

# 26

Fecha de presentación: Septiembre, 2022

Fecha de aceptación: Octubre 2022

Fecha de publicación: Diciembre, 2022

## **LAS BRECHAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO. UN ANÁLISIS CON ÉNFASIS EN EL EMPLEO FEMENINO**

### **LABOUR GAPS AND THEIR IMPACT ON DEVELOPMENT. AN ANALYSIS WITH EMPHASIS ON FEMALE EMPLOYMENT**

Lisbet López Saavedra

E-mail: [lisbet@inie.cu](mailto:lisbet@inie.cu)

ORCID: : <http://orcid.org/0000-0003-0413-4113>

<sup>1</sup>Instituto Nacional de Investigaciones Económicas, de La Habana, Cuba

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

López Saavedra, L. (2022). Las brechas laborales y su impacto en el desarrollo. Un análisis con énfasis en el empleo femenino. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 7(3), 184-189. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>

#### RESUMEN

El trabajo constituye la actividad humana que permite la creación de los bienes y los servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los grupos sociales. La historia de la humanidad muestra diversas formas de organización de la producción en cada Formación Económico Social. En la actualidad, el trabajo conserva esa finalidad, pero tanto su forma de organización y de distribución de sus productos y beneficios, muestran un conjunto de inequidades que afectan las posibilidades de desarrollo humano desde la perspectiva de género.

Para comprender el rol del trabajo femenino, es necesario analizar el devenir teórico de ese proceso y las brechas que se presentan en su desarrollo. La reivindicación de la diferencia, influida por el movimiento feminista es otro de los elementos que matizan el debate. En este trabajo se sistematizarán algunas nociones teóricas de la economía referentes a las brechas de género en el ámbito laboral, a partir de un análisis de sus expresiones en los ámbitos nacional e internacional y propondrá vías para la reducción de sus manifestaciones en el contexto cubano.

#### Palabras clave:

Mercado laboral, género, brechas, teoría, economía.

#### ABSTRACT

Work constitutes the human activity that allows the creation of goods and services necessary to satisfy the needs of social groups. The history of humanity shows various forms of organization of production in each Economic Social Formation. Currently, work preserves that purpose, but both its form of organization and distribution of its products and benefits show a set of inequities that affect the possibilities of human development from a gender perspective.

To understand the role of female work, it is necessary to analyze the theoretical evolution of this process and the gaps that arise in its development. The vindication of difference, influenced by the feminist movement, is another element that nuances the debate. In this work, some theoretical notions of economics regarding gender gaps in the workplace will be systematized, based on an analysis of their expressions in the national and international spheres and will propose ways to reduce their manifestations in the Cuban context.

#### Keywords:

Labor market, gender, gaps, theory, economics.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye la actividad humana que permite la creación de los bienes y los servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los grupos sociales. La historia de la humanidad muestra diversas formas de organización de la producción en cada Formación Económico Social. En la actualidad, el trabajo conserva esa finalidad, pero tanto su forma de organización y de distribución de sus productos y beneficios, muestran un conjunto de inequidades que afectan las posibilidades de desarrollo humano desde la perspectiva de género.

La consideración del papel y de la posición de las mujeres en el mercado laboral como objeto de estudio de las disciplinas económicas y sociales es relativamente reciente. Hasta hace poco, esa cuestión era irrelevante. En un análisis comparativo de la situación de la mujer respecto a la del hombre, a través de los estudios de las estadísticas de la mano de obra, se constató la insuficiente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la segregación que se producía en el mismo históricamente. Aunque abunda la literatura producida en torno a la situación de segregación sexual del empleo, escasean sin embargo los planteamientos que achaquen ese fenómeno al hecho de ser hombre o mujer, pues se presupone que los desequilibrios de la división sexual del trabajo son resultado de los procesos del mercado.

Para comprender el rol del trabajo femenino, es necesario analizar el devenir teórico de ese proceso y las brechas que se presentan en su desarrollo. La reivindicación de la diferencia, influida por el movimiento feminista es otro de los elementos que matizan el debate. En este trabajo se sistematizarán algunas nociones teóricas de la economía referentes a las brechas de género en el ámbito laboral, a partir de un análisis de sus expresiones en los ámbitos nacional e internacional y propondrá vías para la reducción de sus manifestaciones en el contexto cubano.

