

Estereotipos y violencia contra la mujer en el proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo

(Especial para No a la Violencia)

Por: Yaneisy Valdés Pérez. Socióloga. Profesora de la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca".

La división sexual del trabajo es aquella distribución de las esferas de producción que se estructura a partir del sexo de las personas y genera inequidades de género. Estas se expresan en la dicotomía trabajo productivo-reproductivo y en la segmentación del mercado de trabajo. Las teorías de género ayudan a la comprensión de estos temas.

Sobre la variable *género*, las diferencias entre hombre – mujer, las inequidades, la división sexual del trabajo y los estereotipos presentes alrededor de todo ello, George Ritzer apuntaba que las diferencias de género marcan diferencias psicológicas, biológicas e institucionales¹. En el caso de las mujeres, este considera la responsabilidad de la maternidad como uno de los principales determinantes de la más amplia división sexual del trabajo, que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madre y ama de casa; con la esfera privada del hogar y la familia y, por tanto, con una serie de eventos y experiencias vitales muy diferentes a las de los hombres.

La división sexual del trabajo aún está presente en nuestras sociedades porque aun cuando se alteraron algunas de sus modalidades, sus principios esenciales siguen presentes: la separación del trabajo de hombres y mujeres, y una jerarquización en la que los hombres tienen acceso al trabajo con mayor valor agregado y no asumen de modo efectivo la responsabilidad del trabajo doméstico y de la atención a los miembros de la familia.

Estereotipos sexuales y violencia en el reordenamiento de la fuerza de trabajo

El proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo fue iniciado en Cuba en 2011 y tuvo como objetivo declarado racionalizar las plantillas laborales infladas en el caso de los organismos y entidades estatales de todo el territorio nacional.

Ya en la década del ochenta se había producido un primer intento de reordenar la fuerza de trabajo, en el marco del llamado "Proceso de rectificación de errores y tendencias negativas", que abogó por un uso racional de los recursos humanos². El proceso se detuvo en los años 90 producto de la crisis económica derivada de la caída del campo socialista de Europa de Este y denominado Período Especial.

Es a partir de 2011, con los lineamientos discutidos en el VI Congreso del PCC que, se retoma este proceso denominado "de Reordenamiento de la Fuerza de Trabajo" y se corresponde con el Lineamiento 166 de la Política Económica y Social de la Revolución³.

Este lineamiento cuestiona el paternalismo en la política de empleo y la tendencia a resolver los problemas de desocupación a partir del crecimiento desproporcionado de las plantillas en determinadas áreas básicamente administrativas y de control) en detrimento de otras más vinculadas directamente a la producción.

El proceso de reordenamiento, que abarca varias etapas, ha evidenciado la presencia de estereotipos sexistas que han llegado a constituirse en manifestaciones de violencia de género, entendiendo que hay violencia de género en tanto exista una relación entre actores, uno empoderado y otro carente de poder, donde aparezcan formas diversas de maltrato (verbal, social, psicológico, económico y físico).

El presente estudio buscó determinar los estereotipos sexuales existentes durante el proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo en la Unidad Presupuestada de la Dirección Municipal de Servicios Comunes, ubicada al norte de la occidental provincia de Pinar del Río.

¹Ritzer, George (2003) *Teoría Sociológica Contemporánea. Primera y Segunda parte*. La Habana: Editorial Félix Varela. p 367

² Castro Ruz, Fidel (1986) *Discurso de conclusiones del VII periodo ordinario de sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular*, Palacio de las Convenciones, La Habana.

³ PCC (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución*. VI Congreso del PCC, La Habana. En: <http://www.granma.cu/file/pdf/PCC/6congreso/Resoluci%C3%B3n-Sobre-los-Lineamientos-de-la-Pol%C3%ADtica-Econ%C3%B3mica-y-Social-del-Partido-y-la-Revoluci%C3%B3n.pdf>

Para ello se identificaron qué estereotipos sexistas se tienen en cuenta a la hora de medir la idoneidad demostrada en cada trabajador y cómo se comporta en función de ellos el proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo en la entidad

Los estereotipos sexistas definidos a partir de las teorías de *género* aparecen como el conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas para hombres y para mujeres. En la investigación se presentan por la designación de puestos de trabajo que deben de ser ocupados preferentemente por mujeres a partir de supuestas actitudes y limitaciones que poseen éstas, por el tipo de valoración que se le da a la mujer en su desempeño e idoneidad, por elementos discriminatorios relacionados con el sexo que provocan un proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo injusto.

