CONTINUIDAD O DISCONTINUIDAD?

THE EMPLOYMENT POLICY FOR CUBAN WOMEN: INCLUSION, EM- POWERMENT, CONTINUITY OR DISCONTINUITY?

Olga Lourdes Vila Pérez¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1385-9629>

E-mail: ovila@ucf.edu.cu

Yoana Lázara Piedra Sarría¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7399-1736>

E-mail: ylpiedra@ucf.edu.cu

Vivian Varens Albelo¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5235-7314>

E-mail: vvarens@ucf.edu.cu

Alexander Brito Brito¹

E-mail: alexander.cfg@anec.cu

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vila Pérez, O.L., Piedra Sarría, Y.L., Varens Albelo, V., & Brito Brito, A. (2022). La política de empleo en función de la mujer cubana: ¿inclusión, empoderamiento, continuidad o discontinuidad?. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 7(2), 144-150. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>

RESUMEN

El trabajo presentado forma parte del perfeccionamiento de la política de empleo como parte de la política social cubana. La mujer siempre ha ocupado un espacio importante dentro de esta y es un derecho y un deber trabajar en función de la búsqueda de ingresos para la manutención de la familia. En Cuba, la mujer no solo forma parte del hogar, sino que ocupa cargos de inserción desde el primer nivel, así como otras actividades indispensables en la vida socioeconómica del país. Sin embargo, estudios realizados revelan la necesidad de disminuir o eliminar factores que hoy siguen atentando contra la inserción laboral. El objetivo de esta indagación consiste en demostrar que la política de empleo como política pública es un espacio de inclusión para la mujer en la realidad cubana. Como segundo elemento, se esbozan ideas relacionadas con estereotipos y factores que aún persisten a partir de la estructura patriarcal que las sociedades han vivido y siguen reproduciendo. Se utiliza para ello el método histórico-lógico, el analítico-sintético y el análisis de documentos, este último, a través de reseñas de investigaciones, así como algunos elementos prácticos relacionados con las vivencias de las mujeres en los colectivos laborales.

Palabras clave:

Política social, empleo, mujeres, emprendimiento, estereotipos, contradicciones.

ABSTRACT

The work presented is part of the efforts made for the improvement of the employment policy as part of Cuba's social policy. Women have always occupied an important place within this policy and they have the right and the responsibility to work in order to earn an income to support their families. In Cuba, women are not only part of the household, but also occupy first-level insertion positions as well as other indispensable activities in the socioeconomic life of the country. However, studies reveal the need to reduce or eliminate factors that, even today, continue to hinder labor insertion. The objective of this research is to validate that an employment policy as a public policy is a space of inclusion for women in the Cuban reality. As a second element, the articles emphasizes on ideas related to stereotypes and factors that still persist from the patriarchal structure that societies have lived and continue to reproduce. For this purpose, the historical-logical method, the analytical-synthetic method and the analysis of documents are used, the latter through research reviews, as well as some practical elements related to the experiences of women in different working communities.

Keywords:

Social policy, employment, women, entrepreneurship, stereotypes, contradictions.

INTRODUCCIÓN

En Cuba desde el triunfo de la Revolución la política laboral, en su máxima expresión, es decir el empleo, toma lugar para cumplir con uno de los legados del documento “La Historia Me Absolverá”. Se ha basado jurídicamente y socialmente en la igualdad y la justicia social, no discriminación por raza, sexo o creencia religiosa. Como resultado el Estado generó disímiles empleos, no solo como política general para favorecer el nivel de ingresos y sustento de las familias y eliminar la pobreza y hambruna de aquellos tiempos, sino para incrementar el espacio a favor de la participación de las mujeres en la esfera pública.

Hasta los años ochenta del siglo pasado, en Cuba los principios de pleno empleo, igualdad salarial y redistribución universal y subsidiada desde los fondos sociales de consumo, armonizaban con un contexto de estabilidad económica y apoyo internacional que garantizaban su sostenibilidad. El Estado empleaba al 95% de los ocupados, con una participación minoritaria de las formas de propiedad no estatales. De este modo los salarios del sector estatal llegaron a representar el 80% de los ingresos de las familias. La principal vía de acceso al consumo provenía fundamentalmente de ofertas estatales, a través de la redistribución del ingreso. Esta situación varía a partir de la crisis de los noventa, donde se evidencia una nueva etapa de creciente desigualdad de ingresos en la cual los salarios desempeñan un rol pasivo, sin embargo, otros ingresos como las remesas, fuentes ilegales de ingresos; herencias, regalías ocuparon un lugar importante en la economía doméstica. No obstante, las familias cubanas han tenido que buscar nuevas estrategias de sobrevivencia, conllevando con ello una alta movilidad laboral, pérdida de su profesión o descalificación temporal o completa, asumir nuevos empleos, incluyendo, el trabajo doméstico, no siempre bien remunerado ni en condiciones normales, entre otros elementos.