## DESARROLLO

### *¿Trabajo femenino? Su expresión en teorías económicas*

El análisis del mercado de trabajo ha sido un objeto de estudio recurrente en las Ciencias Sociales. Desde la perspectiva de la economía este tema ha sido tratado por la Teoría Neoclásica del Mercado del Trabajo y la Teoría del Capital Humano, en las que nos centraremos en este estudio. La mayoría de las teorías económicas desarrolladas fuera de la economía feminista tienen una capacidad muy limitada para explicar la situación de la mujer en el mercado laboral, básicamente por utilizar categorías “**ciegas al género**”, que no dilucidan las formas en que las relaciones de género están involucradas en la producción.

La corriente Neoclásica no logra adecuar el núcleo central del análisis del mercado de trabajo al estudio del trabajo de la mujer, y las aportaciones en esta línea se han referido casi exclusivamente a la oferta de trabajo femenino, sin tener apenas en consideración la demanda, si bien, la teoría clásica parte del análisis de la demanda y de la oferta de trabajo (en interacción), para obtener el nivel del empleo y del salario de equilibrio.

La demanda de trabajo como un factor de producción que conlleva costes fijos de empleo, procedentes del reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados, por lo que la rotación de los trabajadores en la empresa resultaría costosa para ella. Los teóricos de esta corriente intentan potenciar, como señala Hammermesh (1973), “**el principio de la maximización de la utilidad, la maximización de los beneficios y los mecanismos equilibradores del mercado**”

Becker (1983) señala la influencia de la formación en el trabajo, en la renta monetaria; según él, los costes derivados de la formación de los trabajadores son importantes cuando los conocimientos requeridos son específicos, esto es, cuando la tecnología requiere de formación específica: “**los empleados que tienen formación específica tienen menos incentivos para marcharse y las empresas tienen menos incentivos para despedirlos que los empleados que no tienen formación o tienen formación general, lo que implica que las tasas de abandono y despido están relacionados inversamente con la cantidad de formación específica**” (-Becker, 1983). Este autor parte del supuesto de que es el individuo el que elige entre el ocio que le supone el hecho de no trabajar y la renta que obtiene a través del trabajo. En su reflexión, obvia los aspectos socioeconómicos que determinan ese proceso, entre los que pueden destacarse el género, la raza, entre otros.

En la teoría Neoclásica subyace la idea de que un aumento del salario real ofrecido en el mercado producirá un efecto llamada, a las reservas desempleadas; pero también producirá el efecto contrario, trabajar menos y querer consumir más ocio, porque con el mismo trabajo el aumento del salario real eleva el nivel de la renta. La aportación más novedosa de la teoría neoclásica es el concepto de Capital Humano. Surge a mediados del s. XX en un marco de preocupación creciente por conseguir un mayor crecimiento económico a partir de la calidad de la mano de obra. Con esta teoría, se amplía la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo. Considera el volumen de trabajo ofrecido, como su calidad, es el resultado de decisiones individuales.

Según la teoría del Capital Humano, las diferencias salariales se explican así: Las personas que han adquirido mayores niveles de educación ganan más que el resto. La decisión de invertir o no en educación depende de la tasa de preferencia temporal, cuyo origen es innato. En su versión más extrema, la Teoría de Capital Humano sugiere que los pobres lo son porque no han invertido en Capital Humano, en educación. Sin embargo, estudios empíricos han constatado que con niveles altos de educación se mantiene la discriminación salarial en personas de otra raza o de otro sexo. Esta percepción simplifica las connotaciones sociales que tiene la incorporación de la perspectiva de género en ese terreno. Ahí reside una de sus debilidades al momento de comprender ese fenómeno.

Contrasta esta argumentación con los datos de las estadísticas oficiales de diversos países desarrollados, que denota una mayor proporción de mujeres en el mercado de trabajo que de varones con niveles educativos medios y superiores. No obstante, aunque globalmente es cierta la igualdad de matrículas por sexo en los estudios superiores, no

lo es menos el que el tipo de carreras y especializaciones profesionales elegidas por las mujeres son las menos competitivas en el mercado, o bien se feminizan aquellas peor remuneradas.

