

Mujeres en situaciones profesionales

Experiencias cubanas
y canadienses

Sobre la dirección de

Louise Lafortune

Vilma Páez Pérez

Noëlle Sorin

Marie-Cécile Guillot

Élise Ross-Nadié

Marybexy Calcerrada Gutiérrez

JFD
Éditions

Mujeres en situaciones profesionales: Experiencias cubanas y canadienses
Dirigido por Louise Lafortune, Vilma Páez Pérez, Noëlle Sorin, Marie-Cécile
Guillot, Élise Ross-Nadié y Marybexy Calcerrada Gutiérrez

© 2022 Les Éditions JFD inc.

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du
Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Titre : Mujeres en situaciones profesionales: Experiencias cubanas y cana-
dienses / sobre la dirección de Louise Lafortune, Vilma Páez Pérez, Noëlle
Sorin, Marie-Cécile Guillot, Élise Ross-Nadié y Marybexy Calcerrada
Gutiérrez

Les Éditions JFD inc.
CP 15 Succ. Rosemont
Montréal (Québec)
H1X 3B6

Correo electrónico : info@editionsjfd.com
Página web : editionsjfd.com

Reservados todos los derechos. Queda estrictamente prohibida la reproduc-
ción total o parcial, en cualquier forma y por cualquier medio, sin la
autorización previa por escrito del editor.

ISBN : 978-2-89799-347-4

Depósito legal : 2do trimestre de 2022
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

Impreso en Québec

Tabla de contenidos

AGRADECIMIENTOS.....	9
INTRODUCCIÓN DE DOS INVESTIGADORAS JÓVENES, RELEVO E INSPIRACIÓN	11
PRIMERA PARTE	
EXPERIENCIAS UNIVERSITARIAS.....	15
Capítulo 1	
Experiencias de mujeres universitarias de Quebec	
Marie-Cécile Guillot	17
Introducción	17
1. Del ayer al hoy (de 1950 a 2020)	17
2. En nuestros días (en 2020), tres profesoras testifican	18
3. Papel del entorno familiar	28
Conclusión.....	29
Bibliografía.....	30
Capítulo 2	
Mujeres cubanas dirigentes: visión desde un enfoque de género	
Yaquelin Cruz Palacios	35
Introducción	36
1. Equidad de género y políticas de igualdad en Cuba	36
2. Discrepancias entre las identidades sociales y colectivas	41
3. Reflexiones sobre la identidad genérico-profesional de mujeres directivas cubanas	44
4. Caracterización de la identidad genérico-profesional de las mujeres directivas cubanas	49
Conclusión.....	56
Bibliografía.....	58

Capítulo 3

A favor de la diversidad y contra el sexismo en las escuelas de Quebec

Noëlle Sorin	61
Introducción	61
1. La educación mixta en la educación física.....	62
2. ¿El rendimiento académico está condicionado por el género?	66
3. La lengua francesa como vector anti-sexista	74
Conclusión.....	78
Bibliografía.....	80

Capítulo 4

Reflexiones sobre la inclusión de la mujer en la educación superior en Cuba

Yohannia Ochoa Ardite	83
Introducción	83
1. Reflexiones conceptuales e históricas sobre educación y género.....	84
2. Visión de mujeres en el contexto universitario desde la equidad de género.....	90
Conclusión.....	100
Bibliografía.....	101

SEGUNDA PARTE

MIRADAS SOBRE EL RACISMO 105

Capítulo 5

El cabello de las mujeres negras, fuente de discriminación laboral

Deborah Nadima Kadulua	107
Introducción	107
1. Las mujeres negras y sus cabellos: un problema de discriminación	108
2. La necesidad de un diálogo abierto	111
3. Una cuestión de derechos civiles.....	113
4. Soluciones propuestas.....	116
Conclusión.....	118
Bibliografía.....	119

Capítulo 6

Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec (Canadá)

Élise Ross-Nadié.....	121
Introducción	121
1. Teorías feministas del punto de vista e interseccionalidad.....	121
2. Trabajo/estudio, ingenio y precariedad (1999 a 2008).....	126
3. El rechazo al trabajo y la existencia en el margen (2009 a 2015)	128
4. Trabajo autónomo y trabajo cognitivo, el retorno (2015 a 2021) ..	130
Conclusión: Para imaginar mundos nuevos	131
Bibliografía.....	132

Capítulo 7

Educación Superior en Cuba: Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel

Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Nayare Suárez Arias y Janette María García Cobas.....	135
Introducción	135
1. Educación Superior en Cuba ¿Por qué hablar de diferencias en un contexto insigne de un proyecto apuntado de justicia social?	136
2. Género y educación superior en Cuba.....	139
3. Educación superior en Cuba a partir de la década de 1990.....	141
4. Una reflexión de la composición de las universidades cubanas a partir del color de la piel.....	144
Conclusión.....	149
Bibliografía.....	149

Capítulo 8

Mujer y experiencia laboral en el contexto de la inmigración

Léonie Mvumbi Mambu.....	153
Introducción	153
1. Experiencia de vida en el contexto de la inmigración	154
2. Trabajo en el contexto de la inmigración.....	156
3. Mujer inmigrante y experiencia de trabajo.....	157
4. Discusión sobre experiencia de trabajo y estrategias de adaptación	166
Conclusión.....	170
Bibliografía.....	171

TERCERA PARTE

EXPERIENCIAS PARTICULARES 175

Capítulo 9

El desafío de mantener el espíritu juvenil en el entorno laboral para desarrollar el sentido de humanidad

Reinelde Landry	177
Introducción	177
1. El espíritu juvenil en el entorno laboral	178
2. Relación con el trabajo y su significado.....	179
3. Trayectoria atípica.....	181
4. Ventajas que aprovechar y desafíos que enfrentar.....	183
Conclusión.....	192
Bibliografía.....	193

Capítulo 10

Mujeres y trabajo en Cuba: Visión desde experiencias personales

Leidiedis Góngora Cruz y Bárbara Márquez Montoya	199
Introducción	199
1. Un desvío histórico sobre las condiciones de la mujer y el trabajo	200
2. Visión desde experiencias personales.....	204
Conclusión.....	215
Bibliografía.....	216

Capítulo 11

Feminista y matemática: un dúo explosivo

Louise Lafortune	219
Introducción	219
1. Relatos de vida de matemáticas de la historia.....	220
2. Historia de vida de una mujer en las matemáticas.....	221
3. Una situación particular de la mujer: microagresiones y amenaza de estereotipos.....	227
Conclusión.....	235
Bibliografía.....	236

Capítulo 12

Pionera en Ingeniería: una mirada a una carrera colmada de desafíos

Claire Deschênes.....	241
Introducción	241
1. Años de la década de 1960, contexto personal y social.....	241
2. Resultados del estudio sobre las profesiones no tradicionales para las ingenieras y profesoras de ingeniería en Quebec	243
3. De ser la primera mujer en ingeniería mecánica a convertirme en una investigadora de vanguardia	246
4. Un ámbito competitivo y difícil para las profesoras	248
5. Pionera en la promoción de mujeres científicas e ingenieras en Quebec.....	249
6. Qué ha cambiado para las mujeres en ingeniería en los últimos 30 años.....	252
Conclusión.....	254
Bibliografía.....	255

Capítulo 13

Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral desde experiencias personales

Vilma Páez Pérez.....	259
Introducción	259
1. La mujer en la Revolución.....	261
2. Mujeres y trabajo en Cuba	266
3. Las mujeres en el campo.....	269
4. Oportunidades y desafíos	270
Conclusión.....	272
Bibliografía.....	273

CONCLUSIÓN.....	277
------------------------	------------

NOTAS BIOGRÁFICAS	287
--------------------------------	------------

Agradecimientos

El contexto de la pandemia de COVID-19 ha complejizado la realización y la producción de esta obra colectiva, la cual es, sin duda, el fruto de una colaboración fértil y no jerárquica entre 16 autoras de realidades diversas. En ese sentido, es imprescindible agradecer a todas las personas perseverantes y resilientes que decidieron comprometerse con esta labor, culminar el proyecto en medio de una situación difícil y permitir que esta obra ya pueda presentarse.

Este proyecto no habría sido posible sin la contribución de todas sus autoras, pero tampoco sin la contribución de un equipo cubano de traductoras, tanto del español al francés como viceversa. Agradecemos afectuosamente a Rebeca Torres Serrano quien dirigió el equipo compuesto por: Rosalía Arcos Álvarez, Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez, Xiomara Coello Díaz, Claudia Lianet Córdova Figueira, Elianis Páez Concepción y Yilennis Rodríguez Ramírez.

Este proyecto también fue posible gracias al apoyo financiero de los patrocinadores. Agradecemos enormemente a la Universidad de Quebec en Trois-Rivières, a la Universidad de Quebec en Montreal y a la Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie y mathématiques (AFFESTIM)¹, así como a todas las autoras francófonas por su colaboración financiera personal.

Las autoras cubanas desean agradecer la oportunidad de formar parte de este proyecto que se hizo posible gracias a la iniciativa, la dedicación y perseverancia de la Dra. Louise Lafortune, quien contagia con su entusiasmo a quienes la rodean para colaborar en un lindo proyecto que ha dado como resultado el presente libro. Nuestro agradecimiento también a las autoras canadienses y a todas las que han colaborado para hacerlo posible, en especial al equipo de traductoras cubanas y a las que realizaron la corrección lingüística al francés que han hecho posible dos libros en su versión original. También queremos agradecer a todas las personas que han contribuido a la corrección lingüística: Marie-Claude Plourde, Marie-Cécile Guillot, Noëlle Sorin, el original en francés et al. profesor Salvador Escalante Batista el

1. Asociación de la francofonía para las mujeres en ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas.

original en español así como Melanie Raymond del editorial JFD. Un agradecimiento especial a la joven artista cubana Dailyn Álvarez Martínez, quien diseñó la portada.

También agradecemos a la editorial JFD por su apoyo para llevar a cabo un proyecto en francés y en español, por favorecer el acceso libre y reducir los costos de un proyecto mínimamente subvencionado.

Introducción de dos investigadoras jóvenes, relevo e inspiración

Conocí a Louise Lafortune hace 5 años en un evento en Montreal (Quebec, Canadá), en el contexto de la comunidad académica feminista quebequense. Enseguida congeniamos, ambas apasionadas por los viajes, siempre en movimiento y colmadas de proyectos con objetivos comunes. Rápidamente se desarrolló una colaboración fructífera y soy privilegiada al haber sido invitada a colaborar en esta obra colectiva *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*. Esta obra da continuidad al libro *Enfoque de género para lograr más equidad*, publicado en 2019 y que se presentó en abril de 2019 en Cuba. Estuve allí y pude constatar la voluntad de las mujeres cubanas de participar en otro proyecto dirigido esta vez a un público más amplio y de publicar tanto en francés como en español. También estuve presente en el evento científico de abril de 2019 y me cautivó la invitación a colaborar en esta obra colectiva. Formar parte de este proyecto, en conjunto con autoras canadienses y cubanas, superó mis expectativas iniciales. Compartir mis investigaciones en este contexto me estimuló a escribir una producción más bien biográfica. Pude cambiar mi perspectiva investigativa habitual, vinculada a mi formación en el ámbito político-social cubano, es decir, el abordar los fenómenos de manera deductiva. El reto de la redacción fue adoptar un estilo de escritura sensible dentro de un texto académico, en el que lo afectivo se expresa de la misma manera que lo cognitivo.

➤ **Élise Ross-Nadié**

Integrarme a este proyecto, junto a autoras canadienses y cubanas, superó mis motivaciones iniciales: compartir mis estudios en este ámbito, al estimularme a una producción biográfica. Trasciende mi hábito de investigar los fenómenos deductivamente desde mi formación en la política social cubana. Esta, originada en la sensibilidad hacia los más desfavorecidos, desarrolló un encargo protector a nivel del sujeto institucional devenido conciencia colectiva altruista. Si bien esta práctica constituye un valor feminista por su vocación hacia el otro; en esa mirada hacia el otro, a veces englobado por su semejanza, abstraído de sus especificidades, nos deshabituamos de la mirada hacia lo individual, sobre todo al propio yo. El desafío ha sido adoptar en este texto académico un encuadre como sujeto sentipensante, en el que lo afectivo se exprese al mismo nivel de lo cognitivo. Agradezco entrañablemente recuperar la memoria de quienes me preceden y se injertan en el ser que soy, en mis producciones y éxitos.

➤ **Marybexy Calcerrada Gutiérrez**

Este libro presenta una colección de escritos de investigadoras jóvenes y no tan jóvenes de diversos sectores con sede en Cuba y Canadá. «¿Cómo es la experiencia de ser mujer en el entorno laboral?» «¿Cuáles son sus experiencias como mujer en ese entorno?», son las preguntas que hicimos a las 16 mujeres que colaboran en esta obra colectiva.

El objetivo inicial del proyecto era poder compartir y trabajar colectivamente los textos mediante una metodología iterativa, es decir, se convida a cada una de las autoras a escribir su artículo, además de realizar una relectura comentada del artículo de las demás en varios momentos de la evolución del proyecto. Este método debía aplicarse en la edición de 2020 de la Conferencia Internacional de Lengua, Comunicación y Cultura (WEFLA), asociado al seminario de los estudios canadienses (Secan), a celebrarse en abril de 2020 en la Universidad de Holguín. Íbamos a tener la oportunidad de intercambiar, compartir nuestras experiencias y reunirnos en este contexto apasionante y estimulante. Pero en marzo de 2020, las fronteras se cerraron debido a la pandemia de COVID-19 que desestabilizó todo a su paso, tanto en Canadá como en Cuba. En este contexto extraordinario, el proyecto cambió de forma y el calendario tuvo que adaptarse a la nueva temporalidad creada por la pandemia.