No obstante, la nación siempre ha liderado entre los países del mundo y la región de América Latina y el Caribe como un país en pleno empleo. Según cifras de la organización internacional del trabajo (OIT), un país que tenga un índice de desempleo por debajo del 3% siempre estará en mejores condiciones, pues tener empleo, es conservar salud, conocimientos, es eliminar hambruna, es tener un techo donde aguardar, en fin, es tener una vida saludable.

Por ello con el trabajo se quiere destacar la inserción de la mujer cubana en la política de empleo, pero a su vez, deja un grupo de reflexiones sobre factores que perpetúan la inserción laboral y que el Estado deberá perfeccionar en materia de equidad, igualdad laboral y de género.

DESARROLLO

Elementos teóricos relacionados con el empleo como política pública y la inclusión de la mujer cubana

En relación a la política de empleo como parte de la política social cubana, el modelo cubano de desarrollo se ha orientado en las últimas décadas al objetivo de crecer con justicia a partir del tratamiento simultáneo de los problemas económicos y sociales, así la política social, ha ocupado un lugar preponderante en la planeación y las políticas públicas. En Cuba la satisfacción de las necesidades básicas

para garantizar un nivel de vida satisfactorio es un derecho del ciudadano. Así, los derechos al trabajo, la salud, la educación, la vivienda y la protección contra el desamparo tienen rango constitucional. Se han promovido también los valores solidarios en las relaciones humanas. La definición de amplios derechos económicos y sociales ha permitido ofrecer un marco jurídico institucional que contribuye a arraigar orientaciones éticas cada vez más integradas a los propósitos colectivos y, en consecuencia, a las decisiones económicas y políticas.

La política de empleo incorporó el objetivo de brindar seguridad en el trabajo para proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario. También se garantiza el descanso, con la aplicación de medidas de protección contra accidentes, y de higiene laboral con las disposiciones de seguridad social. Con la finalidad de alcanzar la equidad, se crearon mecanismos para garantizar salarios iguales por igual salario, mantener las diferencias salariales en un intervalo establecido y disminuir con ello o evitar la discriminación de género.

La Agenda 2030 es una agenda civilizatoria, que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación. Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para la región América Latina y el Caribe en materia de género y empleo abordan las pautas que los gobiernos deberán planificar para cumplir con las metas encaminadas al desarrollo.

Particularmente el objetivo no. 5, defiende el empoderamiento y papel de las niñas en la sociedad, a partir de proyectar sociedades justas e inclusivas. Al respecto se plantea:

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. (Naciones Unidas, 2018, p.33)

También refrenda en el punto 5.5 sobre el enfoque de género: *“Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.”* (Naciones Unidas, 2018, p.34)

Sobre la posibilidad de que los países de la región continúen promoviendo políticas para asegurar el empleo a todos sus ciudadanos, esta organización mundial proyecta indicadores esenciales que contribuyen al mejoramiento de las mismas, sobre todo, como elemento fundamental para garantizar la vida y la dignidad de las personas. En este apartado se reconoce la necesidad:

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (...)

reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. (Naciones Unidas, 2018, pp. 40-41).

El panorama en la región de América Latina es bien distinto, sobre todo, para acceder al empleo formal y con algunas protecciones, en muchas ocasiones no se consigue, generalmente domina el empleo precario, o informal. Cada día disminuyen las posibilidades de ocupación para las personas, incluso, aun cuando tienen estudios terminados. Buena parte de estas son contratadas por sus empleadores y en el caso de que los países estuvieran atravesando por una crisis ya sea económica o financiera son despedidas sin ningún beneficio. Claro está, eso forma parte de la política neoliberal y privatización la cual reduce al mínimo todo lo relacionado con el empleo y los servicios sociales básicos indispensables para la vida del ser humano.