Aunque la educación tiene una influencia en el nivel salarial del hombre y de la mujer, considerados aisladamente, ésta -la educación-no explica la diferencia entre salarios masculinos y femeninos, al constatar cómo las mujeres con un nivel de educación similar o superior al de los hombres obtienen salarios inferiores, no sólo a nivel general, sino incluso, en trabajos similares o de igual cualificación. La teoría neoclásica sirve de soporte teórico al trabajo doméstico cuando, en los años 60, aparece la teoría microeconómica de la concepción del hogar como unidad de producción y de la mujer como productora. (Becker, 1965).

La teoría utiliza los conceptos de la economía de la empresa y explica la división del trabajo dentro de la familia de manera parecida a la teoría del comercio internacional. Autores como (Mincer, 1962) consideran a la familia como una unidad económica cuyas decisiones obedecen al principio de racionalidad; por tanto, parten del desconocimiento de las desigualdades de poder que operan en su interior. La cantidad de producción doméstica alcanzable depende de las disponibilidades de tiempo de los miembros de la familia y del nivel de ingresos, ya que los bienes de base se compran en el mercado. Al plantearse la asignación del tiempo con criterios de eficacia, desarrolla los mismos conceptos de coste de tiempo y de productividad, existentes para el trabajo fuera de casa.

En el hogar-empresa, la especialización de los miembros se analiza con el concepto de "*ventaja comparativa*", para explicar la división internacional del trabajo; se evalúa la ventaja comparativa de los dos miembros del hogar por la relación que se da en sus salarios potenciales: el miembro que logra un salario mayor se especializará en el trabajo en el mercado, y el otro en la producción en el hogar, o bien, el miembro que tenga una productividad doméstica mayor se especializará en el trabajo en el hogar. En esta línea teórica, varios autores estimaron que la función de utilidad del cabeza de familia vale por la del hogar, ya que se preocupa por los demás miembros de la misma; pero esta concepción sólo se entiende adecuada a una sociedad patriarcal.

En esta microsociología de la familia, generalmente la mujer tiene la especialización en el trabajo doméstico y cuando participa en el mercado de trabajo lo hace en una posición, de entrada, no ventajosa. Y ello por varias razones: una de ellas es que no ha invertido lo necesario en su capital humano; otra es que no ha adquirido cualificación y otra que no tiene experiencia profesional; además, al condicionar su inserción profesional en el trabajo remunerado a las exigencias de su actividad doméstica, puede incluso interrumpir su carrera profesional entre los veinticinco y los treinta y cinco años para cuidar de los hijos, exactamente el periodo en el que los varones consolidan sus posiciones en el mercado laboral. Como consecuencia de este funcionamiento las mujeres buscan un empleo poco exigente, con flexibilidad horaria, sin movilidad geográfica, ni horas extraordinarias. Dado que las posibles trabajadoras para este tipo de empleo son más numerosas que los puestos reales se produce una competencia entre las propias

mujeres, que incide en la reducción de los salarios. Así se explica tanto la concentración de mujeres en los escalones inferiores de la cualificación como las diferencias salariales con respecto a los varones.

Se trata de un razonamiento circular en el que las mujeres siempre obtendrían posiciones y remuneraciones inferiores a las de sus maridos a causa de sus responsabilidades domésticas, por lo que la opción más racional sería precisamente el asumir esas tareas.

La cuestión fundamental que enfrenta a la teoría neoclásica con respecto a la teoría marxista es la distinción entre "*fuerza de trabajo*" y "*trabajo*". La teoría neoclásica niega la existencia de la fuerza de trabajo, y con ello la posible existencia de conflicto y de lucha de clases sociales que constituyen el eje del pensamiento marxista. Interesantes aportaciones teóricas ofrece Braverman desde esta perspectiva, al partir en el análisis del proceso de trabajo, de la distinción entre "*la fuerza de trabajo*", que es la mercancía que se compra y vende en el mercado, y el "*trabajo*", que es el factor de producción que entra en el proceso productivo ..." *lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra no es una cantidad acordada, sino su fuerza de trabajo durante un período de tiempo acordado*" (Braverman, 1983).