Los textos que encontrarán en este libro ponen de manifiesto y hacen visible la gran diversidad de experiencias relacionadas con el entorno laboral, vividas por mujeres de orígenes y experiencias de vida diversas, y se inscriben en una voluntad de integrar la perspectiva feminista interseccional de manera significativa. La interseccionalidad, un concepto que surgió a finales de

1989, utilizado por primera vez por una abogada e investigadora feminista negra, Kimberlé Crenshaw, plantea que es imposible pensar en las relaciones de género sin tener en cuenta cuestiones de raza, clase social o cultura. La interseccionalidad también incorpora la idea de que los múltiples sistemas de opresión, el patriarcado, el clasismo y el racismo, sobre todo, pero también la heteronormatividad, el edadismo, la discafobia, la gordofobia, la transfobia se integran y construyen mutuamente y que la lucha contra esos sistemas de opresión se debe hacer de manera simultánea (Pagé, 2014). La interseccionalidad engloba estos sistemas interconectados y arroja nuevas luces sobre las formas en las que se articulan las desigualdades sociales (Hill Collins, 2019). La centralidad de la experiencia como fuente de conocimiento y el valor diferencial de la experiencia de las mujeres negras, latinas, las personas pobres, las personas de la comunidad LGBTQIA+¹ son debates epistemológicos y metodológicos transversales en la interseccionalidad (Hill Collins, 2019).

Las autoras de los textos recopilados son plurales. Son profesoras, gestoras, enfermeras, investigadoras, trabajadoras autónomas, matemáticas, directoras, ingenieras y funcionarias. Viven en Holguín, Montreal, Ottawa y Regina, en la ciudad o en el campo. Sus edades son diversas y provienen, entre otros lugares, de la Universidad de Quebec en Trois-Rivières, de la Universidad de Quebec en Montreal, de la Universidad de Régina, de la Universidad de Laval, de la Universidad de Concordia, de la Universidad de Holguín, de la Universidad de Oriente (Cuba) y de la Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba.

El libro se divide en tres secciones, la primera, «Experiencias universitarias», presenta textos de Marie-Cécile Guillot, Yaquelin Cruz Palacios, Noëlle Sorin y Yohannia Ochoa Ardite que abordan, entre otras cuestiones, las realidades de las mujeres que trabajan en el mundo académico, ya sea en puestos directivos o ejecutivos o en el ámbito de la enseñanza superior. «¿Cuáles son los obstáculos que experimentan las mujeres?, ¿Cuál es la situación actual de las mujeres en estos entornos?, ¿Cómo se puede tener más en cuenta el género en un contexto escolar más general?» son preguntas que se abordan en esta sección.

La segunda sección, «Perspectivas sobre el racismo», incluye trabajos de Deborah Nadima Kadulua, Élise Ross-Nadié, Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Nayare Suárez Arias, Janette María García Cobas y Léonie

1. El acrónimo LGBTQIA+ significa Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Queer, Intersexual, Asexual. El + se refiere a otras posibilidades vinculadas a la identidad de género y/ o la orientación sexual.

Mvumbi Mambu. Aquí se tratan cuestiones de interseccionalidad entre el género y la racialidad con respecto a los obstáculos para el acceso a la Educación Superior en Cuba. También presenta las experiencias de tres mujeres negras de diferentes orígenes y edades, las tres residentes en Canadá. Una de ellas abordará las repercusiones de las elecciones capilares estéticas de las mujeres negras en un contexto profesional, la otra presentará su trayectoria profesional en tres momentos diferentes de su vida, y la última hablará de la especificidad de su trayecto como mujer inmigrante.

La tercera y última sección, «Experiencias singulares», cuenta con Reinelde Landry, Leidiedis Góngora Cruz, Bárbara Márquez Montoya, Louise Lafortune, Claire Deschênes y Vilma Páez Pérez. Esta sección trata de las fortalezas de ser mujer en un contexto profesional. También analiza cómo la Revolución cubana ha dado la oportunidad a las mujeres de dejar atrás su papel tradicional en el hogar y vincularse a contextos profesionales de trabajo. También se presentan las experiencias, los obstáculos y los éxitos de dos mujeres feministas, pioneras en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

El contexto de la pandemia COVID-19 complejizó la realización y producción de esta obra colectiva, pero es sin duda el fruto de una colaboración fecunda y no jerárquica entre 16 autoras con realidades multiformes.

¡Disfruten la lectura!

➤ **Élise Ross-Nadié, Canadá**
Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Cuba

PRIMERA PARTE

Experiencias universitarias



1

EXPERIENCIAS DE MUJERES UNIVERSITARIAS DE QUEBEC

Marie-Cécile Guillot
Universidad de Quebec en Montreal (UQAM)
guillot.marie-cecile@uqam.ca

INTRODUCCIÓN

En su informe de 2016, el Instituto de Quebec menciona que la tasa de participación de las mujeres en el mundo laboral ha aumentado constantemente desde los años 2000 (Bérubé, 2017). Además, la presencia de las féminas en los puestos de dirección y en los consejos de administración es cada vez mayor. En la universidad, el porcentaje de mujeres profesoras ha aumentado año tras año, pasando de un 12,8 % en 1970 a un 40,6 % en 2018 (Statistiques Canada, 2020). Sin embargo, más allá de estas cifras, ¿cuál es la realidad en la práctica? Este capítulo ofrece una breve visión histórica del lugar que han ocupado las mujeres en la enseñanza superior, así como una visión general de la situación actual. Además, se relatan las experiencias vividas a diario en este mundo por dos profesoras universitarias y yo: las primeras etapas de la carrera; los distintos ámbitos de la profesión, tanto en lo que respecta a la docencia y la investigación como a la promoción jerárquica y, por último, el papel del entorno familiar.

1. DEL AYER AL HOY (DE 1950 A 2020)

En la década de 1950, solo alrededor del 25 % de las mujeres estaban activas en el mercado laboral; en contraposición, la mayoría de los hombres estaban empleados (Statistiques Canada, 2018). Después de la Segunda Guerra Mundial, la presencia de las mujeres en el mercado laboral fue cada vez mayor (Bilge, 2016); tanto es así, que la tasa de participación de las mujeres en dicho mercado siguió aumentando, hasta alcanzar el 82 % en 2014 (Moyser, 2017). Paralelo a este proceso, se evidenció un incremento constante del nivel de instrucción de las féminas; muestra de esto es que en 1904,

por primera vez, una mujer obtuvo un título universitario¹. En 1990, una cuarta parte de las mujeres de entre 25 y 54 años ni siquiera contaba con un diploma de secundaria (Turcotte, 2011). En 2016, el 40 % de ellas poseía un título universitario (Moyser, 2017).

A pesar de todos estos avances en materia de educación, parece que las dificultades continúan en cuanto al avance de las mujeres en el contexto académico, especialmente en los puestos de dirección. En efecto, como mencionan Pigeyre y Sabatier (2011, p. 220), «aunque la formación escolar y universitaria se ha abierto ampliamente a las jóvenes desde los años 70, el mundo académico sigue presentando una marcada desigualdad, especialmente en los puestos de mayor jerarquía». En 2018, en Canadá, el 62,5 % de los puestos en decanatos los ocupaban hombres (Statistiques Canada, 2020). Además, en mayo de 2010, cuando el gobierno canadiense inauguró su nuevo programa de cátedras de investigación de excelencia, los primeros 19 titulares de esos puestos fueron hombres (Benoît, 2013). El *Journal des Affaires Universitaires*^{*2} hizo la misma observación en 2016: «A las mujeres se les sigue dificultando acceder a los puestos académicos más altos» (Tambouri, 2016).

Una vez que las mujeres han accedido al cargo, ¿cuál es la realidad en la práctica? Además de mi experiencia personal, dos profesoras universitarias aceptaron participar en una entrevista para hablar sobre los inicios de sus carreras, las diferentes tareas de una profesora y su vida cotidiana. Estos son los temas que se tratarán a continuación, además de los estudios e investigaciones sobre el lugar de las mujeres en el mundo académico.

2. EN NUESTROS DÍAS (EN 2020), TRES PROFESORAS TESTIFICAN

En primer lugar, me presentaré y aportaré algunos datos sociodemográficos de las dos profesoras entrevistadas. Ambas son profesoras de comunicación, tienen entre 45 y 50 años y fueron contratadas en la universidad hace menos de 10 años. Una de ellas tiene hijos y la otra no. En cuanto a mí, enseño francés a las personas inmigrantes y trabajo en la universidad desde hace casi 30 años. Estoy en el rango de edad de 50-55 años y tengo una hija que actualmente tiene 20 años. Estas entrevistas se realizaron durante el otoño

1. Marie Sirois obtuvo un certificado de literatura en la Universidad de Laval en 1904 (Charron, 2003).

2. *Canadian Journal of Higher Education* (Revista dedicada a la contribución a la investigación y al debate académico sobre la Educación Superior en Canadá).

de 2019 con el fin de redactar este trabajo. En el presente, se discutirán los diversos componentes inherentes a ser profesora, pero se hará énfasis en el avance jerárquico, dada mi experiencia personal y profesional.

Independientemente de la organización (privada o pública), llegar a la cima es difícil y el caso de las universidades no es una excepción (Pigeyre y Sabatier, 2011). Pigeyre y Sabatier (2011) intentan dar una explicación a esta conclusión, y para ello presentan tres razones. La primera es histórica: durante muchos años, las mujeres tuvieron poco acceso a los puestos de profesoras. La segunda es concerniente a la educación: las niñas aún se educan según un determinado modelo que hace distinciones específicas en lo que respecta a las responsabilidades familiares y cognitivas. Por último, las prácticas y el funcionamiento organizacionales no favorecen la contratación de mujeres. Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay y Brière (2019, p.34) hacen la misma observación: la promoción profesional de las profesoras es un reto debido a los tres procesos institucionales siguientes: 1- El acceso y la integración en redes profesionales; 2- La distribución del trabajo dentro de los departamentos; 3- Las promociones y los roles de liderazgo.

Antes de hablar de los distintos componentes de la tarea del profesorado universitario, ambas profesoras se refirieron a sus inicios en la universidad.

2.1 INICIO EN LA VIDA LABORAL

Los inicios en una carrera pueden estar plagados de dificultades. Es esencial ganarse el respeto y saber cómo reaccionar ante los diversos comentarios que pueden recibir las mujeres en el ambiente laboral. Estos comentarios pueden referirse al aspecto físico (*¡Eres muy guapa!*) o a la formación académica (*¡Eres muy joven para tener un currículum así!*; *¡Tu currículum nos avergüenza!*). Una de las profesoras entrevistadas expresó que, cuando acababa de ser contratada en una universidad (en el 2000), el primer documento que recibió en su casillero fue un artículo sobre la lenta integración de las mujeres en el mundo académico. Fue una colega quien se lo había hecho llegar para explicarle lo afortunada que había sido al ser contratada. Esta profesora mencionó que cuando llegó, otras dos mujeres le hicieron

comprender su privilegio: podía beneficiarse de ventajas que las mujeres que la habían precedido no habían podido tener (licencia de maternidad, aceptación por parte de los colegas masculinos, etc.). La profesora entrevistada resume este acontecimiento preguntándose: *¿Significaría esta postura que las mujeres tienen que seguir sufriendo para alcanzar puestos que antes estaban reservados a los hombres? ¿Haríamos llegar esos comentarios a los hombres?*

El trabajo de los profesores y las profesoras universitarias presenta, en la mayoría de los casos, tres componentes: la docencia, la investigación y el servicio a la comunidad (la Red de Universidades de Quebec, la Universidad McGill y la Universidad de Montreal, entre otras, son instituciones en las que se exigen estos componentes). *¿Cómo es la vida cotidiana de las mujeres dentro de estos tres componentes?*

2.2 DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¿Qué aportan las mujeres a la docencia? El primer elemento podría ser una preocupación para favorecer la inclusión. La inclusión presente al impartir sus clases y en los ejemplos que traen a estas. Personalmente, presto especial atención a los ejercicios y exámenes que desarrollo. Por ejemplo, los nombres que utilizo en los ejercicios o exámenes son nombres femeninos y de diferentes orígenes. Una profesora informa que en sus cursos presenta ejemplos con mujeres y que sensibiliza a los alumnos sobre el hecho de que el profesorado, en general, no feminiza lo suficiente. Esta misma profesora, a través de los modelos, ejercicios y los ejemplos llevados a clase, incluye a los homosexuales y las lesbianas, los Autóctonos³, las mujeres... De hecho, según Sussman y Yssaad (2005, p.6), cuando las mujeres tienen una mayor representación en la universidad, es más probable que se produzca la inclusión porque se utilizan «métodos de enseñanza y ejemplos más apropiados para un público femenino».

Tanto las profesoras entrevistadas como yo enfatizamos en otra observación sobre las contribuciones de las mujeres: la empatía que nos proponemos desarrollar en nuestras relaciones interpersonales. De hecho, los estudiantes de ambos géneros confían más en las mujeres; con ellas hablan de su vida privada, mientras que es menos probable que lo hagan con los hombres. Una de las profesoras interpreta esta observación afirmando que las mujeres suelen asociarse a una figura maternal mientras que los hombres representan una figura de autoridad. En nuestros grupos de estudiantes, muchos de ellos

3. Los Autóctonos: Pueblos Indígenas de Canadá que reconoce tres grupos de aborígenes: indios, Inuit y Métis.

necesitan que los escuchen y tienden a confiar en las mujeres. El profesorado femenino suele estar más implicado en las relaciones interpersonales con los demás, ya sea con los estudiantes o con los colegas de trabajo o incluso con el personal en general. Naschberger, Quental y Legrand (2012, p.45) reiteran lo anterior señalando que:

desde el nacimiento y a lo largo de la vida, el reconocimiento está condicionado por el género: las niñas y las mujeres tienden a ser reconocidas y alabadas por comportamientos y factores relacionados con la entrega a los demás, como servir, ayudar, escuchar o ser amables. En consecuencia, las mujeres reciben menos reconocimiento por las cualidades relacionadas con los factores individuales como la tenacidad, el valor, la ambición, el trabajo duro, el espíritu de lucha, cualidades que se le recompensan, en cambio, a niños y hombres.