Entre las disparidades más reconocidas se encuentran: salarios mínimos o muy bajos en relación con los hombres; las mujeres sufren discriminación; vejaciones; acoso sexual; son violentadas; con pocas oportunidades de estudio y de asumir un cargo de dirección. Los cánones de estas sociedades, las colocan como prioridad para atender a sus esposos e hijos, *“la mujer es para la casa, no para la calle”*, entre otras concepciones que permanecen hoy. Todo ello refleja exclusión, inequidad y desigualdad en relación con los hombres.

Otra panorámica en este asunto es el caso cubano. En materia de empleo, ha ocupado un lugar primordial despojándose de estos flagelos contraproducentes para el avance económico y social, incluyendo a la mujer en la sociedad con todos sus derechos y deberes de manera que disminuya cada vez más la brecha en las desigualdades de género. Documentos tales como la Constitución de la República de Cuba y la organización de las federadas cubanas (Federación de Mujeres Cubanas) creada desde el año 1961 del siglo pasado reconocen el lugar y papel de la misma en la construcción del proceso socialista.

En el documento magno en el Título V, que expone los Derechos, Deberes y Garantía de los miembros de la sociedad cubana se afirma en su artículo 40 que: *“La dignidad humana es el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la Constitución, los tratados y las leyes”*. (Constitución de la República, 2019, p.4)

Se reflexiona en el número 42 lo siguiente:

Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana. (Constitución de la República, 2019, p.4)

Sobre la igualdad de género, este documento especifica en el artículo 43:

El Estado propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social. Asegura el ejercicio de sus

derechos sexuales y reproductivos, las protege de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y espacios, y crea los mecanismos institucionales y legales para ello. (Constitución de la República, 2019, p.4)

También los Lineamientos de la Política económica y social del Partido y la Revolución emanados del VII Congreso del Partido (2016-2021) reconocen la actividad laboral a través de varias directivas sin distinción de sexo. Reclama la necesidad de que cada ciudadano sea hombre o mujer tenga derecho al trabajo y que cada cual viva de sus ingresos. Esencialmente, sobre la política de empleo se indica: *“Rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen (...) y lograr la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores y su familia.”* (2016, p.31)

El Código de Trabajo modificado desde el año 2013 y las regulaciones nuevas para diversos tipos de trabajo continúa contemplando la protección y seguridad de las mujeres, el derecho al empleo, vacaciones, maternidad. Actualmente, los padres pueden también propiciar el cuidado de sus hijos a través de una licencia, cuestión esta que siempre fue estipulada para las mujeres; lo que dice que aún se realizan nuevas modificaciones que sustentan el empoderamiento de la mujer en la sociedad.

Recientemente, en la Cumbre Mundial Virtual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), efectuada el 8 de julio de 2020, el Presidente de la República de Cuba Miguel Díaz-Canel Bermúdez ofrecía argumentos sólidos sobre la situación del empleo mundial. Datos muy elocuentes demuestran un panorama bien complejo y al respecto apuntaba:

Ya se han perdido 305 millones de empleo y 1600 millones de trabajadores ven amenazados sus medios de subsistencia. Cientos de millones de personas están por sumarse a los que ya sufren desigualdades de un injusto orden económico, internacional y cuya supervivencia está ciertamente en juego (Díaz-Canel Bermúdez, 2020, p.3).

A su vez, el mandatario reitera que *“Cuba, como país fundador, reitera su voluntad de seguir fortaleciendo el indispensable multilateralismo, la solidaridad, y cooperación internacional con el compromiso de continuar garantizándolos derechos de los trabajadores y avanzar en la construcción de un mundo más justo”*. (Díaz-Canel Bermúdez, 2020, p.3)

Materiales y métodos

La investigación utiliza esencialmente el método dialéctico materialista que permite la concatenación de los fenómenos y es el método por excelencia de las investigaciones correspondientes a las ciencias sociales. Permite descubrir el nudo de la problemática a abordar, mediante él se obtienen los nexos entre las diversas categorías como empleo, ingresos, salario, trabajo, entre otras cuestiones.

Los métodos teóricos que forman parte del análisis, son el histórico lógico, que plantea el decursar del papel de la mujer en la sociedad cubana desde el triunfo revolucionario hasta la actualidad. El analítico- sintético contribuyó a realizar reflexiones sobre el comportamiento de los estereotipos, valores y contradicciones que todavía subsisten en relación con la igualdad y derechos de la mujer. Dentro

de los métodos empíricos el análisis de documentos constituyó la punta del iceberg, pues mediante este se pudo conocer diversas transformaciones del país, así como elementos de la práctica en la implementación de la política del empleo. Para ello se revisaron revistas especializadas, artículos, sitios digitales, así como documentos normativos y jurídicos que recogen la política económica y social en la contemporaneidad.