Estos criterios se traducen en la existencia de mayor cantidad de mujeres laborando en las áreas de regulación, control y apoyo, mientras más hombres se concentran en la producción y los servicios y, sobre todo, en cargos de dirección.

En el proceso de la investigación e entrevistó al Grupo de Expertos (personas capacitadas y encargadas de valorar la idoneidad y desempeño de un trabajador) y al director de la entidad, para determinar cuáles serían los criterios valorativos para el reordenamiento de la fuerza de trabajo y si estaban presentes en ellos estereotipos sexistas.

Los resultados más importantes fueron:

En la composición del grupo de expertos predominó del sexo masculino. Según este grupo, las características que se midieron a la hora de decidir el empleo de un trabajador o trabajadora fueron:

- Posibilidad de laborar horas extras.
- No contradecir las orientaciones del jefe.
- No tener ausencias ni haber solicitado licencias.
- Ser incondicional.
- Tener la calificación requerida, experiencia laboral, responsabilidad en el cargo que ocupa.

Como puede apreciarse, este grupo, a la hora de decidir la permanencia en un empleo, mide calificación, dominio del trabajo, responsabilidad e incondicionalidad.

Pero la existencia de estereotipos sexistas se presenta -y acentúa- a la hora de otorgar o conservar las plazas más de la mano de la valoración estética -presencia femenina y belleza, supuestamente necesarias para desempeñar determinadas funciones- que de criterios sobre conocimiento o experiencia en el puesto. Por ejemplo, para el cargo o actividad de *floricultura*, la mayoría del grupo de expertos consideró que debe ser ocupado por mujeres, en tanto la totalidad de este grupo también asignó como propio del sexo femenino el de la *recepción*.

Para el cargo o actividad de *comprador* y *almacenes*, en tanto, consideraron que debían de ser ocupados preferentemente por hombres, aunque señalaron que también podían ser desempeñados por mujeres. En el caso de la actividad de *cocina* y *limpieza*, las asignaron preferentemente a mujeres, mientras valoraron, en su totalidad, que la plaza de *chofer* debe de ser ocupada por hombres.

Este grupo de expertos también incluyó como un criterio a tener en cuenta a la hora de otorgar o mantener la plaza si el trabajador "es quien lleva el sustento familiar".

En el proceso de investigación se recogió, además, información del propio director de la empresa, quien coincidió básicamente con los criterios del grupo de experto en los requisitos que debe tener un buen trabajador. El directivo alega no tener en cuenta estereotipos sexistas a la hora de otorgar la plaza, sin embargo señala como incidencias sociales que pueden afectar el buen desempeño de un trabajador el ser madre de niños pequeños o tener bajo su cuidado a un adulto mayor.

Conclusiones

Aun cuando no se reconoce conscientemente por parte de quienes son responsables del otorgamiento de empleos, existen estereotipos sexistas vinculados a estas decisiones en la entidad estudiada.

Tu espacio

Esta página está abierta a opiniones, comentarios, resultados de investigaciones y artículos.

SEMlac promueve y facilita la socialización e intercambio de información sobre violencia de género.

Escríbanos y envíenos sus propuestas a semfaccu@enet.cu

Entre ellos, los siguientes impactan con mayor claridad en el proceso de medir la idoneidad demostrada en cada trabajador o trabajadora:

- Predominio del sexo masculino en el grupo de expertos puede incidir en sesgo de decisiones.
- Persiste la influencia de la distribución tradicional y sexista de roles a la hora de definir la idoneidad de acuerdo a cada plaza. Así, las plazas de chofer se otorgan mayoritariamente a hombres, y las de la recepción o secretariado a mujeres, por solo citar algunos ejemplos.
- Priman criterios estéticos (de belleza y buena presencia), más que profesionales o de eficiencia en el desempeño del trabajo, a la hora de definir quién ocupa determinadas plazas, sobre todo aquellas que implican a “la imagen de la entidad”.
- Ser madre de niños pequeños puede ser un obstáculo para acceder a determinados empleos.
- Los cargos de dirección los ocupan los hombres y los cargos relacionados con la actividad de control y apoyo (oficinas) los ocupan mujeres.

El proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo en la Dirección Municipal de Servicios Comunes de esta localidad pinareña se caracteriza por la presencia de elementos discriminatorios relacionados con el sexo que provocan un proceso de reordenamiento de la fuerza de trabajo injusto, que clasifica en ocasiones como violencia. Una mayor cantidad de mujeres labora en las áreas de regulación, control y apoyo -justamente las que más van a sentir el impacto de la reducción de plantillas-, mientras los hombres abundan más en la producción y los servicios.