

## REVISIÓN

# EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL ESTATAL CUBANO. IMPLICACIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL

Gender equity in the cuban state labor context. Implication for local development

Lic. Gretell Ochoa-Mora, Empresa de Construcción y Montaje de Granma,  
[gretell@dir.gecgr.co.cu](mailto:gretell@dir.gecgr.co.cu), Cuba

Recibido: 17/01/2018- Aceptado: 15/02/2018

### RESUMEN

Las mujeres desde el propio triunfo de la Revolución han sido sujetos activos y principales beneficiarias de las conquistas revolucionarias. Como parte de la lucha por la justicia social se inició la batalla por el ejercicio pleno de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida nacional. Las mujeres cubanas, que 56 años atrás eran preteridas a las funciones del hogar, constituyen hoy uno de los pilares fundamentales en que se asienta el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía nacional. A pesar de todos los logros alcanzados, en especial en lo relativo a los niveles educacionales evidenciados por la mujer cubana (superiores a los masculinos), aún persiste una brecha entre ambos sexos en lo referido a la incorporación a la vida laboral. Precisamente, en esta investigación se hace referencia al tema de la equidad de género en el contexto laboral estatal del municipio Bayamo y su implicación para el desarrollo local, haciendo un estudio de caso en la Empresa de Bebidas y Refrescos ubicada en el propio Municipio, para así determinar cuáles son las características que presenta en su contexto laboral vista desde la perspectiva de la equidad de género como eje transversal asociado al desarrollo humano local.

**Palabras Claves:** Equidad; género; mujeres; desarrollo; brechas.

### ABSTRACT

Women since the beginning of the Revolution have been active subject and the main beneficiary of the revolutionary conquests. As part of the social justice fight, the battle for the men and women rights and opportunities equality full exercise in all the fields and levels of the national life began. Cuban women, who 56 years ago, were destined to home duties, today constitute the main columns in which the development of the national economy is laid on. In spite of the achievement obtained, essentially in the educational level (surpass the masculine), there is a gap

between the two sexes related to the working life incorporation. In this investigation, the topic about gender fairness in Bayamo municipality State context and its implication for the local improvement is treated. A case study is done, in EMBER Basic Enterprise, located in the same municipality, to determine the characteristics of its labor context seen since the gender fairness point of view as the focal point related to the local human development.

**Key words:** Equity; gender; women; development; gaps

## INTRODUCCION

Los organismos internacionales han definido Género como un "conjunto de pautas de conducta o patrones de relaciones asignados a cada sexo en las diferentes culturas. Se utiliza para demarcar las diferencias socioculturales que existen entre hombres y mujeres y que son impuestas por el sistema de organización político, económico, cultural y social, y por lo tanto, son modificables.

Se entiende por Género el conjunto de rasgos, cualidades, modos de conducta, con que cada cultura caracteriza e identifica a todas aquellas personas del mismo sexo y las distingue del otro. Estas características son socialmente construidas, definen y relacionan los ámbitos del ser y del quehacer femenino y masculino diferenciando los sexos, al mismo tiempo que los articula dentro de las relaciones de poder.

En Cuba, a pesar de los considerables logros obtenidos en la educación de la sexualidad, persisten creencias y pautas sexistas que limitan la equidad entre los géneros lo cual está asociado a los procesos de socialización diferenciada de hombres y mujeres.

Pero, como mismo son visibles los avances en cuanto a la igualdad de oportunidades y derechos, también es evidente que la cubana sigue siendo una sociedad patriarcal, sostenida en la subjetividad de los hombres y de las propias mujeres, que mantienen la condición de responsables casi absolutas del trabajo doméstico no remunerado- atención a niños y ancianos, cuidado del hogar- y ven limitada por esa causa su representatividad en cargos de responsabilidad administrativa, política y social.

La presencia de la mujer cubana en cargos de dirección es elevada, sin embargo, si la comparamos con el nivel técnico, cultural, profesional y político alcanzado por estas, es insuficiente. En esto influyen condiciones de carácter objetivo pero también de carácter subjetivo; prejuicios y estereotipos que de una u otra forma marcan los rasgos de carácter machista y patriarcal que aún perduran no solo a nivel de conciencia cotidiana, sino en nuestras propias estructuras organizativas y de dirección.