Marx ya había apuntado la depreciación del valor de la fuerza de trabajo, que provocaba la incorporación de mujeres y niños al mercado de trabajo. "*La maquinaria, al lanzar al mercado de trabajo a todos los individuos de la familia obrera, distribuye entre toda su familia el valor de la fuerza de trabajo de su jefe. Lo que hace es depreciar la fuerza de trabajo del individuo...*". También aludió a la resistencia de los obreros a que trabajaran las mujeres. En este punto hay una cierta ambigüedad en la teoría marxista, pues la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo remunerado es vista, también, como un elemento liberador: "la gran industria al asignar a la mujer, al joven y al niño de ambos sexos un papel decisivo en los procesos socialmente organizados de la producción, arrancándoles con ello de la órbita doméstica, crea las nuevas bases económicas para una forma superior de familia y de relaciones entre ambos sexos" (Marx, 2017).

La división internacional del trabajo a la que ha llegado el sistema capitalista ha creado zonas de reserva de trabajadores, proceso que Braverman señala como algo bastante perjudicial para las mujeres "*... en este proceso que atraviesa razas y naciones, la parte femenina de la población se ha convertido en la principal reserva de trabajo suplementario. En todos los sectores de la clase trabajadora que están creciendo más de prisa, las mujeres constituyen la mayoría, y en algunos casos, la abrumadora mayoría de los trabajadores*" (Braverman, 1983). *H. Braverman considera que el cambio ocupacional y profesional producido en el sistema económico tiene como protagonista a la mujer* "... es el empleo femenino el que explica la mayor parte del cambio ocupacional e industrial y por tanto es el empleo femenino el que constituye la mayor parte de las ocupaciones de la nueva clase trabajadora" (Braverman, 1983). Para él, tanto el aumento de la actividad femenina como el descenso de la masculina son aspectos de un mismo fenómeno: el ejército industrial de reserva, cuya función

básica es la degradación de los salarios masculinos. La razón de integración de las mujeres en ese ejército se debería a la participación oscilante e intermitente en el trabajo remunerado.

Otro aspecto en el que se centra la perspectiva marxista es el de la estructura salarial. Para los marxistas clásicos, el precio de la fuerza de trabajo, el salario en equilibrio y a largo plazo, sería igual a su coste de producción. Esta identificación de la fuerza de trabajo con un bien de producción recuerda a la idea neoclásica del Capital Humano pero sin las connotaciones individualistas. Dado que la estructura salarial no es homogénea, a largo plazo, tenderá a reflejar los costes de reproducción de los diferentes tipos de fuerza de trabajo.

Los autores marxistas, con el concepto de la reproducción de fuerza del trabajo, han introducido el trabajo doméstico como trabajo intermediario éste se considera básico para la producción de la mercancía "**fuerza de trabajo**"; actúa de intermediario entre la compra de los medios de subsistencia y el consumo del trabajador y su familia. Se encuadran aquí las teorías que conciben al capitalismo y al patriarcado como sistemas autónomos de opresión y de explotación que se refuerzan mutuamente (Teoría de los sistemas duales o Teoría de los dos sistemas).

Estas teorías tratan de forma global lo doméstico y lo productivo, lo privado y lo público. Una de las primeras autoras que teorizó sobre la separación, y al mismo tiempo, la ligazón de los dos sistemas fue Delphy (1985). El debate entre el trabajo público y el doméstico realizado por mujeres cobra centralidad en las últimas décadas. A continuación, se profundiza en ese particular, a partir del análisis contemporáneo de la expresión de las brechas de género en el entorno laboral, como concreción práctica de las anteriores propuestas teóricas.

Que las mujeres no son exclusivamente del espacio privado, es hoy una verdad de Perogrullo. Su inserción en la esfera pública es un avance; no exento de tensiones, que aún determinan desigualdades de género importantes. Entre ellas, la desigualdad económica, es, en nuestra opinión, causa fundamental de la feminización de la pobreza.

La realidad es aplastante en el mundo el 70 % de las personas pobres son mujeres, según la ONU, y las hace víctimas de la violencia y la vulnerabilidad social en disímiles formas. La existencia de un sistema que favorece a los hombres y naturaliza roles diferenciados por sexo, indica que el problema no puede entenderse desde una sola arista, sino que demanda una solución multidimensional.