Algunos elementos acerca del comportamiento del empleo de la mujer en la sociedad cubana en las últimas décadas. Siglo XX y XXI

Estudios realizados en los dos sectores de economía estatal y no estatal han arrojado peculiaridades, tendencias, del comportamiento del empleo, en relación con las mujeres que permiten precisar elementos de continuidad en cuanto a la equidad y justicia social, como ejes articuladores de la política económica y social y en respuesta a los principios fundacionales de la nación cubana. Sin embargo, también aparecen algunos factores detractores no reconocidos, no admitidos por la sociedad, pero que existen de manera informal y resurgen o aparecen a partir de la nueva estructura social, de ingresos, empleo, remuneración y apropiación de los resultados del trabajo, que aparecen con un nuevo matiz a partir de la década de los noventa del siglo XX.

Resultados y Discusión

Del estudio realizado, como parte de los resultados se detecta que en el sector no estatal existen barreras de acceso que pueden resumirse en cuatro grandes factores.

- Primero, la inestabilidad de las regulaciones alrededor de la actividad en el sector no estatal genera lapsos de acceso o restricción.
- Segundo, la ubicación geográfica en la que se enclava la actividad condiciona no solo la posibilidad de su ejercicio, sino también de su éxito.
- Tercero, en la actualidad diversos autores (Pañellas, Torralbas (2014); Díaz Fernández & Echevarría León (2014) han destacado la relevancia de las redes sociales para el éxito de los emprendimientos.
- Cuarto, la inversión para desarrollar estas actividades tiende a ser elevada para el asalariado promedio, por lo que se requieren fuentes de financiamiento generalmente provenientes de redes sociales internas o externas, entre las que prevalecen las remesas y patrimonios familiares.

Las mujeres están menos representadas que los hombres en el sector no estatal. Esto puede deberse en buena medida a la segregación ocupacional y a la estereotipación del sector no estatal para el trabajo masculino (Muñiz, 2016). Otra causa podría estar en posiciones asumidas frente al riesgo y la incertidumbre típicos de esta actividad, así como a la predeterminación de las actividades aprobadas para el ejercicio del sector no estatal. Esto y la escasa relación entre el bajo nivel de instrucción que demanda el trabajo por cuenta propia y el alcanzado por las mujeres (medio y alto) puede desmotivar su participación, al no considerarlo suficientemente atractivo.

Al refrendarse la educación para el trabajo y la incorporación de las mujeres a este, se puede señalar que en cuanto a la Universalización de la Enseñanza, la Educación Superior (ES) jugó un papel fundamental y, especialmente, las mujeres tuvieron un espacio esencial. Aumentó la proporción de negros y mestizos en el estudiantado y accedieron más estudiantes cuyos padres no eran universitarios, ni profesionales, o dirigentes (Martín & Leal, 2006). Las mujeres, como en etapas anteriores, continuaron siendo la mayoría en este nivel.

En relación con la enseñanza técnica-profesional (ETP), las féminas continúan siendo minoría en este nivel educacional y se han vinculado menos a las especialidades de obrero calificado que a estudios de técnico medio. Por otro lado, en el sistema de ES continúa el predominio femenino, lo que se aprecia tanto en la matrícula como en los graduados. Las mujeres con nivel superior desde el 2008 superan a los hombres ocupados en igual categoría, aunque los hombres ocupados con nivel medio superior superan a las mujeres ocupadas. Este comportamiento se debe en gran medida a las políticas educativas universales y gratuitas que permiten se eleve el nivel educativo y donde las mujeres han tenido un papel importante. (Echevarría León & Tejuca Martínez, 2017)

Resulta significativo que en el año 2015 existan 82 500 mujeres ocupadas menos que en el 2010, a pesar de que aumentan como grupo de población en edad laboral, con respecto a ese año. En menor proporción sucede lo mismo, en los hombres: existen 45 100 hombres ocupados menos que en el 2010. Al mismo tiempo, hay una salida de las mujeres como población activa (las que buscan trabajo, estudian o están ocupadas). Si bien en los inicios este comportamiento pudo estar asociado a la aplicación del proceso de disponibilidad laboral, según entrevistas realizadas por las investigadoras, Díaz Fernández & Echevarría León, (2015), este proceso se ha hecho menos intenso de lo esperado y ha llevado a un reacomodo de las personas disponibles en la propia entidad o en otras afines.