Este análisis en general de la mujer en el país adquiere un significado especial cuando se concreta en la comunidad, es este el escenario en el que converge la mujer esposa, hija, madre, trabajadora, compañera, hermana, abuela, vecina, ama de casa. En una sola pueden encontrarse cotidianamente varias de estas condiciones.

De la situación antes descrita no escapa la provincia Granma y el municipio Bayamo en particular, para corroborar lo dicho se emprende un estudio de campo en el contexto laboral estatal de esta localidad que dé solución al siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las expresiones de desigualdad de género que están presentes en las relaciones laborales de la Empresa de Bebidas y Refrescos del el municipio Bayamo, vistas desde la perspectiva del desarrollo humano local?

Tomando como objeto la equidad de género y como campo de investigación la equidad de género en el contexto laboral estatal del municipio Bayamo, se plantea como hipótesis que en el contexto laboral de la Empresa de Bebidas y Refrescos en el municipio Bayamo se expresan desigualdades de género en relación con la proporción de ingresos, la distribución de cargos de dirección, las funciones ocupacionales, el acceso a la superación profesional y técnica, las condiciones de trabajo, todo lo cual denota asimetrías tomadas como obstáculos para el desarrollo humano en este sector de la economía local.

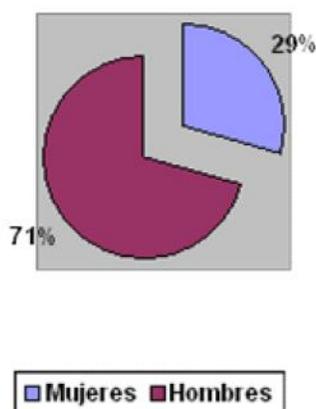
La investigación tiene como objetivo general determinar, a partir de los presupuestos teóricos conceptuales del desarrollo humano local, las expresiones de inequidad de género que están presentes en el contexto laboral de la Empresa de Bebidas y Refrescos, lo cual serviría de base para formular propuestas de cambio en ese sentido, del que se desprenden objetivos específicos dirigidos a sistematizar los aportes teóricos conceptuales sobre los nexos desarrollo – equidad y equidad – empleo, como referentes fundamentales para abordar el caso cubano; caracterizar el contexto municipal seleccionado y los sectores productivos desde el punto de vista económico y social, tomando en cuenta indicadores del desarrollo cultural humano; analizar las relaciones de equidad de género en la Empresa de Bebidas y Refrescos, identificando las manifestaciones de desigualdad y las percepciones de hombres y mujeres sobre este fenómeno y formular propuestas generales para la toma de decisiones relacionadas con la reducción de la brecha de género en la entidad estudiada.

## **DESARROLLO**

La pretensión investigativa demandó acometer como tareas de investigación fundamentales la revisión bibliográfica y elaboración de los fundamentos teóricos del estudio propuesto, la recopilación y procesamiento de estadísticas sobre empleo estatal y género en el contexto local, el diagnóstico y aplicación de técnicas de recogida de información del estado actual de la equidad de género en sectores productivos seleccionados, así como el análisis, procesamiento de datos y elaboración del informe final.

En correspondencia con el objetivo planteado se toma como población la Empresa de Bebidas y Refrescos (EMBER) de Granma y como muestra el municipio Bayamo para realizar un estudio más profundo del fenómeno, pues es en este municipio donde se localiza la mayoría de sus Unidades Básicas, siendo una fuente importante de empleo en esta localidad. La plantilla general está integrada por 936 trabajadores; de ellos el 29% son mujeres (276).

**Gráfico 1: EMBER, Granma. Distribución de la fuerza laboral por sexo. Año 2017.**



**Fuente:** Elaborado por la autora a partir de datos ofrecidos por la Dirección de Capital Humano de la EMBER, 2017.

Al cierre del primer semestre del 2017 en la estructura ocupacional de la empresa se registraban 52 dirigentes; de ellos solo 15 mujeres, equivalente a 28 % de esa categoría ocupacional. Ello indica bajo nivel de acceso alcanzado por las féminas a los cargos de dirección. Tal y como sugiere la siguiente la Tabla No. 1, este grupo sociodemográfico se concentra fundamentalmente en las categorías de Técnicos y Administrativos, donde constituyen la fuerza mayoritaria.