¿Qué son las brechas?

Son formas de representar la disparidad entre hombres y mujeres en diferentes aspectos de la vida cotidiana. Esas medidas brindan información sobre el nivel de incorporación de las mujeres al mercado laboral, la brecha salarial entre unas y otros, la presencia femenina en sectores económicos emergentes, acceso y control a los recursos, el uso del tiempo, entre otros.

Aunque las mujeres realizan el 66% del trabajo en el mundo y producen el 50% de los alimentos, solo reciben el 10% de los ingresos y poseen el 1% de la propiedad. Otros datos

de la Organización Internacional del Trabajo(OIT) indican que la tasa de ocupación de las mujeres descendió un 5% en 2021, en comparación con la de los hombres.

Según la Comisión Económica para América Latina(CEPAL), la participación laboral de las mujeres latinoamericanas se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de 2019. La contundente disminución de la fuerza laboral femenina, para cumplir con las demandas de cuidados hogareños, significa, una década de retroceso.

Un ejemplo: en el feminizado sector salud, esencial para combatir la pandemia del SARS- CoV- 2, ellas suman las  $\frac{3}{4}$  partes de sus empleados y reciben salarios 23,7% inferiores que sus compañeros y afrontando otras jornadas de trabajo en sus casas. Esto significa que, la proporción de mujeres entre los profesionales calificados aumenta, pero se ralentiza la igualdad salarial y el acceso a puestos de dirección.

Esas son brechas. Al ritmo relativo actual, tardarán en cerrarse casi 70 años en nuestra región. El Índice Global de Brecha de Género evalúa su evolución en: participación económica, empoderamiento político, logro educativo, salud y supervivencia. En estos últimos aspectos las distancias se acortan con mayor agilidad.

El sesgo androcéntrico persistente en el análisis económico e invisibiliza esas diferencias. Los datos que esa madre e hija escuchan en el noticiero, no se desagregan por sexo. Esa sensación de que "somos iguales", podría hacerlas pensar que, un paquete de medidas económicas son igualmente recibidas por todos. La realidad es otra. Cada decisión gubernamental tanto en materia económica, u otra índole debe pensarse en clave de género para agentes económicos diferentes y desiguales. Ahí está el reto.

Prestigiosos informes internacionales develan la magnitud abrumadora de las brechas de género en materia de empleos y salarios. Urge modificar las pautas de funcionamiento de un sistema económico patriarcal y paternalista, que condena a las mujeres, a puestos de menor complejidad y remuneración por el mero hecho de llevar sus genitales por dentro.

Las formas en que los Estados distribuyen sus beneficios, la provisión de cuidados y otras transferencias deben cambiar y no revictimizar a las mujeres y las niñas.

La esfera de los cuidados es otra cuestión a tratar. Mientras no se considere como trabajo al doméstico, se omitirá su importancia para la reproducción de la vida social. Con esa omisión, se obstaculiza el acceso de las mujeres a puestos de mayor rango y salario. Ahí la brecha duele y perjudica a familias enteras, cada vez con mayor presencia femenina en su jefatura. Ahí la brecha genera desigualdad y pobreza.

¿Hay brechas en Cuba?

Sí, aunque desde 1959, las mujeres han ganado protagonismo. Tener una organización femenina propia (FMC)<sup>1</sup>,  
<sup>1</sup>Federación de Mujeres Cubanas.

la creación de círculos infantiles, seminternados, los programas de educación sexual, la aprobación del aborto gratuito, nos distingue. Según la ONEI<sup>2</sup>, son mujeres el 66, 2% de la fuerza técnica empleada, el 53, 2% de los parlamentarios y el 50% de los trabajadores en el sector de los servicios. Sin embargo, persiste la impronta patriarcal en el quehacer económico. La aprobación de la nueva Constitución de la República y del Plan Nacional para el Adelanto de la Mujer se genera un marco propicio para operar una transformación radical en ese sentido.

La Encuesta Nacional de Género de 2016 señala que las cubanas dedican 14 horas más como promedio en una semana que los hombres a las tareas domésticas. Esta división se intensifica en la población no ocupada: ellas destinan 18 horas semanales más a este tipo de trabajo que los hombres en igual situación.