De igual forma, estas investigadoras reflexionan acerca de las nuevas exigencias que actualmente presenta el mercado laboral en Cuba. Para los egresados, y dentro de ellos las mujeres, que se insertan en condiciones más vulnerables, deberá trazarse otras estrategias, las que deberán contemplar la ampliación de las diferencias salariales según la calificación y la complejidad de la actividad que se realiza, como vía de estímulo a la superación y adquisición de habilidades, ya sean en el hombre o en la mujer, pues todo depende de sus capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y resultados finales.

Desde el empleo no estatal, o sea, particularmente el trabajo por cuenta propia diversas investigaciones amplían sobre la inserción de la mujer en el mundo de trabajo, en este caso, del emprendimiento. Las mujeres que intervienen en el sector por cuenta propia poseen potencialidades para gestionar negocios exitosos, sin embargo, no son aprovechadas por ausencia de programas y acciones de apoyo lo que las direcciona hacia el trabajo contratado. Según Heller: *“Las diferencias de género también son un factor significativo y hasta ahora muy poco estudiado a la hora de analizar las diferentes variables que permitan arribar a*

aproximaciones para comprender mejor la actividad emprendedora” (2010, p.12).

Esta investigadora reflexiona al respecto:

Pareciera que las mujeres acuden al trabajo independiente para alcanzar un mejor manejo del tiempo y la obtención de ingresos, sin embargo, las posibilidades de crecimiento son asimétricas respecto a los hombres, en muchas ocasiones por las dificultades para el acceso al financiamiento y también porque el mercado en sí mismo es un espacio social, históricamente construido bajo patrones masculinos, los cuales transmiten la experiencia de negociación, búsqueda de información, etcétera, dejando excluidas a las mujeres, quienes deben enfrentar en desventaja las reglas que se manejan en los mercados. (Heller, 2010, p.12)

Otros estudios sobre el tema sugieren que no existen grandes diferencias entre las motivaciones para emprender entre mujeres y hombres y que ambos deben enfrentar barreras muy similares del marco regulatorio. Sin embargo, factores personales como el nivel educativo y la experiencia profesional previa parecieran tener una alta significación para las mujeres, más que para los hombres (Ortiz, Duque & Camargo, 2008). Además, en términos de factores culturales las mujeres tienen unos roles asignados como cuidadoras y administradoras del hogar, que lastran en no pocos casos las posibilidades de crear negocios propios. El ciclo de vida del emprendedor(a), así como el ciclo de vida del negocio pareciera constituirse en un factor poco abordado, pero de peso a la hora de su participación con potencialidades aún no explotadas, sin embargo, aluden la masculinización de las actividades aprobadas y el bajo aporte en términos de valor agregado de estas como factores que no motivan a muchas mujeres con niveles de instrucción elevados a optar por esta forma de empleo (Echevarría León & Lara, 2012).

El acceso a créditos bancarios se señala además como una limitante que tiene mayor peso en el caso de las féminas, ya que, por lo general han estado alejadas de la propiedad sobre los activos y el acceso a los créditos bancarios, aún muy incipientes, y que requiere un grupo de exigencias a las que pareciera las mujeres tienen mayores dificultades para satisfacer, como: búsqueda de codeudores, estudio de factibilidad, entre otros (Echevarría León & Lara, 2012).

La participación de la mujer se incrementa cada año, sin que logren sobrepasar 40 % del total de quienes están vinculados en el sector. Se observa en los últimos dos años una tendencia a una inserción más heterogénea y sobre todo a que soliciten ser trabajadoras contratadas, y menos en actividades más relacionadas con los conocimientos que poseen, a pesar de ser la fuerza técnica más importante del país. Las mujeres han incrementado sostenidamente la participación del número de bajas y en particular queda la duda si algunas actividades se están feminizando, con los costos asociados a este comportamiento.

