

Educación con perspectiva de género: retos y potencialidades para la gestión de recursos humanos

Education with a gender perspective: challenges and potential for human resource management

Dr. C. Yoanka Rodney Rodríguez*

<yoanka.rodney@ucpejv.edu.cu>

<https://orcid.org/0000-0002-9396-1817>

Epg. Yohani de los Santos Pedroso**

<ysantospedroso@ucpejv.edu.cu>

<https://orcid.org/0000-0002-6022-6824>

Dr. C. Elena Suarez Estévez***

<esuarezestevéz@ucpejv.edu.cu>

<https://orcid.org/0000-0002-6456-7722>

*, ** y *** Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana, Cuba

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo fundamentar la necesidad de la educación con perspectiva de género y su relación con la gestión de recursos humanos. La perspectiva de género es vital para la gestión de los recursos humanos. Su ausencia incide en la relación equilibrada que debe existir entre hombres y mujeres, en los ámbitos: público y privado. La educación con perspectiva de género y su implementación en el funcionamiento cotidiano de las empresas, favorece la participación de las mujeres en actividades productivas, en el incremento de sus ingresos, en la integración del trabajo productivo y reproductivo, así como a la toma de decisiones sobre el destino de sus recursos.

Palabras clave: educación, perspectiva de género, recursos humanos

The objective of this paper is to substantiate the need for education with a gender perspective and its relationship with human resources management. The gender perspective is vital for the management of human resources. Its absence affects the balanced relationship that must exist between men and women, in the spheres: public and private. Education with a gender perspective and its implementation in the daily operation of companies favors the participation of women in productive activities, in increasing their income, in the integration of productive and reproductive work, as well as decision-making. about the destination of its resources.

Keywords: education, gender perspective, human resources



International, que permite su uso, distribución y reproducción, siempre que sea citado de la manera adecuada y sin fines comerciales.

INTRODUCCIÓN

La sociedad patriarcal aseguró el predominio masculino y propició el desarrollo de un sistema de relaciones sociales, políticas, económicas y sexuales basadas en diferentes instituciones públicas y privadas. Colocó a los hombres en un polo hegemónico, en el cual, de forma individual y colectiva, dominan a las mujeres, como sujetos individuales y como grupo social, apropiándose de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, mediante métodos pacíficos o el uso de la violencia.

Durante siglos, la educación ha servido para consolidar la hegemonía masculina. Mediante estereotipos culturales de género, la sociedad patriarcal modela durante toda la vida a hombres y mujeres, para vivir y realizarse en dos espacios contrapuestos que propician un sinnúmero de desigualdades que se hacen manifiestas en todas las dimensiones del género; estos espacios son: el privado y el público; considerados *“una variante estructural que articula a las sociedades jerarquizando los espacios que se adjudica al hombre y el que se adjudica a la mujer”*¹

El espacio público está destinado para al hombre. Constituye el espacio de socialización por excelencia de este, en el rol instrumental, ejecutivo, proveedor garante de la vida material de la familia, sin gran compromiso espiritual y afectivo en particular. Los hombres han de ser fuertes, valientes, inteligentes, con derecho a todo tipo de experiencias heterosexuales dentro y fuera del matrimonio, capaces de suprimir la capacidad de expresar una gama de sentimientos devaluados, atribuidos solo a lo femenino y capaces de desempeñarse exitosamente en las más diversas esferas de la vida social. Su paternidad queda relegada a un segundo plano y es ejercida con mucha dificultad. Una parte importante de ellos se niegan a vivirla, la desaparecen y el incumplimiento de sus responsabilidades son asumidas por las mujeres^{3,2,4}.

El espacio privado está destinado para las mujeres. Constituye el lugar de confinamiento en su rol asistencial de madre-esposa que la prepara para su desempeño exitoso en el hogar, donde debe asumir las tareas domésticas, así como dedicarse a la atención y cuidado de la familia; aquí su trabajo es invisible. A las mujeres se les asocia con el sexo débil, la ternura, la abnegación y la subordinación. Ante todo, en la vida, han de ser madre y esposa, su trabajo en el espacio público es subvalorado^{2,4}.

Las diferencias antes mencionadas ponen en desventaja a las mujeres y al entrecruzarse con otras categorías como, color de la piel, clase social, etnia, nacionalidad, orientación sexual o la identidad de género provoca que muchas sean objeto de discriminación desde diferentes aristas. Ser desempleadas, emigrantes, campesinas, mantener relaciones lésbicas, entre otras realidades le añade nuevas condicionantes a esa situación discriminatoria que viven las mujeres y las hace

víctima de diferentes formas de violencia que se encuentran inmersa en el contexto socioeconómico, político y cultural de cada sociedad.