Aunque las cubanas reciben igual salario que los hombres por trabajo de igual valor, ellas son mayoría entre los de menor remuneración y sólo dirigen el 38,4 %. En 2016, la brecha de género se mantenía alrededor del 27 %, cuando se compara la diferencia entre la TAE<sup>3</sup> masculina (78,2%) en relación con la femenina (50,9%). Es decir, son más las cubanas en edad laboral que no poseen vínculo de trabajo activo. Luego, en 2019, la TAE femenina mostró una leve recuperación (53,3 %), por debajo de sus potencialidades. Del total de ocupados en la economía, el 39 % eran mujeres. Ellas representan también el 45,7 % de los que laboran en el sector estatal (45,3 % en 2016), el 29,1 % del sector privado (20 % en 2016) y el 35,5 % de los trabajadores por cuenta propia (32,3 % en 2016).

En ese contexto, el país inicia un ordenamiento socioeconómico, con vocación transversal. Con la transformación de la noción de bienestar y atención a la vulnerabilidad social, intenta recortar las brechas de género. Las modificaciones en la estructura de los ingresos y las pensiones, busca incentivar la productividad y la incorporación femenina al trabajo. Abandonar el esquema universalista de atención a la vulnerabilidad, por uno más eficiente que particulariza esa atención resulta un giro hacia la justicia social real, sin renunciar a los principios del estado socialista de derecho.

¿Cómo reducir esas brechas?

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden servir de guía metodológica para cambiar ese panorama actual. Entre metas e indicadores quedan diluidas esencias fundamentales en ese combate: cada país tiene sus propias dinámicas socioeconómicas, históricas y culturales insoslayables, que constriñen el accionar de los individuos y naturaliza cuestiones que entrañan perjuicios para las mujeres. Entonces, esto demanda soluciones más audaces y radicales para empujar una verdadera transformación. ONU Mujeres reconoce dificultades que persisten en la agenda, a saber: la brecha de género entre los pobres se ensancha en detrimento de las mujeres, más del 50% de las mujeres y las niñas en medios urbanos de los países en vías de desarrollo viven en condiciones donde carecen de al menos uno de estos recursos: acceso a agua limpia,

instalaciones sanitarias mejoradas, una vivienda durable y espacio suficiente para vivir.

El Estado juega un rol decisivo para reducir esas brechas. Desagregar todas las estadísticas globales por sexo, crear un Ministerio de Igualdad y leyes contra la discriminación, y por la equidad de género es imprescindible. Ahí su desafío. Generizar las políticas públicas puede ser una vía para su solución: implementar prestaciones para madres y padres desempleados con hijos menores de edad, extender la jornada escolar, flexibilizar las formas de trabajo y sus horarios potenciaría el trabajo femenino. Es necesario territorializar esas decisiones. No pueden ser soluciones idénticas para la Cuba urbana y la rural. Eso sería un error.

El mercado laboral cubano no es todo lo inclusivo que pudiera ser. Para ello, urge reformar las plantillas, rediseñar los puestos de trabajo y sus formas de evaluación. La promoción a puestos de dirección a través de “*currículums ciegos*” que ponderen el talento y no el sexo; implementar licencias parentales obligatorias y establecer incentivos arancelarios a las empresas paritarias pueden determinar cambios para las mujeres trabajadoras en la isla.

De igual modo, la creación de un Fondo de Fomento para Mujeres para impulsar proyectos de emprendimiento femenino podría dar un giro a la situación. Facilitar el acceso a créditos y el incentivo a la formación de cooperativas y empresas femeninas son reservas que nuestro sistema podría utilizar para incorporar a las desocupadas y con ello ampliar su aporte económico a nuestro modelo de desarrollo.

El olvidado “Plan jaba”<sup>4</sup>, que priorizaba a trabajadoras en sus compras diarias es una forma sencilla de empoderar a ese sector. De igual modo, el uso de tecnologías “*women-friendly*” para sumarlas a labores masculinizadas en la esfera industrial, agrícola, etc. Su empoderamiento en la gestión empresarial, financiera, entre otras, rompería los techos de cristal que limitan su pleno desarrollo en nuestra sociedad. Son medidas factibles. Por tanto, complementar el trecho ganado de políticas que aquí ya favorecen a las mujeres, con más inclusión en el mercado de trabajo y menos patrones discriminatorios por cuestión de género, es vital. Las mujeres pueden ser lo que quieran y lo demuestran a diario.