Resumiendo, en cuestiones del trabajo por cuenta propia (TPC), existen estudios que revelan que las mujeres consideran que es mejor ser cuentapropista que trabajar para el Estado y sus motivaciones se concentran en la necesidad y oportunidad, pero en lo fundamental, la mayor estimulación son los ingresos personales en un grado elevado,

después ser su propio jefe e independencia personal, en vez de cercanía a la familia u otros aspectos vinculados a hijos. No les interesa el reconocimiento público. Sin embargo, existe un grupo considerable que prefieren trabajar con el Estado, sobre todo, cuando están arribando a la edad de jubilación, pues sienten seguridad y estabilidad en esta forma de empleo.

Para demostrar el empoderamiento y la participación de las mujeres cubanas, en el año 2019 las estadísticas de la nación revelaron las cifras siguientes, las mismas reafirman por sí solas el papel de la mujer en la sociedad cubana. La propia política como parte de la ideología en el país, reconoce el rol y la valía de la misma en todas las esferas de la sociedad.

Cuba cuenta con más de 4 300 000 federadas, lo que supera el 90% de mujeres mayores de 14 años. Las mujeres representan el 53,22% de los puestos ocupados en la Asamblea Nacional del Poder Popular, máximo órgano legislativo en el país y constituyen el 48,4% de los integrantes del Consejo de Estado. Constituyen el 60,55 de los graduados de la educación superior y el 67,2% de los técnicos y profesionales graduados en la nación. Además, componen el 49% de la fuerza laboral en el sector civil; el 48,6% de los dirigentes, el 81,9% de maestros, profesores y científicos, el 80 % de los presidentes de tribunales Provinciales, fiscalías, jueces profesionales y de la fuerza laboral en los sectores de la salud y la educación. (Díaz Monserrat, 2019, p.1)

Como otro de los resultados alcanzados en la investigación se precisan los beneficios de la inserción social de la mujer al empleo, entre los que se destacan:

- Eliminación de la dependencia económica y social. En Cuba existen muchos hogares donde las mujeres son las que llevan la economía de la casa, es decir, son las dueñas de los hogares (monoparentales), sobre todo, cuando son solteras, divorciadas, o viuda. Esta es una tendencia marcada que crece cada vez más.
- Aporte a la sociedad desde el punto de vista económico-social, teórico, práctico, cultural. Las mujeres han impuesto una cultura de mente abierta, donde se ha demostrado la capacidad de respuesta a problemáticas, con el mismo nivel de solución que los hombres.
- En disímiles casos, son las que proveen de ingresos a la familia, brindando estabilidad, armonía y seguridad (ya no solo esta manifestación se da en los hombres)
- Existe una tendencia en el país a la alta profesionalidad; es un atributo alcanzado por mujeres y jóvenes de la sociedad. Uno de los indicadores que se coloca entre las preferencias de la mujer, es llegar a ser profesional y realizar estudios postgraduados, como parte de su motivación y satisfacción personal. (maestrías, entrenamientos, doctorados). La proporción entre hombres y mujeres que realizan doctorados es mucho menor que dos décadas atrás. Siempre influyó en esta variable, que las mujeres se hacen cargo de la educación de los hijos y del hogar y tiene poco tiempo para ello. En la actualidad, la brecha está compartida.
- Ocupación de cargos en los principales escaños del país ejerciendo niveles altos de dirección. Ejemplo:

gobernadoras y secretarías del Partido Comunista de Cuba, Ministras, miembros del Consejo de Estado y del Buró Político, empresarias de éxito, tanto desde el nivel público, como en el privado. Se sostiene que las mujeres son más organizadas que los hombres, son comprensivas, con mayor capacidad de análisis, liderazgo, empatía y capacidad de dirección, entre otras cualidades.

Estos avances en los últimos tiempos en Cuba se visualizan no solo desde el punto de vista de género, sino también incorpora dos nuevos indicadores: mujeres jóvenes, y negras. Es una verdad de perogrullo que, en algunos tipos de empleos, las mujeres blancas y de buena figura, además de poseer determinado nivel de calificación, jugaban un papel importante en el imaginario social, incluyendo, desde actividades protocolares (alto rango a nivel de Estado) hasta actividades menos reconocidas por la sociedad. Hoy ese espacio se ha ampliado de manera significativa en todos los escaños de la sociedad. La eliminación del racismo, la discriminación social y de otra índole ha ido disminuyendo de manera paulatina. Nuevas estrategias de intervención del Estado, han permitido con mayor presencia el desarrollo multilateral de los hombres y mujeres. No obstante, en ello se puede avanzar aún más.

Un resultado significativo en este análisis lo constituye, brindar respuesta a la siguiente interrogante: ¿El empleo en las mujeres, discontinuidad o continuidad?