**Tabla 1. EMBER Granma. Distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional y sexo al cierre del 2017.**

<b>Categorías ocupacionales</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Dirigentes	52	15	37
%	100	28,8	71,1
Técnicos	164	101	63
%	100	61,5	38,4
Administrativos	9	9	0
%	100	100	0
Obreros	624	125	499
%	100	20,0	79,9
Trabajadores de Servicios	87	26	61
%	100	29,8	70,1
<b>TOTAL</b>	<b>936</b>	<b>276</b>	<b>660</b>
%	<b>100</b>	<b>29,4</b>	<b>70,5</b>

Fuente: *Ibíd.*

Las estadísticas consultadas sugieren que las mujeres alcanzan una ligera superioridad en el nivel profesional en relación con los hombres, pues éstas, a pesar de representar solamente el 29 % de la plantilla total de la empresa, superan en cifras a los graduados de la enseñanza superior (Ver tabla No. 2), sin que ello se corresponda con el insuficiente acceso del grupo a los cargos de dirección.

Tabla 2: EMBER. Distribución de la fuerza de trabajo por nivel de escolaridad al cierre del 2017.

<b>Nivel de escolaridad</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Inferior al Sexto Grado	0	0	0
Sexto Grado	13	1	12
Noveno Grado	309	96	213
Preuniversitario	281	52	229
Técnico Medio	217	68	149
Universitario	116	59	57
<b>TOTAL</b>	<b>936</b>	<b>276</b>	<b>660</b>

Fuente: *Ibíd.*

A pesar de los problemas identificados, en encuesta realizada en la EMBER, se pudo comprobar la falta de conocimiento por parte de los trabajadores sobre el tema de equidad de género, pues dicen conocer de una estrategia que presenta la empresa para potenciar el papel

de la mujer en el contexto laboral; sin embargo, no se ha aprobado una política de equidad de género, y tanto hombres como mujeres muestran conformidad con la situación existente.

En cuanto a los ingresos se puede afirmar que existe una desigualdad, pues la mayoría de los cargos técnicos están ocupados por féminas; sin embargo, ellas perciben, en general, ingresos más bajos en comparación con los hombres, pues su salario oscila entre los grupos VII y XI, con montos entre 380 y 470 pesos mensuales. Hay que destacar que al tener menores ingresos corresponde recibir menos en la distribución de utilidades, pues el grupo de escala salarial es un factor clave en su distribución.

Ante esta situación la mayoría de las mujeres no muestran inconformidad, pues alegan que para tener ingresos superiores deben ocupar cargos de mayor responsabilidad y, por tanto, menos tiempo dedicado a sus "obligaciones" en el hogar, pues ser mujer profesional no garantiza la ruptura total con el modo en que se ejerce la maternidad. La llamada "doble jornada" es una realidad actual de la mujer cubana trabajadora, situación que difiere de la de los hombres, pues estos, al tener menos obligaciones en las labores domésticas disponen de más tiempo para ocupar dichas plazas.

Algunas piensan que sí pueden ocupar plazas de especialistas, pues muchas tienen nivel superior y, sin embargo, siguen ocupando cargos técnicos, de igual forma reconocen que muchas de ellas se encuentran mejor preparadas para ocupar cargos de dirección actualmente desempeñados por hombres.

En la empresa no existe un plan de promoción de las mujeres para ocupar cargos de dirección, tampoco es un tema que se discuta en asambleas de trabajadores ni el Consejo de Dirección, aunque ocasionalmente se haya hecho referencia al tema dentro de determinados espacios; ello explica que no forma parte de un plan de capacitación.

Las mujeres afirman que tienen igual capacidad de dirección que los hombres, siendo muestra de ello la excelente labor que éstas desempeñan actualmente en dichos cargos. Por otro lado, los hombres dicen sentirse más a gusto cuando los dirige una mujer. Sin embargo, no se han tomado las medidas necesarias para contrarrestar esta situación.