Bereni y Marry (2019, p.747) describen esta tradición con la expresión siguiente: «las mujeres tienen cualidades y los hombres calificaciones». Según una profesora, este hallazgo hace que las mujeres dediquen más tiempo a las relaciones interpersonales y a escuchar a las personas de su entorno profesional, tiempo que podrían utilizar para otras tareas como la preparación de cursos, la calificación, la investigación o la redacción de artículos.

En cuanto a la investigación, solo el 27 % de los artículos científicos (todos los campos combinados) son de autoría femenina (Fortier, 2017). ¿No deberían replantearse los criterios de excelencia en la investigación?, se pregunta una profesora entrevistada. Pigeyre y Sabatier (2011, p.222) señalan que «la productividad científica se asocia a un concepto individual y de género de excelencia científica, solamente alcanzada por un héroe solitario lo suficientemente alejado de las realidades cotidianas».

Deschênes y sus colegas (2019, p.41) sostienen que «la obtención de ascensos y becas se basa en un sistema de meritocracia que no promueve la implementación de condiciones de trabajo saludables y la armonización trabajo-familia». Una profesora afirma que los hombres establecen los criterios de investigación. Ella misma teme por su futuro cuando tenga un hijo, ya que prevé que: *su carrera irá cuesta abajo y se desmoronará cuando tenga hijos*. Teme perder su red de contactos y es consciente de que su ritmo de producción no será el mismo. La maternidad sí influye en la publicación

científica (Cossette, 2018). Pigeyre y Sabatier (2011) señalan que los especialistas en biología admitieron la regla de que: un año equivale, en el mundo profesional, a una publicación o a un niño. Estas autoras señalan que basarse en el número de publicaciones para ascender en la carrera se basa en una:

concepción de la ciencia como una actividad que requiere una dedicación total, incluso exclusiva, que no se corresponde con las posibilidades de las mujeres, que a menudo se enfrentan al peso de la maternidad y a las responsabilidades familiares en edades decisivas para su carrera. (Pigeyre y Sabatier, 2011, p.227).

Según Cossette (2018), existen sesgos a favor de los hombres y en detrimento de las mujeres: con el mismo currículum, las direcciones de los laboratorios contratarán con mayor facilidad a un investigador hombre que a una mujer y le ofrecerán a este un salario superior (Cossette, 2018). Entre las razones citadas, el hecho de que una mujer pueda quedar embarazada (y por tanto ausentarse) es un obstáculo para la contratación y «hay campos en los que la investigación es tan competitiva que es difícil incluso plantearse la posibilidad de tomar una licencia» (Langelier, en Cossette, 2018, p.1). Por último, como las mujeres prefieren permanecer cerca de la familia, viajan menos, lo que disminuye su visibilidad internacional (Cossette, 2018). Deschênes et al. (2019) hacen la misma observación en su estudio sobre la promoción de las profesoras y la maternidad. Algunas mujeres entrevistadas consideran que su promoción se ve obstaculizada por la maternidad o la presencia de hijos pequeños.

Además de la maternidad, Pigeyre y Sabatier (2011) señalan que varios estudios demuestran que las tareas docentes y administrativas absorben el tiempo de las mujeres y, por tanto, están menos disponibles para la investigación. Aunque estas autoras mencionan que otros estudios no han destacado sistemáticamente esta diferencia, concluyen afirmando que los hombres están muy presentes en la investigación, lo que facilita su promoción profesional. Una profesora entrevistada se pregunta si no se coloca a las mujeres en situaciones tediosas de mayor responsabilidad organizativa, para que, en efecto, los hombres puedan dedicar más tiempo a sus carreras de investigación.

2.3 OTRAS TAREAS

Entre las tareas previstas en los convenios colectivos, además de la docencia y la investigación, el profesorado está llamado a trabajar en numerosos proyectos (como la creación o modificación de programas, la promoción

de programas, la gestión de prácticas laborales), a participar en reuniones (departamentales o institucionales) y en comités (comité de programas, comité ejecutivo del departamento). En esta sección se analizan las experiencias cotidianas de las profesoras entrevistadas. Por ejemplo, una de ellas mencionó que en las reuniones, cuando hablaba y daba su opinión sobre un tema, sus colegas masculinos, en lugar de responder directamente a la pregunta, comenzaban con un preámbulo: *Te lo explicaremos, te diremos cómo funciona*. Considera que se trata de comentarios bastante paternalistas y que sus colegas masculinos les restan importancia a sus palabras de esta manera. Señala que este tipo de comentarios nunca se hacen cuando un hombre habla en una reunión.

Una de las profesoras expresa que las mujeres no deberían mostrar ningún defecto: pero, ¿por qué? ¿Es el resultado de haber sido marginadas durante muchos años lo que hace que tengan que demostrar algo y que deban hacerse de reconocimiento? Además, la otra profesora menciona que las mujeres no pueden enfadarse; esto se interpreta como una debilidad. De hecho, varios autores (Bauer, 2012; Hess, 2003; Pierce, 2003) informan que la ira en los hombres se considera un signo de poder, una forma de valor o un signo de autoridad, mientras que en las mujeres se considera una pérdida de control y un comportamiento histérico. Ambas profesoras afirman que siempre tienen cuidado al hablar: sopesan sus palabras, se mantienen neutrales y no muestran signos de emoción.

Siguiendo con el tema de la vida cotidiana, las dos profesoras y yo podemos dar testimonio de los comentarios, de todo tipo, que se hacen a las mujeres sobre su aspecto físico. Una de las profesoras relató que luego de haberle informado a un directivo la existencia de una grave carencia de recursos en su programa recibió el siguiente comentario de parte de este: *¡Estás mucho más guapa cuando no te enfadas! ¿Habría recibido el mismo comentario si hubiera llevado corbata?* Formular la pregunta es responderla. La otra profesora dice que muchos de sus colegas masculinos se fijaron en su creyón labial cuando salía en la televisión siendo entrevistada como experta en un tema. En lugar de hablar con ella sobre el contenido que transmitía, los comentarios eran sobre su maquillaje... Por mi parte solo puedo hacer la misma observación. ¡Cuántos hombres han hecho comentarios sobre mi ropa y mi físico! La longitud de mi falda, lo bien que me sienta el vestido, el color de mi pelo (porque soy pelirroja y tengo el cabello largo)... Cuando me dirigen este tipo de comentarios, me digo que mis colegas masculinos deberían valorar el trabajo que he hecho y comentar mi gestión de un proyecto completado en tiempo y forma. Aun así, reconozco que esto también se hace.

Por otro lado, en la universidad, los profesores tienen la posibilidad de desempeñar diferentes funciones; tanto mujeres como hombres, siempre mantienen su puesto pero, durante un período de algunos años, la persona puede tener un cargo con responsabilidades. A continuación, se analizará el ascenso jerárquico de las profesoras universitarias.

2.4 AVANCE JERÁRQUICO

Desde el comienzo de mi carrera, hace casi 30 años, siempre he ocupado cargos académicos. En 2020, ocupo un puesto directivo. De los seis cargos superiores de mi facultad, cinco están ocupados por hombres, yo soy la única mujer. Reconozco que la actitud es diferente en comparación con los inicios de los años 2000. ¿Se debe a la personalidad de los hombres que ocupan estos puestos (más abiertos a la presencia de mujeres en puestos directivos)? ¿Será por los discursos de los últimos 10 años (que quieren más mujeres en esos puestos)? ¿Es mi actitud (tengo más confianza que cuando empecé)? ¿Es una combinación de todos estos factores? Percibo el ambiente menos paternalista, aunque todavía reciba algunos comentarios, especialmente sobre mi aspecto y mi ropa. Además, Naschberger y sus colegas (2012) informan que, tras un estudio sobre las mujeres directivas, se concluyó que siguen existiendo muchos estereotipos sobre ellas (ser altas, ser rubias). Estas autoras afirman que «ser mujer requiere tener que hacer más para ser reconocida» (Naschberger et al., p.45).

En 2020, las mujeres se enfrentan todavía a muchos obstáculos, por lo que es cada vez más escasa su presencia a medida que se avanza hacia las esferas más altas. Esta situación también se evidencia en el mundo académico en Cuba (Cruz Palacios, 2022a-b); de hecho, Cruz Palacios menciona que las mujeres se encuentran en posiciones subordinadas cuando tienen las aptitudes de liderazgo para ocupar puestos de mayor relevancia. Según Benoit (2013), el lugar y el papel de las mujeres en las instituciones de enseñanza superior siguen siendo precarios. En Canadá, en 2008-2009, el porcentaje de mujeres profesoras adjuntas^{4*} (primer puesto no titular) era del 42,6 %, y solo del 21,7 % en el puesto titular⁵ (Benoit, 2013). Así, la autora señala que «cuanto más se sube en la escala profesional, menos mujeres hay» (Benoit, 2013, p.1). Dupray y Épiphane (2020) mencionan que la

4. * Profesor adjunto en Canadá: Profesor que no tiene un contrato permanente en la institución para la que trabaja.

5. Puesto Titular en Canadá: Miembro del personal docente investigador que pertenece a la plantilla o profesorado con un contrato permanente que le brinda beneficios y privilegios contractuales. Es el equivalente a puesto vitalicio en Cuba y otras partes del mundo.

proporción de mujeres que se convierten en directivas llega a ser casi igual a la de los hombres, pero que siguen siendo minoría cuando se trata de puestos de responsabilidad jerárquica.

La explicación más común es que las mujeres tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, pero según Vandana Juneja, directora principal de Catalyst Canada (una empresa de mercadotecnia, las responsabilidades familiares no son la única razón (en Tambouri, 2016). Ella menciona las barreras sistémicas, la falta de redes, así como la falta de modelos femeninos al frente de las instituciones. Sin embargo, las responsabilidades familiares y la maternidad representan un peso significativo. Naschberger y sus colegas (2012) informan de un estudio en el que se constata que el 55 % de las mujeres consideran que su licencia por maternidad ha tenido un impacto negativo en su avance profesional. Este estudio indica que

el 33 % de las mujeres directivas encuestadas de todas las edades hacen referencia al equilibrio entre el trabajo y la vida privada como una barrera para sus carreras; en contraposición, solo el 4 % de los hombres, y casi ningún hombre de entre 36 y 40 años lo cita como una barrera (Naschberger et al., 2012, p.46).

Bereni y Marry (2019) recuerdan que de 1986 a 2010, los hombres aumentaron su participación en las tareas domésticas solo 13 minutos al día. Ellas nos recuerdan que las mujeres no tienen igualdad cuando se trata del trabajo doméstico y que la carga mental (los deberes de los niños, la organización de las vacaciones, etc.) recae sobre ellas. Dicen que esto suele denominarse como doble jornada laboral y argumentan que, «liberados de estas tareas y preocupaciones domésticas diarias, los hombres pueden seguir más fácilmente una carrera y cumplir con las exigencias del *trabajador modelo*, dedicado a su trabajo o empresa» (Bereni y Marry, 2019, p.744; cursiva en el original).

Sin embargo, cuando las mujeres están más presentes en las instituciones, el impacto es múltiple. Son modelos positivos, para que otras féminas vayan a la universidad. Además,

el hecho de que las mujeres ocupen puestos académicos destacados puede animar a las estudiantes a considerar carreras en el mundo académico o en otros campos igualmente bien pagados y de alto estatus en los que predominan los hombres (Soussman y Issad, 2005, p.6).

Lafortune (2022a-b) también expresa que una organización se beneficiaría al desarrollar una cultura de la diversidad para encontrar un equilibrio entre la cantidad y la calidad del trabajo realizado y por realizar.

2.5 MUJERES Y SINDICATO

En esta sección se aborda la cuestión del lugar de las profesoras en el mundo sindical, dado que fui secretaria general del comité ejecutivo del sindicato de profesores de mi universidad, con más de mil miembros. En 2003, cuando integré al sindicato ejecutivo, el comité estaba compuesto por seis miembros, y yo era la única mujer entre ellos. Entre otras funciones, asistí a reuniones con miembros de otras universidades.

En la primera reunión de los directivos de todos los sindicatos de profesores (unas 40 personas), descubrí que yo era la única mujer. Me enfrenté a varias actitudes: las que eran benévolas (*¡Pobre de ti! Eres la única mujer; ¡No debe ser fácil hablar delante de todos!*), en las que me ignoraron o en las que fueron más machistas (*¿Qué hace ella aquí? ¡Seguramente, va a hablar de la igualdad salarial o del equilibrio entre el trabajo y la familia!*). Varios sindicatos, como el CSN⁶ y la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ, por sus siglas en francés), además de varios blogs mantenidos por mujeres señalan que el problema de la infrarrepresentación de las mujeres sindicalizadas sigue siendo su ausencia en los sindicatos ejecutivos y en los distintos órganos de decisión.

Estas reuniones intersindicales eran difíciles; por eso me preparaba mucho para cada una de ellas con el objetivo de poder responder a todas las preguntas de estos colegas masculinos. Mi impresión es que he tenido que prepararme más que los demás. De hecho, como sugiere Helen Handfield-Jones (experta canadiense en evaluación y contratación de directores ejecutivos), «las mujeres llegan a las reuniones mejor preparadas» (Bérard, 2017, n.p.). Para ayudar a integrar a las mujeres en la jerarquía, Lortie (2016, n.p.) publicó una pequeña guía (Club de la lucha feminista) descrita como «un manual de supervivencia en la oficina para las mujeres». Una profesora entrevistada señala también que es menos frecuente que las mujeres hablen en público (en reuniones o en los medios de comunicación, por ejemplo) porque, decir algo que pueda considerarse estúpido en público parece ser una preocupación femenina.

6. CSN : *Confédération des Syndicats Nationaux*: Confederación de Sindicatos Nacionales en Quebec.

Cuando era directiva del sindicato ejecutivo, mi hija tenía cinco años. Por la mañana podía llevarla al colegio, pero por la tarde no podía escapar de mis funciones. Como el sindicato estaba formado por hombres (yo era la única mujer), celebraban las reuniones al final de la jornada, que terminaba después de las 6:00 pm, por lo que no podía llegar a casa hasta las 7:00 pm. Además, me sentía presionada por mis colegas masculinos cuando mencionaba el hecho de que tenía que retirarme para recoger a mi hija en la guardería. El padre de mi hija y mi nuevo esposo estuvieron muy presentes: para recoger a mi hija en el colegio, ayudarla con los deberes y hacer la cena.