Hay que hacer una nueva lectura y, por ende, una mirada a factores que resurgen y de alguna manera perpetúan la inserción de la mujer en la sociedad, tanto en el empleo estatal como en las nuevas formas de gestión no estatal. Por ello se defiende la idea en que no hay discontinuidad sino continuidad, pero se considera que el Estado deberá atender a esos factores sociológicos, económicos y sociales que puedan resultar contraproducentes; ello conlleva una atención de manera sistemática. Su observancia permitirá disminuir las desigualdades y la vulnerabilidad social y continuar ofreciendo un lugar esencial a la mujer en el desarrollo económico y social.

Hay que seguir trabajando en disminuir las diferencias de salarios entre hombres y mujeres, esto aún es una barrera presente. Hay que adecuar los tipos de empleos, las categorías de las empresas, así como continuar trabajando sobre los diversos componentes del sistema salarial.

Existen diferencias entre los tipos de trabajos, independientemente, que la Constitución de la República reconoce que, a trabajo igual, salario igual, y tales diferencias siempre van a existir como condición objetiva de la sociedad e independientemente de la voluntad y la conciencia de los individuos, máxime en una sociedad en transición socialista como lo es el caso cubano. Ningún hombre y mujer tienen la misma capacidad física e intelectual, ni condiciones de trabajo, ni carga familiar, no todos los hogares tienen la misma cantidad de miembros en un núcleo familiar, no en todas las ramas y sectores existen las técnicas y tecnologías necesarias, no se obtienen los mismos resultados y, por tanto, las diferencias por ingresos salariales son puntuales. Sin embargo, sobre lo que sí se puede actuar, y se conoce que es un fenómeno cultural que tardará en el tiempo, es sobre los estereotipos, donde las mujeres desde una percepción equivocada, y concepción patriarcal de

los hombres, no debieran ubicarse en estos tipos de empleo o puestos de trabajo.

Un análisis de los comportamientos relativos por sexo muestra, como tendencia, una reducción del número de mujeres en sectores típicamente masculinos. En la Agricultura, la Construcción, el Transporte las mujeres disminuyen entre 2 y 4 puntos porcentuales en el 2015 respecto al 2010. Aunque en Cuba existe la mujer taxista, operadora de grúa, operadora de combinada de caña, electricista, mecánica de autos, chofer, cochera, etc. en el imaginario popular no se reconocen en esas laborales. Se focaliza a las mujeres más bien como personas delicadas, débiles para esos tipos de empleo, la cuales deberán ejercer labores más fáciles, menos pesadas y realizar trabajos de menor riesgo. En fin, se subestima su capacidad.

Existe cierta resistencia (no reconocida públicamente) para que las mujeres ocupen determinados cargos de dirección, sobre todo, cuando lo más común y reconocido por la sociedad es que dirijan los hombres. Claro está, en eso se ha avanzado y no es una manifestación en todos los sectores de la sociedad.

También persiste la discriminación por su color, (no aceptado de manera pública), sin embargo, de forma subyacente, se prefiere una mujer joven, bonita, de piel clara, sin reconocer otros atributos como la inteligencia, preparación, habilidades, destrezas, posición ante los demás, prestigio, valores.

Por su orientación sexual, del mismo modo se presenta de forma subliminar la discriminación en la mujer; aunque la nación repudia estos comportamientos, no acorde a los principios de la esencia socialista y los principios fundacionales por los que se ha regido la revolución no dejando a nadie desamparado, siempre existen individuos que confrontan estos aspectos en estos espacios y en otros a escala social.

En consonancia con lo planteado por Echevarría León & Díaz en su análisis sobre el empleo tomando en cuenta la disminución de las diferencias territoriales, estas investigadoras consideran que:

Para preservar el carácter equitativo de nuestra sociedad, no basta con refrendar la igualdad de las personas en el marco jurídico, sino también resulta necesario promover políticas que minimicen o eliminen barreras económicas y sociales que dificultan la realización de cada persona. En este sentido, implementar políticas redistributivas a nivel territorial y focalizado para grupos vulnerables puede contribuir a este propósito. (2014, p.96)

También reclaman la necesidad de favorecer la inserción al empleo de mujeres a partir de la nueva reconfiguración de la política de empleo e ingreso en Cuba. Las propias facilidades del trabajo por cuenta propia como otra vía de empleo, abre nuevas puertas y condiciones en algunos casos, ventajosas para las mujeres, sobre todo, si dirige su negocio desde sus hogares, si son las jefas de estos, de manera que están más cerca de la atención de su familia y particularmente, sus hijos.