Propiciar el incremento de la toma de conciencia de las desigualdades de género y su impacto en las mujeres y personas que no cumplen con los estereotipos de género y sexualidad obliga a exigir su incorporación en todos los espacios de las sociedades modernas. Buscar estrategias que contribuyan a deconstruir el orden simbólico, político y cultural que mantiene las situaciones de desigualdad es necesario para equilibrar las relaciones de poder que les impide su crecimiento personal y profesional.

DESARROLLO

La contribución económica de las mujeres a las sociedades a través del trabajo remunerado, en el mundo público y no remunerado en el mundo privado, así como la necesidad de implementar medidas orientadas a crear condiciones de mayor igualdad entre mujeres y hombres, son temas que se han posicionado en la agenda internacional, regional y nacional.

El trabajo para el mercado es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía económica. Esta condición es la que determina en buena medida su estatus socioeconómico y su grado de independencia, libertad y autonomía. Desde el enfoque de género, la participación económica y el trabajo remunerado no pueden analizarse sin su contraparte complementaria: el trabajo doméstico o el trabajo reproductivo, que es no remunerado.

Según la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

Ciertamente con la llegada del nuevo milenio, el tiempo y los espacios, continúan modificándose. Las mujeres ocupan posiciones sociales, culturales y políticas que antes eran prohibidas para ellas, y que correspondían a los hombres. Pero todavía no es suficiente y muchas lo hacen en situación de inferioridad. Las ciencias sociales están dando cuenta de este fenómeno, debido a que su *“función es brindar a la sociedad de su tiempo los instrumentos necesarios para llegar a comprenderse a sí misma”*⁵. Pero su análisis solo puede ser completo si se incluyen las categorías de análisis género, perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres.

La primera, la categoría género, por ser considerada como *“una construcción histórica y socio-cultural que adjudica roles, identidades, valores y producciones simbólicas a hombres y mujeres, incorporados a estos/as mediante los procesos de socialización”*⁴ la cual, como concepto político cuestiona las desigualdades, las relaciones de poder y las estructuras sociales.

La segunda, la perspectiva de género, por tener “*como uno de sus fines, contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres*”⁶.

Mientras que la tercera, el empoderamiento de las mujeres, por considerarla como un proceso de cambio personal y colectivo cuyo fin es la transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres a la vez que, se dirige al desarrollo de las capacidades personales y colectivas de las primeras. Es, en fin, una estrategia para el acceso paulatino de estas al control de los recursos materiales, financieros, intelectuales e ideológicos⁷.

Las tres son el trinomio perfecto que permite integrar las variables que visibilizan la presencia femenina en esos cambios, así como el conjunto de condiciones y circunstancias en que las mujeres han sido al mismo tiempo objetos y sujetos de esas transformaciones; poniendo de relieve los obstáculos de estos empeños.

Las transformaciones científico técnicas y económico-sociales que se produjeron durante la última centuria trajeron consigo cambios significativos para la historia de la humanidad. Algunos patrones de género y de sexualidad hegemónicos han evolucionado, la participación de las mujeres en actividades económicas junto a los hombres deja en evidencia de que los últimos no son los únicos que se encargan de la manutención de los hogares y que primeras tampoco las son las únicas que atienden las actividades domésticas de sus hogares.

No obstante, el tiempo que ambos dedican a las actividades domésticas difiere de manera considerable. Es evidente el incremento sustantivo de la participación económica de las mujeres, pero se dificulta constatar los cambios en la participación de los hombres en el trabajo doméstico. Conocer los *factores de desigualdad, entendidos como los distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral*⁸, es necesario, para entender como inciden, de una u otra forma y con mayor o menor intensidad, en el mercado de trabajo. Ellos son:

- Los estereotipos de género: entendidos como las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica a partir de la invisibilidad del *decir* y del *hacer* de las mujeres; la infravaloración de sus saberes y habilidades, la asignación limitada de espacios, tiempos y trabajos, concentrándolas en trabajos que se desarrollan en interiores, en oficinas o espacios cerrados (hospitales, centros educativos o asistenciales), ciclos vitales diferentes; educación sexista, subordinación y dependencia.