A pesar de que en la entidad se promueven cursos de superación, y muchas han tenido acceso a éstos, ello no ha constituido un aspecto a tener en cuenta en el momento de elegir a quienes ocupan los cargos de dirección y sus reservas. Tampoco cuentan con un plan de superación individual para las trabajadoras que lo necesiten. Ante esta situación, y dado el carácter transversal del género, se hace necesario establecer una política de equidad en la entidad,

dirigida a superar las desigualdades existentes y crear una cultura empresarial más inclusiva y participativa.

En entrevista realizada a los miembros del Consejo de Dirección se pudo comprobar que no poseen una definición clara de equidad de género, pues muchos de ellos confunden este término con igualdad, por lo que se ha visto afectada la identificación de manifestaciones de inequidad por parte de estos.

En cuanto a la disciplina laboral, son los hombres los que poseen la mayor cantidad de medidas disciplinarias, pues hasta el mes de agosto del 2017 se aplicaron un total de 38 sanciones administrativas y solo 5 de ellas fueron a mujeres (0,3 índice per cápita para las mujeres y 0,8 para los hombres) con motivo de violaciones al Reglamento Disciplinario Interno, lo que indica no solo una adecuada correspondencia entre la violación cometida y la sanción impuesta, sino que las mujeres son portadoras de una mayor disciplina laboral y se muestran menos negligentes que los hombres en el desempeño de su trabajo. Todo ello contrasta con los indicadores del acceso femenino a instancias de dirección, su participación en el sistema de reconocimiento moral y el tratamiento indiferenciado a las trabajadoras de mayor edad a escala empresarial.

Para realizar un estudio con mayor precisión y abordar las diferentes aristas del problema se hizo necesario constatar con diferentes categorías del personal y a través de entrevistas individuales realizar una exploración acerca de cómo valoran el funcionamiento de la entidad, sus posibilidades de desarrollo y las barreras que limitan el logro pleno de la equidad de género en este contexto.

Al hacer este análisis se pudieron diagnosticar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que actualmente muestra la Unidad estudiada en relación con la equidad de género:

**TABLA No. 3: EMBER. Análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en relación con la equidad de género:**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>ANÁLISIS INTERNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres trabajan en buenas condiciones higiénicas y de seguridad.</li> <li>La mayoría de las mujeres posee nivel superior.</li> <li>Las mujeres muestran mayor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La superación profesional y técnica no se corresponde con las plazas que ocupan algunas trabajadoras.</li> <li>No se tiene en cuenta la superación individual de las mujeres al momento de elegir a</li> </ul>

	<p>disciplina laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las mujeres que actualmente ocupan cargos de dirección tienen una formación desde la base, lo que permite tener mayores conocimientos de los diferentes procesos productivos y de gestión</li> </ul>	<p>quienes ocupan los cargos de dirección y sus reservas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No poseen una definición clara de equidad de género.</li> <li>No identifican manifestaciones de inequidad de género.</li> </ul>
	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p>	<p><b>AMENAZAS</b></p>
<p><b>ANÁLISIS EXTERNO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se promueven cursos de superación postgraduada con una notable participación de las mujeres.</li> <li>Existe un Consejo de Mujeres Directivas como política del Ministerio de la Industria Alimentaria.</li> <li>Fomento del discurso de género en las políticas públicas.</li> <li>La meritoria labor de la FMC en este tema.</li> <li>El fomento del enfoque de género en estudios económicos, proyectos de desarrollo local y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No poseen un plan de superación individual para los trabajadores.</li> <li>No cuentan con una política de equidad de género.</li> <li>Este tema no es suficientemente discutido en espacios como Asambleas de Trabajadores y Consejos de Dirección.</li> </ul>

comunitario, así como en programas de superación, capacitación y postgrado.

- Incremento de normas y legislaciones regidas por el enfoque de género, en comparación con períodos anteriores.
- Mayor percepción social en torno a la desigualdad de género

**Fuente:** *Ibíd.*

El cruzamiento de fortalezas y oportunidades permite identificar las potencialidades de la empresa para avanzar en la equidad de género y las debilidades y amenazas permite detectar las limitaciones de la entidad al respecto.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado y las desigualdades de género constatadas se recomienda:

- A la Dirección de Capital Humano de la entidad, aprobar un plan de superación individual para las trabajadoras que lo necesiten.
- Que se valore, teniendo en cuenta el nivel profesional que poseen algunas mujeres en la entidad, la posibilidad, previa elaboración de un plan de desarrollo, de que estas ocupen cargos de dirección o se proyecten como reservas.
- A la Dirección de la entidad, aprobar una política de equidad de género.
- Al Especialista en Cuadro y Secretaria de la Sección Sindical de la entidad, insertar en la agenda del Consejo de Dirección y Asambleas de Trabajadores el tema de la equidad de género con una frecuencia, al menos, trimestral.
- A la Dirección de Capital Humano de la entidad, valorar la posibilidad de convertir las plazas técnicas en especialistas a aquellas trabajadoras que alcancen nivel superior de escolaridad.

Ante esta situación, la Empresa de Bebidas y Refrescos de Granma, a pesar de tener logros significativos en la equidad de género, tiene como desafío eliminar las desigualdades identificadas.

## CONCLUSIONES:

- 1- La inserción de la mujer en el mercado del trabajo constituye uno de los indicadores más importantes a tener en cuenta desde la perspectiva “género en el desarrollo”. Se evidencian pasos importantes dados a nivel macro- social en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el nivel educacional y la preparación profesional para el trabajo entre otras.
- 2- Las acciones emprendidas expresan en sí mismas el reconocimiento de las desigualdades existentes, a la vez que trazan pautas para superarlas. Debe tenerse en cuenta que todavía en muchas personas influyen viejos patrones culturales y concepciones arraigadas en la familia y en la sociedad, que tienden a mantener los roles tradicionales y a responsabilizar únicamente a la mujer en el funcionamiento de la familia y de la atención a los hijos.
- 3- La realidad muestra que al incorporarse al trabajo, hay mujeres que rompieron solo a medias con su papel tradicional y ahora, aunque están en la producción social siguen como únicas responsables de la educación de los hijos y de las imprescindibles tareas del hogar. Esta situación se convierte en obstáculo para su promoción, al hacer aparecer como irreconciliables las tareas productivas con las reproductivas, lo cual indica claramente la necesidad de seguir luchando por armonizar los intereses familiares con los sociales.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA:

1. Ander-Egg Ezequiel. 1974. Diccionario de Trabajo Social. Argentina. Editorial Ecro. Buenos Aires.
2. Assael, H. 1998. En búsqueda de la equidad. En Revista de la CEPAL, Número extraordinario, Santiago de Chile, p. 291.
3. Basail Rodríguez Alain. 2006. Ensayos de Sociología Joven. La Habana, Editorial Ciencias Sociales.
4. Castro Ruz Fidel. 1999 Una revolución solo puede ser hija de la cultura, de las ideas. Discurso pronunciado en el Aula Magna de la Universidad Central de Venezuela, La Habana, Editora Política, pág. 28.
5. CEPAL. 2000. Equidad, desarrollo y ciudadanía. Versión definitiva, Libro en soporte electrónico. P. 15

6. CIEM. PNUD. 1997 Investigación sobre el Desarrollo Humano en Cuba 1966. Caguayo S.A., La Habana, p. 4.
7. Código de Trabajo. 2013. <http://www.gacetaoficial.cu/> Cuba. 15-1- 2018.
8. Compilación. 2013. Cuba: La ruta necesaria del Cambio Económico. La Habana. Editorial Ciencias Sociales.
9. Constitución de la República de Cuba. 1976. <http://www.gacetaoficial.cu/> Cuba. 15-1- 2018.
10. Colectivo de autores. 2006. Las teorías acerca del subdesarrollo y el desarrollo: una visión crítica. La Habana. Editorial Félix Varela.
11. Colectivo de autores. 2015. Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico. La Habana. Editorial Ciencias Sociales.
12. De Beauvoir, Simona. 1999. El Segundo sexo. España. Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia. Tercera Edición.
13. Ferrer Gómez Yolanda y Aguilar Ayerra Carolina. 2010. Fidel Castro Ruz, Mujeres y Revolución 1959 – 2007. La Habana. Editorial de la Mujer.
14. Martínez Puentes Silvia. 2008. Revolución Cubana: hechos más que palabras. La Habana Editorial José Martí.
15. Oficina Nacional de Estadística. Perfil Estadístico de la Mujer Cubana en el umbral del siglo XXI.