Un año determinado, se celebró una reunión de tres días fuera de Montreal en pleno curso escolar, por lo que tuve que perderme el primer día de clases de mi hija... Mis colegas masculinos no lo hicieron intencionadamente (imagino), pero no tuvieron en cuenta mi realidad como madre joven. Claro que tenían hijos, pero en un caso, la madre se quedaba en casa, en otro la madre tenía la facilidad de ir a cuidar a los niños, y en el caso de otros compañeros los niños ya eran mayores. Las cosas cambiaron unos años más tarde, cuando un joven padre de familia se convirtió en miembro del sindicato. Argumentó que tenía que recoger a sus hijos en el colegio por la tarde y que, por tanto, tenía que salir temprano. A partir de ese momento, no hubo más reuniones al final del día.

2.6 MUJERES E IGUALDAD SALARIAL

Soy profesora en un departamento de lenguas extranjeras, donde la gran mayoría somos mujeres (85 %). Este porcentaje puede explicarse por el hecho de que se trata de un departamento de profesores de lenguas. Defays (2003, p.96) nos lo recuerda cuando afirma que

debido a la (des)valorización en ciertos sectores de actividad, también podemos ver que las profesiones relacionadas con las lenguas extranjeras (profesores de idiomas, traductores e intérpretes, responsables de comunicación y de relaciones internacionales...) son actualmente ejercidas a menudo por mujeres.

Dada esta mayoría femenina, en 2006, este sector se acogió a la Ley de Igualdad Salarial. De hecho, en Quebec, la Ley de Igualdad Salarial, aprobada en 1997, estipula que el salario debe ser igual para un trabajo femenino que para un trabajo masculino (Comisión de normas, de la igualdad, de la salud y de la seguridad del trabajo [CNESST, por sus siglas en francés]). Durante dos años, fui miembro de este comité.

Nuestro papel era comparar el trabajo de las profesoras de idiomas con el de los profesores de otras disciplinas, una categoría laboral predominantemente masculina, y determinar las diferencias: el salario se reevaluaría y se determinaría en función de la magnitud de las diferencias. Al final de los trabajos del comité, se aumentó el salario de las profesoras de idiomas, así que la tarea no fue en vano. Recordemos que el Instituto de Estadística de Quebec (2017, n.p.) señala que las mujeres ganan «como promedio, el 87,6 % del salario de los hombres directivos en las empresas de Quebec con 200 o más empleados». Además, Morasse (2019) menciona que, en la Universidad de Montreal, los hombres son los que reciben más bonificaciones y, además, son más altas que las que se les dan a las mujeres. Dupray y Épiphanie (2020) también afirman que las mujeres directivas del sistema educativo reciben un promedio de 9 % menos que sus homólogos masculinos.

3. PAPEL DEL ENTORNO FAMILIAR

Fui madre soltera de una niña de 2003 a 2007. El padre de mi hija, conociendo la importancia del trabajo en mi vida, asumió gran parte de su educación. La llevaba y la recogía en el colegio, hacía los deberes con ella, preparaba la cena y se iba a casa una vez que yo llegaba. Después de eso, mi nuevo compañero se hizo cargo de la casa.

Pero el juicio de la sociedad seguía siendo duro. A mi hija, que inocentemente decía que su padrastro la recogía en el colegio y su padre le preparaba la cena, le preguntaban dónde estaba su madre y por qué esta no realizaba estas tareas. Ella respondía que su madre trabajaba y que su padre y su padrastro la cuidaban muy bien. Tanto sus compañeros como sus profesores insistieron en que esto era increíble. Así que tuvimos que enfrentarnos a estos prejuicios y demostrar que una niña podía ser criada por hombres. Los papeles se invirtieron, ya que normalmente se escucha más la expresión «Ven con mamá, papá está trabajando». (Bereny y Marry, 2019, p.742).

Por último, quiero atestiguar que la presencia y la actitud del padre de mi hija, así como la de mi cónyuge, me permitieron mantener diferentes posiciones. Mis numerosas ausencias e indisponibilidades nunca fueron discutidas ni cuestionadas por ellos. Conjuntamente, se hicieron cargo de la gestión

de la casa, liberando mi tiempo y mi mente. Otra profesora hizo la misma observación: la actitud del cónyuge es crucial para el progreso profesional de la mujer. Su anterior cónyuge no entendía que ella tenía mucha carga laboral y le resultaba difícil gestionar su vida familiar. Su cónyuge actual es trabajador autónomo y también trabaja muchas horas. El hecho de que este comprenda su situación permite que ella no reciba reproches de su parte. Devetter (2006) señala que la situación familiar es un determinante clave de la disponibilidad de empleo. En el caso de las mujeres, estar en pareja disminuye la disponibilidad para el trabajo, mientras que en el caso de los hombres ocurre lo contrario.

Las dos profesoras entrevistadas también coincidieron en que el entorno familiar desempeña un papel importante en la carrera profesional. Sus comentarios iban desde el reconocimiento del cónyuge hasta la negociación con este. Testenoire (2001, p.127) señala que

El inicio de la carrera de una mujer, incluso si es de corta duración, conlleva una negociación explícita en el contexto de la pareja. Esto no ocurre en el caso de los hombres, donde la situación se da por sentada y la negociación es implícita.

Esta observación parece ser la misma para las dos profesoras entrevistadas y para mí. Por último, Deschênes y sus colegas (2019, p.40) también señalan que el círculo familiar está convocado a «echar una mano».

CONCLUSIÓN

Las cifras demuestran que las mujeres están cada vez más presentes en el mundo académico. Sin embargo, es importante echar un vistazo a la realidad en este campo. Nuestros testimonios han demostrado que la realidad puede ser difícil en todos los ámbitos de la profesión: en la docencia, la investigación y las responsabilidades académicas, las mujeres siguen enfrentándose a muchos retos y deben hacerse valer. Las desigualdades, los prejuicios y los estereotipos persistentes, permanecen presentes en 2020, por lo que la promoción profesional sigue siendo un camino difícil. El entorno familiar también desempeña un papel importante en la carrera de las profesoras. Las políticas gubernamentales no solo deben comprometer a las universidades a alcanzar la igualdad, sino que puede que sea necesario replantear todo el sistema.

BIBLIOGRAFÍA

- Bauer, L. (2012). *Colère – force destructive et potentiel créatif: l'émotivité dans la littérature et le langage*, Berlin, Frank & Timme GmbH.
- Bérard, D. (2017). « Les 4 pièges qui guettent les conseils d'administration », *Les Affaires*. <https://www.lesaffaires.com/blogues/diane-berard/les-4-pieges-qui-guettent-les-conseils-d-administration/593885> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Benoît, M. (2013). « Femmes et carrière universitaire », *Acfas magazine*. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2013/03/femmes-carriere-universitaire> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Bereni, L. et C. Marry (2019). « Au travail, femmes et hommes, même destin? », dans Fondation Copernic (dir.), *Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants*, Paris, La Découverte, p.742-751.
- Bérubé, G. (2017, 8 mars). « Des femmes plus présentes, mieux représentées, mais moins rémunérées sur le marché du travail », *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/economique/493402/remuneration-des-femmes> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Bilge, S., M.-J. Gagnon et J. Quéryn (2006). « Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes », *Recherches féministes*, 19(1), p. 1-23. <https://doi.org/10.7202/014061ar> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Charron, H. (2003). « Un parcours inachevé! Les femmes à l'Université », *Cap-aux-Diamants*, 72, p.62-66. <https://www.erudit.org/fr/revues/cd/2003-n72-cd1045251/7434ac.pdf> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (s. d.). « Équité salariale », dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/equite-salariale> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Cossette Civitella, A. (2018). « Les femmes se font de plus en plus rares au fil des échelons universitaires », *Affaires universitaires*. <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/les-femmes-se-font-de-plus-en-plus-rares-au-fil-des-echelons-universitaires/> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Cruz Palacios, Y. (2022a). « Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género », en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.35-59.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). « Femmes cadres cubaines: Points de vue selon une perspective genrée », L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.35-57.
- Defays, J.-M. et S. Deltour (2003). *Le français langue étrangère et seconde: enseignement et apprentissage*, Sprimont, Mardaga.

- Deweiter, F.-X. (2006). « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 4. <https://doi.org/10.4000/temporalites.366> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Dupray, A. et D. Epiphane (2020). « Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir », *Céreq. Bulletin de recherches emploi formation*, 385, p.1-4. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02519126/document> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Fortier, M. (2017, 7 février). « L'argent ou la maternité, le difficile choix des chercheuses universitaires ». *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/education/491013/recherche-universitaire-l-argent-ou-la-maternite> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Hess, U. (2003). « Les émotions au travail », dans *CIRANO Burgundy Reports* (2003rb-04), CIRANO. <https://ideas.repec.org/p/cir/cirbur/2003rb-04.html> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Lafortune, L. (2022a). « Feminista y matemática: un dúo explosivo », en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.219-239.
- Lafortune, L. (2022b). « Féministe et mathématicienne: un duo explosif », L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.221-241.
- Lortie, M.-C. (2016, 8 octobre). « Petit manuel pratique contre le sexisme au bureau », *La Presse*. https://plus.lapresse.ca/screens/0b8417f0-d248-4c51-99c9-2b2b9007ee66%7C_0.html (Consultado el 4 de mayo, 2021)
- Morasse, M.-E. (2019) « Des professeurs pressent l'UdeM d'éliminer les écarts salariaux hommes-femmes », *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/201904/03/01-5220808-des-professeurs-present-ludem-delimiter-les-ecarts-salariaux-hommes-femmes.php> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Moyser, M. (2017). « Les femmes et le travail rémunéré », dans *Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe* (N°89-503-X), Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Naschberger, C., C. Quental et C. Legrand (2012). « Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter? », *Gestion*, 37(3), p.43-50. <https://doi.org/10.3917/riges.373.0043> [Consultado el 4 de mayo 2021]
- Pierce, J. (2003). « Les émotions au travail: le cas des assistantes juridiques », *Travailler*, 9(1), p.51-72. <https://www.cairn.info/revue-travailler-2003-1-page-51.htm> [Consultado el 4 de mayo, 2021]

- Pigeyre, F. et M. Sabatier (2017). « Les carrières des femmes à l'université: une synthèse de résultats de recherche en trois disciplines », *Revue Politiques et Management Public*, 28(2), p.219-234. <https://journals.openedition.org/pmp/4197> (Consultado el 4 de mayo, 2021)
- Sorin, N. (2022a). « A favor de la diversidad y contra el sexismo en las escuelas de Quebec », en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.61-82.
- Sorin, N. (2022b). « Pour la mixité et le non sexisme à l'école québécoise », L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.59-80.
- Statistique Canada (2017, 29 novembre). « La scolarité au Canada: faits saillants du recensement de 2016 », *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.htm> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Statistique Canada (2018). *L'avènement des femmes dans le milieu de travail*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015009-fra.htm> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Statistique Canada (2020). *Quel chemin avons-nous parcouru Représentation des femmes dans le corps professoral universitaire à temps plein* (11-627-M), Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2020021-fra.htm> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM). (2017). *Convention collective entre l'Université de Montréal et le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal* (SGPUM). https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_SGPUM.pdf [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ). (2018). *Convention collective des professeures y des professeurs de l'UQAM*. https://spuq.uqam.ca/conventions_collectives/professeurs [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières (2018). *Convention collective 2018-2022*. https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC3506/O0001387431_CONVENTION_COLLECTIVE_professeurs_finale_V2_2018.pdf [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais. (2015). *Convention collective de travail entre l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais*. <https://uqo.ca/docs/20491> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Sussman, D. et L. Issaad (2005, février). « Les femmes dans l'enseignement universitaire », *Perspective*, Statistique Canada (n° 75-001-XIF). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/10205/7782-fra.pdf?st=e7Fqm4OV> [Consultado el 4 de mayo, 2021]

- Tamburri, R. (2016, 15 octobre). « Les gemmes ont encore du mal à accéder aux plus hauts postes universitaires », *Affaires universitaires*. <https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/les-femmes-ont-du-mal-acceder-aux-plus-hauts-postes-de-direction-dans-le-milieu-universitaire/> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Testenoire, A. (2001). « Les carrières féminines : contingence ou projet? », *Travail, genre et sociétés*, 1(1), p.117-33. <https://doi.org/10.3917/tgs.005.0117> [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- Turcotte, M. (2011). « Les femmes et l'éducation », dans *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (6^e édition), Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11542-fra.htm> (Consultado el 4 de mayo, 2021)

2

MUJERES CUBANAS DIRIGENTES: VISIÓN DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Yaquelin Cruz Palacios
Universidad de Holguín
ycpalacios@uho.edu.cu

La revolución industrial, sobre todo durante el siglo XIX, significó un cambio importante en el campo laboral por la masiva incorporación de asalariados y asalariadas al trabajo industrial. Ello favoreció la incorporación de la mujer al trabajo profesional principalmente durante el siglo XX. Las primeras profesiones femeninas tenían que ver con la atención a las personas, así que se trató, sobre todo, de formar a enfermeras especializadas, a maestras y profesoras. Con el cambio progresivo de las mentalidades, fueron cayendo una a una las barreras culturales que impedían el ingreso femenino a determinadas carreras, y las universidades fueron admitiendo a las mujeres en todas sus especialidades, no sin tener estas que vencer ulteriores obstáculos con sus compañeros, profesores o futuros clientes.