- La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados: el mandato de género que sujeta a las mujeres al ámbito familiar doméstico establece como medida de logros personales, la satisfacción de las personas que conforman el núcleo familiar y convierte la satisfacción de las necesidades de “los otros” en el eje central de su propia vida. Inciden en su aparición el déficit en equipamientos y servicios de atención y cuidados a mayores, personas dependientes e infancia; la ausencia de corresponsabilidad por parte de los varones y de la sociedad y la tolerancia con la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres, entre otros.
- La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección: se entiende como la construcción sexuada de la representación y del ejercicio del poder, que instala barreras “invisibles” que impiden a las mujeres ser designadas, elegidas, propuestas y valoradas para cargos que impliquen el ejercicio de funciones directivas, la toma de decisiones o la representación de personas u organizaciones.
- Tiene que ver con los procesos de promoción y selección de personal directivo Sexistas, donde los hombres son las medidas de todas las cosas; con las organizaciones sindicales y empresariales con sistemas y modelos de representación masculina, así como con la socialización femenina obstaculizadora.
- La cultura empresarial y de las organizaciones sexistas: crea barreras organizativas que obstaculizan el acceso, la permanencia y promoción de las mujeres en las empresas como empleadas y como titulares o miembros de las mismas. La empresa actúa como agente de socialización, produciendo y reproduciendo las desigualdades de género. Este factor se vincula estrechamente con la vida de la empresa, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y perfiles de competencia sexista y la condición de empresaria.
- Las políticas de empleo sin perspectiva de género: son aquellas que se diseñan, desarrollan y evalúan sin integrar los elementos y agentes necesarios para compensar las desigualdades de género y fomentar la igualdad. Entre las acciones que las consolidan se encuentran, los sistemas de orientación, formación, acompañamiento e intermediación sin perspectiva de género; la carencia de identificación de las necesidades de mujeres y varones para el diseño de las políticas, así como la falta de conocimiento en género y empleo del personal implicado, entre otras.

El impacto de los factores de desigualdad de género en el empleo, han generado que a nivel global diversos Estados promovieran numerosas leyes y regulaciones que ofrecen una plataforma para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al empleo.

Esta realidad ha posibilitado incuestionablemente el incremento de mujeres, tanto en número como en calidad de participación dentro de los sistemas empresariales. De igual modo las demanda desde las organizaciones internacionales para que las empresas asuman un rol activo pro equidad de género, no se han hecho esperar.

La premisa de que una gestión empresarial desde la perspectiva de género contribuiría a una relación equilibrada entre todas las personas independientemente de su expresión de género y sexualidad en todos los ámbitos, ya sea político, económico o social. El otorgamiento de poderes y autonomía económica a la mujer, de modo particular, por ser las más afectadas, es un debate constante.

En Cuba, en el 2019 con la aspiración de avanzar hacia una sociedad más justa, la ciudadanía, protagonizó un proceso participativo de reforma constitucional, en cuya Carta Magna de forma explícita, se reconocen los derechos humanos, entre los fines del Estado. En este contexto, aun se evidencian brechas de equidad, especialmente económicas, de género y territorio que, impacta de forma negativa en la vulneración de derechos de un grupo significativo de personas y en la sociedad toda; en particular en las mujeres, quienes cargan sobre sus hombros la responsabilidad de la reproducción de la vida cotidiana, influenciada por la prevalencia en los imaginarios sociales de que en Cuba, la igualdad de derechos y oportunidades, ya garantiza la equidad y la justicia social⁹

Durante el año 2020, se aprueba el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), la actualización del Plan Nacional de Seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing y el documento programático para el empoderamiento femenino. Sin embargo, a pesar del desarrollo alcanzado todavía en la isla:

- La responsabilidad de las tareas de cuidado, continúan siendo una sobrecarga, a la que se le suma las jornadas laborales de aquellas que tienen un empleo fuera de casa, persistiendo las desigualdades de género en ambos espacios.
- A nivel empresarial, se mantienen brechas entre mujeres y hombres, tanto en el acceso a los puestos más interesantes en términos económicos y profesionales, como en la promoción hacia lugares de toma de decisiones. En esa dirección hay que reconocer que todavía las actividades económicas mejor remuneradas y desarrolladas mayoritariamente por hombres son la construcción, la explotación de minas y canteras, la intermediación financiera, la industria azucarera, la ciencia e innovación, la pesca y la agricultura. Y aunque en el sector estatal, en general, hay casi paridad en el empleo entre mujeres y

hombres, pese a las diferencias en los ingresos, en el no estatal y en el trabajo por cuenta propia se encuentran diferencias significativas que favorecen a los hombres.