En el empleo estatal muchas mujeres se conciben protegidas. Para ellas, sus derechos con los hijos y con la familia,

así como el derecho al descanso, a la maternidad y a la reproducción como parte de la necesidad de incrementar la natalidad, estos entre otros, son aspectos que las involucran y comprometen en todas las esferas de la vida social.

Reflexiones finales

En Cuba, la mujer juega un rol fundamental y es tomada en cuenta para todas las esferas de la vida de la sociedad cubana. Constituyen la fuerza principal de los sectores y ramas de la economía cubana, reciben salario igual por trabajo de igual valor. Se protege con derechos fundamentales al descanso, maternidad, entre otros beneficios. En la actualidad continúa siendo una de las principales prioridades, al igual que el segmento de jóvenes para garantizar su empleo.

Aun cuando existen estereotipos u otros factores que actúan de manera negativa en la imagen de la mujer a partir de una percepción patriarcal que subsiste como fenómeno cultural de la humanidad, se continúa a través de las políticas públicas, enalteciendo su valor, se trabaja por la no discriminación y se avanza en el derecho a la igualdad, elemento que es reconocido a nivel internacional. Para Pablo Freire, connotado investigador de la educación popular, el empoderamiento no trata de otorgar recursos o poder de manera individual, sino de activar la potencialidad creativa de alguien como mismo desarrollar y potenciar la capacidad de las personas. Este es el caso de las mujeres cubanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cuba. Constitución de la República de Cuba, (2019). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. [En línea] URL: <http://www.gacetaoficialdelarepublicadecuba.cu>

Díaz-Canel Bermúdez, M.M. (9 de julio de 2020). *Intervención en Cumbre Mundial de la Organización Internacional del Trabajo*. <http://www.granma.cu>

Díaz Fernández, D. & Echevarría León, I. (2015). *Mujeres emprendedoras en Cuba: análisis imprescindible*. En Pérez, O. E & Torres, R. M. *Miradas a la Economía Cubana. Análisis del sector no estatal. (147-165)*. Caminos.

Díaz Monserrat, L. (23 agosto de 2019). A las mujeres, todas, y a Cuba, el homenaje. <http://www.granma.cu>

Echevarría León, D. (2014). Trabajo remunerado femenino en dos momentos de transformación económica. *Temas*. (80), 65-71.

Echevarría León, D., & Lara, T. (2012). *¿Oportunidad para las mujeres?* En Vidal Pavel & Pérez Villanueva, O. E. (comps.): *Miradas a la economía cubana: el proceso de actualización*. (32-49). Caminos.

Echevarría León, D. & Díaz, I., (2014). *Empleo y territorio: desafíos para la equidad en Cuba*. En Torres Pérez, R. & Pérez Villanueva, O. E. (Ed). *Miradas a la Economía Cubana. Desde una perspectiva territorial*. (83-96). Caminos.

Echevarría León, D. & Tejuca Martínez, D. (2017). ¿Formación del ser o del hacer? La educación para el trabajo en Cuba (2000-2015). Coherencia entre políticas educativas y de empleo. En Pérez, O. E & Torres, R. M. *Miradas a la Economía Cubana. Un acercamiento a la actualización seis años después*. (97-108). Casa Ruth.

Heller, I. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. *Mujer y Desarrollo*. (93). CEPAL.

Martín, E., & Leal, M. (2006). El acceso a la educación superior. ¿Cómo lograr la equidad? *Avances y perspectivas de la investigación universitaria (1-16)*. Félix Varela.

Muñiz, C., (2016). Desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Un primer acercamiento a la situación cubana. Universidad de La Habana.

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. <http://www.publicaciones.cepal@un.org>

Ortiz, C., Duque, Y., & Camargo, D. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Facultad de Ciencias Económicas Universidad Militar Nueva Granada*, XVI (1), 85-104.

Partido Comunista de Cuba (2016). *Lineamientos de la Política Económica y Social del VII Congreso del Partido*. Política.

Pañellas, D., Torralbas, J. E. (2014). Caracterización socio psicológica de cuentapropistas en La Habana Vieja. (Informe de investigación). Facultad de Psicología Universidad de La Habana.