Ahora el panorama es muy diferente y las dificultades son también distintas. Marx y Engels (1980) dejaron sentado que la situación de la mujer y la lucha por su emancipación eran parte inseparable del fenómeno general de la sociedad dividida en clases y de la lucha entre estas. Demostraron que la relegación y la redoblada explotación que sufrió la mujer en el seno de la familia y de la sociedad burguesa tenían un carácter histórico; es decir, no respondían a un fenómeno eterno y fatal resultado de la propia naturaleza femenina, sino que eran el producto de procesos aparecidos en el curso de la historia de la humanidad, y que se explican, en última instancia, por cambios operados en el modo de producción de los bienes materiales dentro de un primitivo estadio social. A pesar de ello, siguen persistiendo algunos prejuicios respecto de la idoneidad femenina en determinadas especialidades, como por ejemplo, la cirugía, la industria pesada, o la asunción de determinados cargos de dirección, si bien en la actualidad ya hay mujeres trabajando en prácticamente todos los trabajos y los niveles directivos posibles.

INTRODUCCIÓN

Cada vez es mayor el número de mujeres que trabajan fuera de su hogar, y este número se incrementa a medida que nos dirigimos a una generación más joven. En esta aspiración de conseguir un buen empleo por el cual acceder a los bienes que la actual cultura promete y exige, la diferencia social y de educación influyen sobre el panorama de posibles alternativas laborales, pero no sobre las metas. El éxito de una vida, tanto de la mujer como del varón, se tiende a medir por el beneficio económico o la rapidez del ascenso dentro de la organización laboral, y no tanto por otros factores unidos al desarrollo personal y afectivo. Lo que antes parecía ser la modalidad masculina de presencia en el mundo, ligada al reconocimiento público de lo que uno sabe hacer, es ahora también un parámetro femenino de medición de su propia capacidad.

Esto ha permitido identificar algunos elementos de preocupación que surgen de la preponderancia que la cultura actual está dando al desarrollo de la carrera laboral por sobre el desarrollo personal y familiar. En primer lugar, es interesante señalar que, en el esfuerzo de asimilación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado que aspiran a una igual remuneración que los varones, estas han tenido la tendencia a borrar toda diferencia con respecto a los hombres para manifestar su plena aptitud para cualquier tipo de actividad. En esa nivelación de diferencias se han perdido quizás ciertos aspectos positivos de lo femenino, de los cuales el mundo tiene hoy una urgente necesidad. La mujer dirigente no está exenta de esta problemática.

Este trabajo es un acercamiento al desempeño de las mujeres que realizan labores de dirección en Cuba. La intención es reflexionar acerca del comportamiento actual que presenta esta construcción identitaria genérico-profesional desde los estudios realizados por investigadores cubanos y extranjeros sobre este tema, y desde nuestra propia experiencia como mujer dirigente en la Universidad de Holguín. Desde un enfoque de género y apoyándonos en un estudio de caso, se delinearán aquellos elementos que distinguen a este grupo de mujeres dirigentes y las colocan, en no pocas ocasiones, en una posición subordinada de una jerarquía de género imperante, que se construye social-cultural e históricamente.

1. EQUIDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN CUBA

La equidad de géneros para muchas mujeres del mundo es hoy una quimera. Las principales tendencias sobre este concepto se mueven entre una concepción esencialista de género y una perspectiva más plural, matizada, reconocible de las distintas expresiones de las mujeres y los hombres.

(Calcerrada, Rojas, Torralba, 2019). El uso del término en Cuba, según esta investigadora, está ligado a las políticas de la igualdad, correlacionadas con el feminismo.

Una mirada a la situación social y jurídica de la mujer en el pasado cubano reafirma que esta estuvo caracterizada por la profunda desigualdad y discriminación social y jurídica, respecto al hombre, por la posición secundaria y sometida a él que establecían la legislación y la sociedad vigentes. Antes, trabajaban en los servicios domésticos, o en tiendas de lujo y bares donde además eran seleccionadas por su cuerpo y su figura. La imposibilidad de recibir educación superior excluía a la mayoría de ellas de las profesiones y el acceso a cargos directivos. En las fábricas les asignaban los trabajos más simples y peor remunerados, y en muchas actividades ni siquiera se concebía su presencia; otras incluso solo servían para satisfacer los apetitos sexuales y ser distracción de una población masculina que hacía gran alarde de su machismo.

Esta situación la llevó a luchar desde muy temprano por sus derechos constitucionales y por su participación como miembro activo en la toma de decisiones en el país. Sin embargo, tuvo que esperar hasta 1936 para ejercer su derecho al voto, o para que fuesen reconocidos sus derechos en la Ley Fundamental de la República de 1940 (protección de la maternidad, igualdad de condiciones en el trabajo, con un sueldo mínimo acorde con las necesidades del trabajador). Ello, si bien significó una ruptura con respecto al androcentrismo expresado en la Constitución de 1901, no cambió en la práctica la situación de inferioridad de las mujeres, las cuales continuaron percibiendo un salario más bajo que el de los hombres. No obstante, permitió que las cubanas dispusieran de una serie de reconocimientos, desconocidos en otras áreas de América Latina.

El propio José Martí fue altamente crítico en lo que respecta al resultado que el movimiento de igualdad para la mujer estaba teniendo en la segunda mitad del siglo XIX en los Estados Unidos. Preveía la desintegración de la felicidad doméstica y la fibra moral de la sociedad una vez que la mujer se incorporara al mundo del trabajo. Las veía como un símbolo de belleza, santidad, maternidad y sensibilidad. Para él las mujeres eran sentimiento más que razón, aunque estaba a favor de su educación con el fin de que el conocimiento realizara su refinamiento y cualidades. No obstante, apoyaba su derecho al voto. Al respecto expresó: «La mujer de Cuba puesto que sabe más de la virtud que el hombre, debe tener el mismo derecho a votar que el hombre tiene. La Patria es de todos y es justo y necesario que no se niegue a ella asiento a ninguna virtud» (Apud Mesa, 1992, p.201). Un proceso de madurez posterior, sobre todo por su experiencia vital y su contacto con la

sociedad norteamericana, hace que afloren a su pensamiento dos cuestiones importantes e ideas esenciales: 1) la integración necesaria de la mujer en la vida social y el pleno desarrollo de sus capacidades intelectuales; 2) la libertad de la mujer e igualdad de derechos con el hombre.

Estas ideas martianas alcanzan finalmente su punto culminante a partir del Primero de Enero de 1959, cuando triunfa la Revolución cubana. Desde este momento la lucha por la igualdad de la mujer en nuestro país ha estado indisolublemente conectada con la construcción de la nueva sociedad; es decir, con todo un proceso de cambios socioeconómicos que abarcan las esferas económicas, política, jurídica, cultural, y en la que la participación de la mujer ha sido un factor determinante para la realización de dichos cambios. Estas políticas sociales de igualdad estimuladas por la Revolución, han propiciado el desarrollo de una subjetividad colectiva respecto a la mujer de mayor reconocimiento, apertura social y distribución de recursos equitativos entre mujeres y hombres. Dichos cambios han influido positivamente en la ruptura de un modelo de mujer absolutamente dependiente, centrado en la maternidad (Calcerrada Gutiérrez et al., 2019).

La situación actual, comparada con la que existía antes de 1959, es diferente. Los avances son enormes. Hoy son realidades para la mujer cubana la legalización del aborto, el derecho al voto, la posibilidad de planificación familiar, la licencia de maternidad extendida, el acceso a cargos públicos y de dirección en igualdad de oportunidades que los hombres, entre otros aspectos que nos sitúan a la avanzada en el mundo. En ello incidió sin dudas el espíritu de Vilma Espín Guillois, luchadora incansable por los derechos de la mujer quien, desde la fundación y dirección de la Federación de Mujeres Cubanas, contribuyó al creciente protagonismo y empoderamiento de ellas en todas las facetas de la sociedad. Basta con revisar las estadísticas para comprobar que las mujeres cubanas han llegado a todos los espacios sociales. Están en el Parlamento, en las asambleas del Poder Popular en todos sus niveles, en los centros de investigación científica, en las fiscalías, en las universidades, en los medios de prensa. En algunos lugares, incluso, son la mayoría.

Ello reafirma lo expuesto en el Capítulo V, artículo 43, de la actual Constitución cubana (2019: p.4):

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades. 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.

De acuerdo con estadísticas publicadas en la Agencia Cubana de Noticias, las mujeres constituyen el 60,5 % de los graduados de la Educación superior y representan el 49 % en la fuerza laboral del sector estatal civil. Del total de mujeres involucradas en el sector estatal, el 80 % tiene nivel medio y superior, el 67,4 % pertenece al personal de educación; más del 70 % son jueces profesionales y fiscales; el 69,6 % está en el sector de salud pública; y el 53,5 % en el sistema de las Ciencias, la Tecnología y la Innovación. En el trabajo por cuenta propia (sector no estatal) las mujeres cubanas representan el 39 % y gozan de los mismos derechos que las empleadas por el Estado. Estas cifras demuestran el impacto real que tienen las políticas para la igualdad en nuestro país. En la actualidad, el Parlamento cubano está compuesto por 322 diputadas de un total de 612, y de las diez Comisiones Permanentes de Trabajo, cuatro están presididas por mujeres, mientras hay 16 vicepresidentas. Es importante señalar, además, que 13 mujeres participaron en la elaboración del anteproyecto de la Constitución de la República. Ello hace que sea el segundo Parlamento en el mundo con mayor presencia de mujeres en su composición. A título indicativo, Estados Unidos ocupa el puesto 80 en este particular. Con la incorporación al trabajo, gran número de mujeres alcanzó su independencia económica y su autonomía y libertad psicológicas. Los principales avances en relación con su auténtica integración cultural han estado en la educación en tanto institución estatal regulada con políticas de igualdad (Díaz Cuéllar, Castro Gutiérrez y Mestre Oviedo, 2017). Este aumento de la incorporación de la mujer al estudio, unido a los cambios objetivos que han tenido lugar en su posición económica y social, ha repercutido también en su vida familiar.

Las investigaciones acerca del acceso de la mujer cubana a cargos de dirección muestran cómo los factores objetivos de índole socioeconómica, relacionados con la sobrecarga de esta en las tareas del hogar y en la responsabilidad con sus hijos y otros familiares, fue siempre la limitante para ser promovida a altos puestos. Este aspecto, si bien ha mejorado con el tiempo, sigue constituyendo un problema, pues todavía las mujeres son mayoría en los roles de cuidado de la familia, lo que las lleva a veces a desplazar proyectos vitales importantes, como el propio ascenso a categorías y ocupaciones de alto reconocimiento social. No obstante estos logros, ¿puede afirmarse que la mujer cubana ha adquirido en la práctica plena igualdad de derechos y que está absolutamente integrada a la sociedad cubana?

La realidad es que en esta etapa actual, la mujer cubana ha tenido que continuar librando la batalla por la igualdad y la lucha por su integración plena a la sociedad. Aún subsisten factores objetivos y subjetivos que mantienen la discriminación hacia la mujer. Entre los subjetivos se pueden enumerar viejas mentalidades y prejuicios, actitudes negativas por parte de los hombres y también de mujeres, si bien el nuevo Código de las Familias, aún en discusión para su aprobación¹, ayudará a superar esos hábitos.

Mientras las mujeres salen a compartir profesiones del mundo exterior, muy pocos hombres entran a colaborar en el hogar. El resultado: mujeres con dobles jornadas de trabajo, obligadas a combinar sus roles tradicionales de madres, esposas y amas de casa con las nuevas conquistas profesionales. En algunos casos más avanzados, donde los hombres han comenzado a compartir los quehaceres domésticos, ellas siguen siendo las organizadoras de la rutina familiar. En las teorías feministas a esto se le llama carga mental. Cuando los hombres esperan a que las mujeres les asignen responsabilidades dentro del hogar, inconscientemente asumen que ellas son las únicas que dominan qué, cuándo y cómo hacer.

Todo se complica aún más cuando las mujeres se desempeñan en altos puestos de dirección. Entonces, ellas deben combinar las exigencias de sus cargos, los quehaceres hogareños, la carga mental y, también, la atención a los hijos, muchas veces sin ninguna participación del hombre. Surge así la dificultad de conciliar la vida laboral con la vida familiar. Otra cosa bien distinta es cuando el padre asume un rol activo en la atención de los hijos y las labores domésticas, cuando las tareas se comparten con equidad. Cuando esto pasa, muchos de ellos sufren más de una vez la discriminación de una sociedad que no está acostumbrada a verlos en esos roles. Mi experiencia personal y la de muchas colegas que hemos estado ejerciendo funciones de dirección en diferentes esferas, no solo en la educacional, así lo confirma.

Nuestra cultura, los medios de comunicación y una parte de la sociedad cubana asumen y muestran todavía a la mujer en su papel de esposa-madre y a los hombres, en su rol de trabajadores. Una y otra vez volvemos al círculo vicioso del rosa y el azul, de las que sienten y los que no lloran, de las que cambian culeros y los que buscan dinero; por eso, no basta con que las mujeres hayan salido de la cocina y conquisten todos los días un poquito

1. El Parlamento cubano (unicameral) aprobó el 22 de diciembre de 2021 la versión final del esperado Código de las Familias que será sometido a consulta popular a partir de enero de 2022.

más del mundo exterior. Hay que romper la cadena, desechar los estereotipos, trascender los roles en su versión más arcaica y despojarse de sus presentaciones más solapadas. Hacen falta más productos de comunicación equitativos, más familias que compartan todas las tareas, más mujeres en todos los espacios públicos, más padres que se acojan a la licencia de paternidad y más mujeres participando como directivas o funcionarias, pero también integrando armoniosamente estas funciones con los otros aspectos de su vida personal y familiar.

2. DISCREPANCIAS ENTRE LAS IDENTIDADES SOCIALES Y COLECTIVAS

La identidad constituye un tema de permanente y creciente interés en las investigaciones de las ciencias sociales. Parece que sigue siendo significativo, aun en la vorágine que caracteriza a la época moderna, ese sentido de coherencia, unicidad, referencia individual y/o grupal que es la identidad en líneas generales de conceptualización. Esta línea de investigación se encuentra en un punto de desarrollo que permite hoy colocar una macro-mirada al grupo social de la mujer dirigente.