Según Echevarría, 2016, las brechas de género antes mencionadas, posibilitan constatar que en Cuba. La cultura patriarcal predominante en las empresas se reproduce a través de mecanismos sexistas que (re)configuran el «orden de género, entre los que se encuentran:

- aquellos que resultan medidos y controlados dentro de las organizaciones, en las cuales se observa como conducta «premiada» la disponibilidad de tiempo ilimitada en función del trabajo (24 horas al día y 365 días del año), entre otros rasgos;
- el acceso a los mejores puestos y la promoción hacia cargos de dirección a partir de criterios discrecionalmente relacionados con el desempeño –las mujeres muestran una carrera laboral más rezagada y con periodos de «mesetas» prolongados, mientras que los hombres muestran una movilidad más dinámica hacia puestos superiores en otra organización o departamento.
- El refuerzo, a través de recompensas, los comportamientos que concuerdan con patrones de racionalidad, capacidad de hacerse cargo de las situaciones con rapidez y disponibilidad de tiempo.

No es fácil enfrentar transformaciones tan rápidas y radicales, comprenderlas y tomar conciencia de ella toma tiempo, aunque se imponen nuevos vínculos y roles de equidad, donde cada hombre y mujer alcance los máximos niveles de realización, expresión personal y colectiva, sin limitar los del otro sexo.

Sin duda alguna, la limitada preparación y desconocimiento sobre temas de género de algunas personas que se desempeñan en puestos directivos, develan la necesidad de incidir en estos temas desde la formación de continua de los profesionales universitarios y de los recursos humanos en las empresas de forma sistemática.

La ausencia de cursos sobre género en las empresas, constituye una limitación entre directivos, lo que impide la toma de decisiones de un adecuado enfoque de género, que, entre otras consecuencias, desconoce las necesidades e intereses de las mujeres para su desempeño como dirigentes. Por lo que se hace necesario seguir trabajando por alcanzar una mayor igualdad de género en el empleo

CONCLUSIONES

En la actualidad mucho se ha avanzado en la equiparación de derechos y oportunidades para las mujeres y todas aquellas personas que subvierten el modelo heteronormativo sin embargo, permanece todavía pendiente de consumir la igualdad real, para lograr el verdadero empoderamiento.

Desarrollar una labor de sensibilización sobre la importancia de la implementación de la educación con perspectiva de género que impacte en la gestión empresarial aún está dando sus primeros pasos.

La visibilización de este tema constituye un compromiso a cumplir que posibilitara alcanzar una sociedad justa y equitativa, y para recuperar los aportes de todos los trabajadores, independiente de su sexo, orientación sexual o identidad de género. Sin lugar a dudas este será un proceso largo y no exento de contradicciones en todos los ámbitos: empresarial, administración pública y la más alta dirección del país; sin embargo, es necesario dentro del proyecto socialista cubano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amorós C. Feminismo, igualdad o diferencia. México, D. F. UNAM-PUEG; 1994.
2. González H A, Castellanos S, B. Sexualidad y Géneros. Alternativas para su educación ante los retos del siglo XXI. La Habana. Editorial Científico Técnica; 2003.
3. Aller Atucha L M. y Ruiz S M. Sexualmente Irrelevantes. Brasil. Edição Comunicarte; 1994.
4. González P, J. C. Macho Varón, Masculino. Estudios de Masculinidades en Cuba. La Habana. Editorial de la Mujer; 2010.
5. Díaz CT. “Una habitación propia para las ciencias sociales” en Violencia de género, prostitución y trata de personas. Castro Espín M. y Rodríguez A. La Habana. Editorial CENESEX; 2017.
6. Lagarde M. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid, ed. Horas y Horas; 2001.
7. Urzelai Cabañes R. El empoderamiento de las mujeres. La ruta para una vida equitativa y segura. Trabajo final del máster igualdad y género en el ámbito público y privado; 2014.
8. Alonso C I, Biencinto L N, Gómez TR, González GA. y Soliva BM. Los Factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales.
9. González LH. Campaña para la prevención de la Violencia de Género que se ejerce contra las mujeres lesbianas (Tesis de maestría); 2021

BIBLIOGRAFÍA

Díaz FI y Echevarría ID. Gestión empresarial y género: oportunidades y retos para Cuba. Revista Economía y Desarrollo. 2016; 157(2): 39-49.

Recibido: 16 de enero de 2023

Aceptado: 12 de marzo de 2023

El (los) autor(es) de este artículo declara(n) que:

Este trabajo es original e inédito, no ha sido enviado a otra revista o soporte para su publicación.

Está(n) conforme(s) con las prácticas de comunicación de Ciencia Abierta.

Ha(n) participado en la organización, diseño y realización, así como en la interpretación de los resultados.

Luego de la revisión del trabajo, su publicación en la revista Pedagogía Profesional.

NO HAY NINGUN CONFLICTO DE INTERÉS con otras personas o entidades