Ello indica la necesidad de potenciar políticas públicas con fuerte componente científico desde una perspectiva multidisciplinaria y multinivel. La introducción de la perspectiva de género en esas generalizaciones dotará de más justicia social la atención de flagelos como la violencia y la vulnerabilidad. Tener en cuenta la posibilidad de adelantarse a las condiciones, la capacidad de pronóstico que brindan, determinar tendencias y analizar patrones de los fenómenos en la sociedad, siempre será beneficioso para la toma de decisiones ante escenarios complejos.

La teorías económicas han dejado al descubierto sus carencias con respecto a la perspectiva de género. Desde la concepción neoclásica, la teoría del capital humano el reto está en visibilizar lo femenino. Ese escenario evidencia lo imprescindible de la economía feminista que coloca a la

<sup>2</sup>Oficina Nacional de Estadísticas e Información.

<sup>3</sup>Tasa de Actividad Económica.

<sup>4</sup>Este plan priorizaba a las trabajadoras en la adquisición de alimentos y otros servicios para el hogar.

mujer en el centro del análisis como sujeto económico capaz de transformar la fisonomía del mercado laboral.

La promoción de políticas públicas integrales, capaces de generar transformaciones y sinergias transversales, que encuentre en la equidad de género la piedra angular para operar múltiples cambios a diversos niveles, considero, puede generar un efecto dominó que rompa dinámicas estereotipadas. Por ejemplo, si esa madre del taxi tuviera un empleo fijo con un buen salario, es probable que alentara a su hija a que saliera fuera de los marcos del hogar y accediera a formación o a servicios de cuidados infantiles para sus hijos pequeños. De ese modo, ambas serían independientes y contarían con la autonomía económica suficiente para satisfacer sus necesidades.

## CONCLUSIONES

La formación continua de capacidades con enfoque de género en cuanto a la formación de presupuestos, la promoción de mujeres a cargos importantes en la toma de decisiones, la desmitificación de lo “*inviabile*” de poner al frente a las mujeres en los sectores que generan mayor flujo de ganancias, podrían estrechar las brechas abiertas. Para ello hace falta modificar los esquemas de cuidado y otorgarle su justo valor monetario. De ese modo la pobreza y la precariedad laboral emanados de ese fenómeno se reducirían de manera considerable. Es un camino complejo, pero no imposible. Solo así madres e hijas no se debatirán entre arcaicos estereotipos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becker, G. (1965). A theory of allocation of time. *The Economic Journal*, 75(299), 493–517.
- Becker, G. (1983). *Inversión en Capital humano e ingresos* (E. L. Toharia, Ed.; pp. 39–63). Alianza Universidad.
- Braverman, H. (1983). Trabajo y fuerza de trabajo. En L. Toharias (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (Vol. 521, p. 136). Alianza Editorial.
- CEPAL. (2020). *Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45782-enfrentar-efectos-cada-vez-mayores-covid-19-reactivacion-igualdad-nuevas>
- CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Delphy, C. (1985). *Por un feminismo materialista ; El enemigo principal ; y otros textos*. LaSal.
- Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género ENIG-2016 Informe de Resultados*. (2021). <http://www.onei.gob.cu/node/14271>
- España, A. I. (2020). *La pobreza tiene género*. Amnesty.org. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>

Hammermesh, D. (1973). *Potencial problems in Human Capital Theory*. 225–232.

ILO. (2020). *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_762534/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--de/index.htm)

ILO. (2021). *Estimaciones actualizadas y análisis*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)

Marx, K. (2017). *El Capital*. Editores Siglo XXI de España.

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: a study of labor supply. En *Aspects of labor economics*. (pp. 147–158). Princeton University Press.

PNUD. (2021). *IV Informe Nacional de Desarrollo Humano, Cuba Ascenso a la raíz. La perspectiva local del DH en Cuba*. UNDP. <https://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/presscenter/articles/2019/IDHCubaIVinforme.html>

WEF. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Weforum.org. <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>