Aquí se presenta, en primer lugar, una caracterización de esta identidad, bajo los siguientes ejes de interrogación: ¿Qué significa hoy ser mujer dirigente? ¿Qué ventajas tiene la pertenencia a este grupo y qué barreras o problemáticas generales enfrentan? ¿Cuáles son los malestares subjetivos asociados a esta identidad? ¿Qué desigualdades se identifican respecto a sus pares varones? Se intenta con ello visibilizar estas desigualdades como acción de compromiso con la necesidad de su deconstrucción, a la vez que se hace un llamado a la reflexión en torno a las identidades en general y la identidad de género en particular, en un intento por resolver la tensión teórica entre identidades sociales e identidades colectivas.

La psicología social tiene como objeto estudiar la manera en que se organiza lo social y en consecuencia aborda especialmente los procesos de grupo, las relaciones entre estos y la dialéctica individuo-grupo-sociedad. Desde lo que esta disciplina aporta se intenta en este artículo reflexionar en torno a las mujeres dirigentes como grupo y sobre la construcción identitaria que emerge de esta pertenencia, así como también las maneras en que los mandatos socio-históricos de género se reproducen en un espacio ocupacional concreto. Los estudios realizados sobre este tema sostienen la viabilidad del concepto identidad genérico-profesional como esa que permite hablar de la

especificidad grupal e individual como mujeres dirigentes y hombres dirigentes. De acuerdo con Alfonso y Virgilí (2010), esta ha quedado definida como sentido identitario individual y colectivo que articula la identidad de género y la identidad profesional. Se expresa como sentido de mismidad y pertenencia a la categoría mujer profesional u hombre profesional. Esta noción es defendida como identidad colectiva, lo que supone su existencia tanto a nivel macro y meso social (grupos, gremios, colectivos), como a nivel individual.

Las identidades colectivas, según Virgilí Pino (2014), constituyen espacios socio-psicológicos de pertenencia que implican la existencia de características o elementos comunes que identifican y diferencian a un grupo de individuos de otros. Este espacio socio-psicológico consta de un sistema normativo-valorativo propio, existente con independencia de los sujetos individuales que conforman al grupo identitario y con antelación a que un sujeto se inserte a un grupo profesional o a una categoría social; por esta razón es posible hablar de cómo son los dirigentes, por ejemplo, sin apelar a sujetos individuales. Cuando un individuo subjetiva tales sentidos colectivos, establece continuidad con ese sistema de normas y valores y configura de ese modo su identidad, se habla de la configuración de este sentido como componente de la personalidad. Esto implica que las identidades colectivas también pueden ser estudiadas como configuraciones personológicas. En este sentido se coincide con Marcos (2005, p.9), quien sostiene que las identidades colectivas pueden ser estudiadas desde dos perspectivas o dimensiones de análisis:

1. Como sentido identitario que caracteriza a un grupo.
2. Como configuración subjetiva de la personalidad que surge y se desarrolla en la persona ante su incorporación al ámbito y/o grupo de referencia (profesional, genérico, barrial).

De este análisis puede inferirse que existe un atravesamiento de género en la construcción de la identidad profesional-ocupacional dirigente, que implica la existencia de una delimitación grupal, o subgrupos, a lo interno de esta categoría macro que sería dirigente. Tal delimitación tiene su base en la diferencia sexual, pero sus contenidos devienen de los mandatos y exigencias socio-históricos de género. Así, se establecen distinciones entre lo que es ser mujer dirigente y hombre dirigente, y esto se expresa tanto en la autodefinición individual como en los procesos de auto-referencia y diferenciación entre uno y otro subgrupo (Virgilí Pino, 2011).

¿Podría hablarse entonces de una identidad social al referirnos a las mujeres dirigentes? ¿Qué sostiene la tensión identidad social-identidad colectiva cuando se trata de estudiarlas a ellas? ¿Qué tienen en común las nociones identidad social e identidad colectiva y qué las distingue?

Estudios realizados sobre identidades sociales en Cuba (Pañellas Álvarez, 2013; Virgilí Pino, 2014) sostienen que una identidad social identifica a los grupos que organizan una sociedad determinada y que sus integrantes, tanto en lo individual como en lo grupal, se ubican como pertenecientes a un sistema determinado de organización social. En ellos se reconoce al grupo dirigente como identidad colectiva, pero no al grupo mujeres dirigentes, lo que permite afirmar que no es un grupo nominal emergente de manera espontánea por el resto de los grupos. Tales autores, sin embargo, plantean que existen emergentes clasificatorios que apuntan a distinciones y desigualdades basadas en órdenes de género y raza (Pañellas Álvarez, 2013). Así, es posible decir, desde sus propios resultados, que el orden de poder de género es un organizador de la sociedad cubana, aun cuando no se distinguen espontáneamente grupos basados en esta distinción.

Esos referentes identitarios masculinizados han devenido en modelos hegemónicos de referencia hasta para las mujeres que se integran a este ejercicio ocupacional, lo que conlleva a que estas deban, por lo general, reproducir e identificarse con estos para sostenerse en el cargo. Aquí añadimos que aunque la construcción vaya en este sentido, pueden ubicarse especificidades a partir de un choque entre esta socialización terciaria en el cargo y la socialización de género que, por ser educadas en esta cultura, ellas reciben desde la infancia, y que se sostiene como generalidad en lo hegemónicamente femenino.

Estos análisis permiten concluir que las mujeres dirigentes cubanas sí constituyen un grupo funcional específico, un grupo identitario singular, que emerge rápidamente, que merece ser reconocido como tal y visibilizado; en este sentido es susceptible de ser considerado una identidad social. Solo el no emerger de manera espontánea es lo que atenta contra el que no se considere desde este lugar teórico. No obstante, se sabe que en esta no emergencia espontánea está operando el mismo orden de poder de género, porque se anula, se excluye la especificidad de las mujeres de una categorización de poder.

Los estudios desarrollados por la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, entre los años 2012 y 2013, establecen una caracterización de la identidad genérico-profesional de las mujeres cubanas dirigentes. Dicha

caracterización -que se asume en este trabajo- se organiza atendiendo a cuatro dimensiones: 1) imagen-autoimagen, 2) valoración de la imagen, 3) conflictos y malestares asociados a este sentido identitario y 4) sentimiento de vivir dos vidas paralelas. Desde esta perspectiva se reflexiona acerca de la mujer dirigente como identidad genérico-profesional en Cuba desde la experiencia personal de la autora y a partir de un estudio de caso.

3. REFLEXIONES SOBRE LA IDENTIDAD GENÉRICO-PROFESIONAL DE MUJERES DIRECTIVAS CUBANAS

Las reflexiones sobre la identidad genérico-profesional de las mujeres directivas están presentadas como resultados de investigaciones, de la experiencia personal y de entrevistas a mujeres directivas.

3.1 PARIDAD MUJERES-HOMBRES EN LA ESFERA ESTATAL CUBANA

La situación de las mujeres en el contexto laboral no se puede calificar de análoga a la de los hombres en todos los países. Esta desigualdad se ve reflejada en la dificultad de muchas mujeres para desarrollar una carrera profesional que las conduzca a ocupar puestos de responsabilidad de manera similar a sus compañeros. De hecho, una y otra vez se pone de relieve que en contadas ocasiones las mujeres llegan a la cima, quedándose estancadas en puestos por debajo de su potencial. Cuanto más alto es el puesto, más nítida es la brecha entre los dos géneros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019 destaca que, a pesar de los avances realizados en la solución del desbalance existente entre las mujeres y hombres que se desempeñan en cargos de dirección, todavía las mujeres siguen siendo no elegibles para algunas funciones de esta naturaleza, por el hecho de ser el mal llamado «sexo débil». A pesar de los últimos avances, estas barreras permanecen relativamente intactas en la mayoría de los países, y Cuba no es la excepción.

Los estudios realizados en los últimos años (García y Actúan, 2019) demuestran que si bien nuestro país exhibe logros en esta dirección, muchas mujeres cubanas continuamos padeciendo una segregación ocupacional en el trabajo, y pocas veces conseguimos superar las denominadas barreras invisibles que nos separan de los puestos profesionales de alta dirección. Entre estas barreras se pueden citar -a nuestro juicio- aquellos obstáculos artificiales e implícitos que, derivados de prejuicios psicológicos y organizativos, impiden que un mayor número de féminas ocupemos puestos de alta dirección, si bien una buena parte de estas labores -sobre todo dentro del sistema empresarial estatal cubano- están cubiertos en la actualidad por mujeres.

La entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer refiere que en junio de 2016 solo dos países tenían un 50 % o más de mujeres en el Parlamento, ya sea en cámara individual o baja: Ruanda con el 63,8 % y Bolivia con el 53,1 %. Según datos de ONU Mujeres, a escala mundial, en este mismo período había 38 Estados donde las mujeres representaban menos del 10 por ciento del total de los parlamentarios en cámaras individuales o cámaras bajas, incluyendo cuatro cámaras sin presencia femenina. De acuerdo con las estadísticas, la participación de mujeres en los parlamentos casi se detuvo en 2017, pues tan solo creció un 0,1 %.

Sin embargo, esta situación se manifiesta de manera distinta en Cuba. Un breve acercamiento a la composición de la Asamblea Nacional del Poder Popular desde su surgimiento, permite constatar que, a medida que han pasado los años y se ha consolidado nuestro proceso socialista, las féminas han alcanzado mayor representación en el legislativo; y si en el año 1976, cuando se constituyó la primera Asamblea, las diputadas representaban solo el 21,8 % del total, en la actual legislatura aprobada en el 2019, ya representan el 53,22 %, lo que sitúa al Parlamento cubano en el segundo puesto a nivel mundial, superado solo por Ruanda con el 61,3 %. Es esta una realidad que, aunque no nos conforma, nos satisface. Incluso, la Unión interparlamentaria (2018) reconoce que Cuba es uno de los cuatro países que en el mundo han logrado paridad absoluta entre hombres y mujeres; y es una fémina, María Mari Machado, quien desde el año 2018 ocupa la vicepresidencia.

El Informe sobre el cumplimiento de los objetivos de trabajo del X Congreso de la FMC (Machado, 2019), y los estudios realizados por Guzmán y Prieto (2021), corroboran el creciente ascenso de la mujer cubana a altos puestos de dirección. Desde la puesta en vigor de la Novena legislatura (2019), Cuba cuenta con una 1 Viceprimera Ministra (negra además), seis ministras (24 %), 23 viceministras (48,5 %), 4 gobernadoras, 12 vicegobernadoras y 62 mujeres intendentas (nivel municipal). En las Asambleas provinciales, de los 1 268 cargos elegidos, el 48,36 % son mujeres. Por otro lado, el 47,5 % del Consejo de Estado está integrado por mujeres, cifra superior a la Octava legislatura de 2013. No se debe obviar tampoco la intervención de la mujer como autoridad electoral en el referendo efectuado el 24 de febrero de 2019. La Comisión Electoral Nacional, principal ente organizador del proceso y el máximo encargado de dirigir y validar las votaciones, estuvo integrada por 17 miembros, de ellos 10 féminas. En el ámbito de la diplomacia, las mujeres representan a Cuba en no menos de 47 países. En el Ministerio de Relaciones Exteriores (Minrex) más del 40 % de los funcionarios son mujeres y varias de ellas ocupan el cargo de viceministras.

Toda esa participación es solo una muestra del protagonismo de las mujeres en la sociedad cubana actual y, particularmente, en la actividad política del país, lo que evidencia que somos perfectamente capaces de ejercer cargos de gran responsabilidad, no solo en el sector de la salud o la educación, sino también en el empresarial y en las altas esferas del gobierno. Debe destacarse que en el caso particular de este grupo genérico-profesional (mujer dirigente) en Cuba, no existe una brecha entre lo que percibimos las mujeres como salario con respecto a los hombres de igual condición.

Tales estadísticas no suponen que se hayan eliminado en nuestro país todos los estereotipos, prejuicios, conductas y juicios de valor sexistas. Por lo general, en el acercamiento al tema de ocupar cargos de dirección, no se ha tomado en cuenta la perspectiva de género como elemento esclarecedor de cómo se promueve a los líderes a los cargos directivos. En no pocas ocasiones las mujeres encontramos importantes espacios para el desarrollo social y profesional, pero mantenemos una contradicción interna entre lo público y lo privado debido al papel protagónico que desempeñamos en el ámbito familiar.

Hoy, el andar emancipador de la mujer cubana, más allá de ser mayoría en la Asamblea Nacional, tiene cuentas aún por saldar en términos de equidad y empoderamiento real. A pesar de todo lo que se ha avanzado, la persistencia de una cultura patriarcal y la complejidad de los procesos de transformación de la conciencia social implican que, incluso las mujeres preparadas, tengamos ciertas dificultades para ejercer oficios no tradicionales, ocupar cargos de dirección, lograr la responsabilidad compartida con los hombres en el cuidado de los hijos, enfermos, adultos mayores y las labores domésticas, así como para eliminar las expresiones de violencia de género. Ello evidencia que en el imaginario social cubano se mantienen todavía patrones socioculturales que le otorgan mayor hegemonía al grupo masculino cuando de asumir un cargo se trata.

El esfuerzo y la tensión que exigen los cargos en las mujeres son superiores a los de los hombres por las muchas otras responsabilidades que tenemos que desempeñar dentro y fuera del hogar, lo cual conduce a que los conflictos entre lo laboral y lo doméstico se acentúen cada vez más. La necesidad de viajes o traslados al centro laboral diariamente, los horarios excesivos, las responsabilidades familiares (cuidado de nuestros hijos, la atención a la pareja, a los padres, abuelos, adultos mayores, enfermos y a otros familiares), así como el poco tiempo de que disponemos para dedicarnos a actividades sociales, recreativas y al cuidado personal, hacen que nuestra imagen social no siempre se proyecta como edificante o ejemplarizante. Por el contrario,

aspectos negativos como el agobio, el estrés, la desatención familiar, la inestabilidad de la pareja e incluso la soltería, marcan a muchas de las mujeres cubanas que pertenecemos a este grupo genérico profesional.

3.2 EXPERIENCIAS PERSONALES Y TESTIMONIOS SOBRE LA REALIDAD DE MUJERES DIRECTIVAS

Mis vivencias personales reafirman que, si bien he tenido importantes escenarios para el desarrollo de mis capacidades y habilidades profesionales, las contradicciones internas entre mis intereses profesionales y personales se han agudizado en la medida en que he ido asumiendo cargos de dirección de mayor complejidad. Desde mi graduación en Licenciatura en Letras por la Universidad de Oriente (Santiago de Cuba, 1995), y a lo largo de toda mi trayectoria laboral, he tenido que desempeñarme como profesora de disímiles asignaturas del área de lenguas en la educación superior, a la vez que enfrentar diversas responsabilidades académicas, investigativas y de dirección, entre ellas: Jefa de proyectos de investigación (2012-2020), Coordinadora de año (2008- 2010), Jefa de la carrera de Humanidades (2009-2010), Jefa de colectivo de disciplina de Estudios Lingüísticos (2010-2014) Jefa de la carrera Español-Literatura (2014-2015), Presidenta del Tribunal de Mínimo de Español para doctorado (desde 2016), Jefa de Departamento Español-Literatura (2015-2017), Vicedecana de Investigación y Postgrado de la Facultad de Comunicación y Letras y Presidenta de su Consejo Científico, así como primera reserva de la Decana (2017-actualidad).

Ello ha significado todo un reto para mí y a la vez un compromiso que ha exigido mucho sacrificio y responsabilidad, pero también de mucha comprensión por parte de la familia, en particular de mi esposo e hija, pues no siempre he podido estar disponible para ellos como debiera. En mi caso particular la situación se ha hecho más difícil al no tener parientes cercanos (madre, padre o hermanos) en quienes apoyarme. A pesar de ello, en mi hogar de tres personas, la armonía fluye, las tareas se comparten, se discuten los problemas y se buscan soluciones de conjunto; sin embargo, escasea el tiempo, se lleva mucho trabajo para realizar en la casa y una buena parte de las actividades recreativas que antes hacíamos han ido quedando a un segundo plano. No obstante, puedo incluirme entre ese por ciento de mujeres dirigentes cubanas que ha logrado desarrollar una carrera profesional exitosa y conjugar las tareas domésticas con la labor de dirección desempeñada durante más de 10 años de una manera estable. Tengo una especialización en Lingüística Hispánica (Universidad de la Habana), soy Profesora Titular y Doctora en Ciencias Pedagógicas (Universidad de Holguín) y me

mantengo activa en el plano científico mediante la participación en eventos nacionales e internacionales y en redes académicas. Esto habría sido imposible sin el apoyo familiar.

Otra realidad bien distinta exhibe la mujer en Canadá. Así lo confirma Guillot (2022a-b) sobre la base de un estudio de caso realizado en el l'Institut du Québec por Pigeyre y Sabatier (2011), en el cual se constata que en el ámbito universitario todavía las mujeres tienen dificultades para acceder a altas posiciones jerárquicas. Demasiado a menudo, ellas se concentran en la enseñanza y las tareas administrativas y están menos disponibles para la investigación. La mujer canadiense tiene, por tanto, que sortear aún numerosos obstáculos y seguir luchando en contra de la inequidad de género, los prejuicios y estereotipos sociales.

Un estudio sobre mujeres dirigentes obtenido por el Grupo de Investigación Psicología y Género (PSICOGEN) de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, refiere la existencia de elementos que tipifican a las mujeres directivas cubanas:

- Autoimagen, valoración de la imagen;
- Conflictos y malestares asociados a este sentido identitario;
- Noción de vivir dos vidas, dos lógicas, dos responsabilidades.

El estudio (Virgilí Pino, 2012) puntualiza un núcleo central de características que distinguen tanto la autoimagen de las mujeres directivas de empresas como la noción que sus colegas y otros grupos sociales tienen de ellas: *Son impositivas, controladoras, tienen mano dura, son eficientes en su ejercicio directivo pero más duras que los hombres*. Algo bien distinto es la imagen que algunas tienen de ellas mismas. Basten solo unos ejemplos para demostrarlo, según expone el estudio:

- Directiva de Comercio Exterior: *si quieres ser buena dirigente tienes que estar las 24 horas del día trabajando y no flaquear, esto es lo primero.*
- Directiva de la Industria Básica: *Las mujeres directivas somos más organizadas, escuchamos más y hasta somos más eficientes.*
- Directiva del Ministerio de la Construcción: *sin duda las mujeres directivas hemos demostrado ser eficientes y generar resultados a nuestra organización, somos más organizadas, y miramos más a lo general, pero es duro, es muy duro dado lo que tenemos que enfrentar.*

Estas cualidades apuntan, según la investigación, a la reproducción de un modelo único, ya instituido y considerado eficiente para el ejercicio de la dirección, que privilegia la autoridad, la dureza, el centralismo en la toma

de decisiones y las jornadas laborales extendidas en detrimento del espacio privado. En este sentido es que se habla con frecuencia de la masculinización de las mujeres directivas, en tanto asumen este modelo de ejercicio de la dirección como el paradigma para su propio desempeño. Incluso en aquellos casos donde se refieren características en apariencia auténticas se hace teniendo como referente ese modelo masculino hegemónico, que como sistema de normas y valores, ostenta una valoración superior respecto a lo femenino hegemónico, que se presenta como devaluado, infravalorado. Así se refleja en los siguientes ejemplos:

- Directiva de Comercio Exterior: *Yo como mujer puedo ser tan fuerte como un hombre, puedo ser tan valiente como un hombre. Esa cualidad es muy importante para poder dirigir bien.*
- Directiva del Ministerio de la Construcción: *Si quieres que te respeten como dirigente, tienes que ser fuerte, firme, porque los hombres no siempre están preparados para que una mujer los dirija.*

Se coincide con algunos de los aspectos aquí referenciados en relación con la existencia de un modelo hegemónico de ejercicio de la dirección que está atravesado por normas y valores de género, y que es antagónico con la socialización primaria que han tenido las mujeres en tanto tales; aunque no siempre funciona así. Muchas mujeres que en nuestro país hoy se desempeñan como dirigentes en este sector empresarial y en otros vinculados a diferentes ramas de la sociedad como la educación, la ciencia, la salud, son capaces de desempeñar su labor sin tener que recurrir al autoritarismo o la imposición, y no siempre su condición de directivas las lleva a adquirir estas características, normas, valores, comportamientos y estilos masculinos como única vía para el éxito. En mi experiencia personal como mujer que ha debido asumir tareas de dirección en el contexto de la educación superior, algunas incluso sin previa preparación, he podido salir airosa porque estoy convencida de que *si se logra comprometer al colectivo política, ideológica y emocionalmente con la tarea, las cosas caminan bien.*

4. CARACTERIZACIÓN DE LA IDENTIDAD GENÉRICO-PROFESIONAL DE LAS MUJERES DIRECTIVAS CUBANAS

Sucede que la falta de conciencia de género, que como generalidad caracteriza todavía a las mujeres directivas, subyace en este proceso de construcción identitaria y favorece la emergencia de malestares específicos de este grupo genérico profesional como lo es la subjetividad fragmentada.

Esta problemática nos llevó a desarrollar un estudio de caso en la provincia de Holguín mediante entrevistas realizadas a mujeres cubanas dirigentes pertenecientes a diferentes sectores, en los que se tuvieron en cuenta los elementos que caracterizan la identidad genérico-profesional de este grupo, de acuerdo con los estudios realizados por la facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, ya mencionados. Algunos de los testimonios recogidos dan fe de las dificultades que todavía hoy enfrenta la mujer cubana que se desempeña en labores de dirección y corroboran que, no obstante lo logrado hasta hoy, queda mucho camino por recorrer. La muestra recoge también las opiniones de tres mujeres directivas de las provincias de La Habana y Guantánamo. Los resultados obtenidos del estudio de caso desarrollado a partir de los aspectos que tipifican a la mujer dirigente cubana se exponen a continuación.

4.1 IMAGEN/AUTOIMAGEN Y VALORACIÓN DE LA IMAGEN DE LA MUJER DIRIGENTE CUBANA

Jefa del Nivel Educativo Secundaria Básica en la provincia, con 23 años de experiencia como dirigente

La mujer cubana dirigente se caracteriza por su espíritu renovador, de lucha y sacrificio constante. No importa cuántas adversidades tenga que enfrentar, siempre encuentra una solución. Nos caracteriza nuestro buen sentido del humor, de respeto y protección a la familia. En mis funciones trato de combinar la ternura, la firmeza, la rectitud, la audacia, la fuerza, el empuje para alcanzar metas superiores. No me gusta ser autoritaria, creo que con una buena comunicación se logran mejores resultados.

Presidenta de una Cooperativa de Créditos y Servicios (10 años) y Delegada del Poder Popular (15 años)

Soy de origen campesino, realicé muchos trabajos antes de llegar a este nivel, desde auxiliar de limpieza en una escuela del barrio, hasta trabajadora en el Gobierno Municipal de Gibara. Para dirigir lo primero es el respeto a las personas. No soy la jefa que manda, no digo hagan, sino vamos a hacer. Ahí está la receta. Lo primero es la ejemplaridad y la entrega.

En esos propósitos extraídos del estudio de caso realizado, no emerge la imagen de la mujer que sobreactúa o intenta imitar el modelo masculinizado de ejercicio de la dirección, a través del autoritarismo, del ejercicio vertical y esencialmente informativo de la comunicación, y la asunción de un estilo

de liderazgo centrado en la tarea en detrimento de las relaciones. Ellas no tienen que demostrar que pueden, que saben dirigir, que pueden hacerlo. Esto, naturalmente, no niega la existencia de mujeres dirigentes que toman como referente el modelo masculino hegemónico al que se hacía anteriormente referencia. No obstante, la dialéctica imagen-autoimagen de las mujeres directivas va dando cuenta de una construcción identitaria que se construye a partir de un modelo hegemónico de dirigente que está mediado por mandatos de género asociados a lo masculino. Al ser ellas socializadas en la cultura patriarcal, se encuentran con barreras que entorpecen la construcción armónica de este sentido identitario. Así, quedan en posición desventajosa a la hora de construir una identidad auténtica, con estilos personalizados, propios y distintivos. Las particularidades que como grupo las distinguen son resultado de las dificultades para adecuarse a las exigencias de ese modelo.

4.2 CONFLICTOS Y MALESTARES ASOCIADOS A ESTE SENTIDO IDENTITARIO

Este elemento, unido también a la noción de vivir dos vidas, dos lógicas, dos responsabilidades y en consecuencia estar en situación de división subjetiva, distingue la imagen de las mujeres directivas cubanas -aunque sin ser privativo de ellas. En el estudio de caso realizado sí emergieron en las entrevistas malestares, ansiedades y angustias asociadas a este doble desempeño vital, que responde -según Alfonso y Virgili (2010)- no tanto al doble trabajo en sí mismo como sobrecarga de tareas sino al estar abocadas a un funcionamiento en dos sistemas de normas y valores diferentes y antagónicos: el del espacio privado que responde a lógicas relacionales y el del espacio profesional público, que responde a lógicas operativas y centradas en los resultados.

Para Ochoa Ardite (2022a-b), cumplir a la vez las funciones de dirigente, madre, esposa e hija es difícil, pero no imposible. Como directiva en el ámbito educacional desde hace más de 15 años, considera que ser mujer en un país como Cuba es beneficioso, pues da la posibilidad de desarrollo intelectual y profesional. Sin embargo, la dualidad de funciones, la no comprensión de la familia y de personas que mantienen aún posiciones de que la mujer no debe ocupar altos cargos de dirección, crea barreras y estereotipos. Como las mujeres no logran siempre hacer entender que el trabajo de la casa es una responsabilidad colectiva, al final se sienten mal, y entonces vienen las angustias, los desencantos, los problemas con la pareja.

Esta situación hace que la mujer dirigente viva en una alternancia subjetiva que la desborda a veces y la hace sentir dividida. Es a esta peculiaridad a la que se denomina subjetividad fragmentada. De este modo, cuando no logran

cumplir con las demandas de uno de los dos espacios (privado, profesional) aparecen las vivencias de ser mujeres fallidas, otro contenido de la imagen que muchos hombres, sobre todo, se hacen de ellas. Son mujeres incompletas, que frecuentemente no son felices. Desarrollan una bonita carrera, pero en ocasiones sin esposo. En el caso de las directivas de éxito estos malestares se asocian al incumplimiento desde estilos tradicionales con los roles de madre, esposa y/o ama de casa. En no pocos casos se registran en la vida de las directivas pérdidas tales como: divorcios, abandono de los hijos, recriminaciones de estos y sustituciones de algunas funciones familiares que para ellas representan estos incumplimientos.

- Testimonio de una mujer miembro de la dirección de una Empresa Eléctrica Nacional

La principal dificultad que enfrenta la mujer dirigente es el esfuerzo y la tensión que exigen los cargos, unido a sus responsabilidades personales con la familia. A veces no tienes tiempo para la pareja o los hijos; y sin darte cuenta cada vez participas menos en sus vidas y eso duele.

- Testimonio de una mujer miembro de la dirección de un Taller de Medio Ambiente en la Empresa Geocuba Oriente-Norte

Son muchos los malestares que enfrentamos; se nos cuestiona si somos capaces de dirigir o no, por nuestra propia condición de mujer (...) Increíblemente, todavía existen casos de desigualdades de género, donde la mujer se subordina a su esposo, por razones sociales, económicas u otras. Dirigir es una gran oportunidad para la mujer. Hay que saber conjugar las dos cosas.

En Cuba, en el mundo del trabajo en general y en posición de gerencia, en particular, hay cada vez más igualdad entre mujeres y hombres. Dirigir es posible para ellas, pero deben conciliar los dos espacios: familia y trabajo

- Testimonio de la presidenta de una Cooperativa de Créditos y Servicios (10 años) y Delegada del Poder Popular (15 años)

Me levanto a las seis. La mañana comienza con mi esposo colando café; él hace el desayuno (...) Mi tiempo siempre está apretadito, por eso tengo que agradecerle mucho su ayuda. Como delegada atiendo los casos críticos de los vecinos, los planteamientos, a veces tengo despacho con los electores hasta tarde en la noche y él siempre está ahí apoyándome. Trato de sacar el tiempo para él y para mí. Disfruto leer un poco, ver las redes sociales cuando se puede.

- Testimonio de una diputada a la Asamblea Nacional del Poder Popular y Delegada de Circunscripción durante dos mandatos, profesora de Ciencias Médicas

Fue muy difícil llevar ambas funciones a la vez. Tuve que tolerar que mi esposo me dijera que me importaba más mi trabajo que la familia (...) Se necesita de mucha comprensión y apoyo de todos los miembros del hogar; si eso falla la tarea de dirección se hace más difícil.

Estos escasos ejemplos demuestran que incluso aquellas mujeres que pueden cumplir adecuadamente con este rol, no logran sentirse plenamente satisfechas consigo mismas, porque creen faltar a sus ideales relacionales de madre y esposa, que han sido construidos desde los mandatos de género de la cultura e internalizados en la socialización primaria. Ello genera sentimientos de malestar y culpa por la incapacidad de cumplir con las funciones afectivas y comunicativas del espacio privado.

En mi caso particular, me he sentido también culpable en ocasiones, pues por falta de tiempo, muchas veces termino trasladando trabajo pendiente hacia la casa, lo que me lleva en ocasiones a desatender a mi esposo e hija, a no disfrutar plenamente de ellos y a no darles el espacio que merecen en la relación familiar, ante la premura por culminar una tarea o entregar un informe. Agradezco mucho a mi esposo quien durante 24 años de relación me ha apoyado mucho para que pueda cumplir a la vez las funciones de dirigente, madre y esposa, quien ha contribuido además a mantener el equilibrio emocional de nuestra pareja y a hacer menos tensa la brecha entre lo público y lo privado. También por su nivel de entendimiento de que los roles tradicionales de lavar, planchar, cocinar, limpiar, hacer las compras no son solo de la mujer, sino que todos somos responsables de las labores en la casa.

Tal y como expresa Virgilí (2011a), las mujeres directivas cubanas van importando al espacio privado un estilo de funcionamiento operativo, desempeñándose también en este como miembros centradas en la tarea, lo cual se expresa en que tienden a disminuir la expresión de emociones, así como el establecimiento de vínculos sobre la base de la satisfacción de necesidades espirituales personales y de su familia. Su conflicto, por tanto, es la conciliación. La mujer es la que se ocupa de todas las tareas de la casa, es la que tiene que desempeñar un rol inviolable porque de no hacerlo es juzgada, señalada, criticada. En este grupo hay vivencias constantes de tensión entre lo público y lo privado, en tanto al optar por el desempeño como profesionales en general y como dirigentes en particular, las exigencias de ambos lados se hacen intensas y subyacen a la valoración que recibirán.

Ello provoca malestares subjetivos asociados a la identidad genérico-profesional de las mujeres dirigentes las cuales afectan la salud psicológica de construcción.

Un estudio de López (2016) destaca alrededor de dieciocho malestares subjetivos en las mujeres dirigentes, de los que no escapan las cubanas: malestar subjetivo del tiempo que no alcanza, estrés, culpas asociadas al ámbito público y al privado, impotencia directiva, síndrome de la imprescindibilidad, insatisfacción con la inestabilidad del objeto de trabajo, insatisfacción con la vida sexual, sentimientos de pérdida progresiva de la salud, poca atención a los hijos, entre otros. Lo interesante radica en que casi la totalidad de dichos aspectos son vivenciados también por los hombres dirigentes, aunque en intensidades diferentes, dado los estilos hegemónicos instituidos como eficientes para dirigir por parte de estos.

En función de complementar la teoría, en el estudio de caso se abordó también el impacto del trabajo de dirección sobre la pareja cuando es la mujer quien ostenta un cargo de mayor responsabilidad con respecto al hombre; los resultados obtenidos de las mujeres entrevistadas, fueron los siguientes:

→ Testimonio de una subdirectora de Recursos Humanos provincial de las Salas de Televisión, Holguín

Las mujeres con responsabilidades como nosotras difícilmente hallan algún compañero que sea solidario con ellas. Ese es un común denominador. En mi vida, de distintas formas, el problema ha sido el mismo.

→ Testimonio de una directora de Agencia Holguín. Empresa Geocuba Oriente-Norte

La mujer tiene que sortear muchas dificultades aún para poder asumir tareas de mando. Hay que comenzar por las personales afectivas. Hay mujeres que son excelentes y que no tienen quienes les ayuden con sus hijos y se quedan en tareas menores o de apoyo. Lo otro es compartir el trabajo doméstico. Pero eso no siempre ocurre.

Desde esta perspectiva pareciera que la familia debiera ser sacrificada en aras de la total disponibilidad para el trabajo. El ingreso de muchas mujeres al mundo del trabajo y a puestos de dirección de alta responsabilidad, ha modificado esto, porque han sido ellas -más que los hombres- las que han reclamado más tiempo para la familia. En realidad tanto el varón como la mujer se benefician si hay más flexibilidad y más reconocimiento de las

necesidades personales y familiares, pero el reclamo ha sido más una iniciativa femenina -por motivos ligados a los embarazos, la lactancia y la crianza de hijos pequeños- que masculina.

La dificultad hasta ahora de conciliar la vida laboral con la vida familiar requiere, por ende, de un proyecto que permita que la mujer llegue a cargos de dirección política, sin que se vea constreñida a tener que renunciar a ser madre, esposa, amante, para cumplir esas tareas. Un proyecto, al decir de Harnecker (1993), que tome en cuenta las diferencias de género y deje atrás la concepción burguesa de la familia, no para destruirla, sino para superar una concepción patriarcal, discriminatoria, individualista e hipócrita de ella.

Un aparte merece la cuestión racial cuando de asumir cargos de dirección se trata. Un análisis de Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias y García Cobas (2022a-b) revela que si bien es cierto que la política social cubana se cimienta en fuertes presupuestos de equidad, la memoria cultural que vertebra la identidad negra o no blanca ha sido un proceso más lento

Coincidimos con estas autoras en el hecho de que todavía existen en Cuba manifestaciones de discriminación y prejuicios relacionados con el color de la piel, que se han vuelto asunto de recurrente debate en la actualidad. Este racismo, entendido como construcción cultural en el que inciden herencias históricas, desigualdades objetivas y otros factores no menos importantes, no escapa a la condición de la mujer dirigente cubana, si bien se ha tratado de lograr un equilibrio en este aspecto. El sector de la Educación Superior cubana, en particular, vive desde hace años la preminencia de un estudiantado de piel blanca. Las estadísticas nacionales exhiben, como tendencia, que son las mujeres blancas las que más ingresan a las casas de altos estudios. Dicho de otra forma: cada vez menos hombres (o mujeres) negros o mestizos obtienen o culminan una carrera universitaria; por consiguiente, son pocas también las mujeres negras que hoy ocupan cargos de alta responsabilidad. Por solo citar un ejemplo, en el Consejo de Dirección de la facultad de Comunicación y Letras de la Universidad de Holguín, las mujeres son mayoría (10); de ellas solo una es negra. Sin embargo, su condición de mujer y negra jamás ha sido un impedimento para su desempeño.

A pesar de los muchos ejemplos positivos que pudiéramos enumerar en este sentido, no es menos cierto que todavía afloran criterios en la población, no ya en contra de que una mujer (u hombre) negra o blanca ocupe altos puestos de dirección, sino de que en ocasiones se asuma la racialidad o el género como condición para acceder a ellos, y no siempre la capacidad y la aptitud que se tenga para ejercerlos bien. Ambos aspectos, a mi juicio, deben ir a la par.

Muchos son los retos en la batalla que la mujer cubana aún tiene que librar por la justicia social, por la igualdad de género, por el combate contra la violencia, el racismo y los embates del machismo; 1) nos toca ser más proactivas, dinamizadoras de los procesos, trabajar porque nunca se pierda el espíritu renovador que nos distingue y la sensibilidad a pesar de la dureza de estos tiempos; 2) la presencia de las féminas en cargos públicos, y fundamentalmente en los de representación social, se corresponde con el respeto, la admiración, y sobre todo, con el reconocimiento de su valía y sus capacidades. Desde esta perspectiva entonces podemos decir que en Cuba somos privilegiadas.

CONCLUSIÓN

Desde el advenimiento de la Revolución Cubana la salud y el bienestar de la mujer cubana han sido erigidos en prioridades nacionales, como ilustran los indicadores en este campo. Se reconocen los cambios ocurridos después de 1959 en los criterios de situación de desigualdad jurídica y social de la mujer con respecto al hombre, su papel en la sociedad y su presencia como directiva o funcionaria en distintos ámbitos. Aunque los comportamientos machistas, sexistas y discriminatorios heredados de cinco siglos de sociedad patriarcal con sus obstáculos intrínsecos de orden cultural, ideológico y psicológico persisten todavía en la Cuba de hoy y constituyen un obstáculo a la emancipación plena de la mujer, esta desempeña indudablemente un papel preponderante en la sociedad y participa plenamente en el desarrollo del país. No obstante, la sobrecarga doméstica y familiar sigue exigiendo de ella demasiados sacrificios para garantizar el ejercicio de roles de dirección.

No es lo mismo ser mujeres dirigentes que ser hombres dirigentes, lo que apunta a la construcción de una identidad profesional u ocupacional mediada por mandatos de género. Desde el punto de vista teórico se sostiene entonces la utilización de la categoría identidad genérico-profesional, considerada como eficiente para el desempeño en el espacio público y que es asumida y expresada especialmente por los hombres, porque la noción ser dirigente está atravesada por un imaginario hegemónico masculino de género, al que le subyace el contenido instituido de que lo privado es limitante de lo público. Quiere esto decir que la identidad profesional dirigente constituye un modelo fuertemente sesgado por lo masculino hegemónico y esto hace que las mujeres queden en posición de desventaja real (menos mujeres

dirigentes que hombres dirigentes, menos mujeres en puestos de poder y responsabilidad) y simbólica, porque su construcción identitaria supone que no son pertenecientes legítimas al gremio.

No existe como tal el grupo de referencia mujeres cubanas dirigentes para afianzar la pertenencia de ellas al gremio. Igual pasa en el resto del mundo. El modelo desde el cual se abocan a construir su identidad profesional como dirigentes es la atravesada por lo masculino hegemónico. Esto condiciona que la contradicción público-privado sea la que tipifique el desempeño de las mujeres, lo cual constituye un factor potencialmente generador de crisis de identidad.

La presencia femenina cada vez más numerosa en todo tipo de trabajo tiene como contrapartida un hogar con cada vez menos presencia de mujeres, aunque esto sucede también con el varón. Ello lleva a considerar la necesidad de buscar una solución para que ambos recuperen su tiempo para la familia. El mundo del trabajo, como aspecto integrante de la sociedad, debe estructurarse de tal manera que la persona pueda vivir una vida personal y familiar más satisfactoria. Solo la sensibilidad y la toma de conciencia de la desigualdad, mediante la reflexión de construcciones identitarias y los imaginarios sociales que las sostienen, permiten promover compromisos de cambio.

El estudio de las identidades y los grupos ocupacionales desde la perspectiva de género en Cuba y también en otras partes del mundo, pasa por un compromiso con la deconstrucción de la desigualdad que impone retos específicos. La conciliación de la vida laboral con la vida familiar sería una respuesta loable a este cambio cultural que demanda hoy no solo la mujer cubana dirigente, sino la trabajadora en general. Se hace indispensable un cambio sociocultural que conciba la igualdad de responsabilidades en las tareas cotidianas de la vida familiar, lo que requiere no solo potenciar la creación de condiciones generales dentro de la sociedad que sirvan de plataforma para este propósito, sino trabajar más en la esfera educacional y cultural con vistas a preparar tanto al hombre como a la mujer en principios auténticos de igualdad en el marco de la familia. Para su transformación no es suficiente la vindicación del cambio de instituciones o leyes, sino que es imprescindible un cambio en la subjetividad de quienes lo sustentan. En ese camino nos inscribimos e invitamos al diálogo para avanzar desde la ciencia comprometida con el desarrollo social.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso Olivera, Rachel y Dalia Virgíli Pino. (2010). «Académicas y empresarias: la experiencia de ser profesionales», *Pensando Psicología*, 6(10), pp.42-48.
- Calcerrada Gutiérrez, Marybexy, Miguel Rojas Gómez y Aida Teresa Torralbas Fernández (2019). «Identidad de género y políticas de igualdad en Cuba. Criterios referenciales para relaciones de género inclusivas», *Enfoque de género para lograr más equidad*. Editorial Mapale, Canadá, pp.76-88.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). «Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau », L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.135-152.
- Constitución de la República de Cuba (2019). Gaceta Oficial de la República de Cuba, Ministerio de justicia 28. (Gaceta Oficial de Cuba 2019-406-EX5).
- Díaz Cuéllar, Fe Esperanza, Esther Castro Gutiérrez y Josefina Mestre Oviedo. (2017) La mujer cubana: evolución de derechos y barreras para asumir puestos de dirección. *Revista Médica Electrónica*. vol.39 n°5 Matanzas set.-oct. 2017. *versión On-line* [Consultado el 4 de mayo, 2021]
- García Díaz Isabel y Alejandro Actúan Díaz (2019). «Evolución histórica del papel de la mujer funcionaria en Cuba». *Killkana Sociales*, 3(1), enero-abril, 2019, pp.51-58
- Guillot, M.-C. (2022a). «Experiencias de mujeres universitarias de Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.17-33.
- Guillot, M.-C. (2022b). «Expériences universitaires», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.17-32.
- Guzmán Hernández, Teodoro Yan, Amanda Laura Prieto Valdés (2021). La mujer en las estructuras del poder político en Cuba: cifras y contexto normativo (1974-2021). *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, vol. 18, núm. 2, pp.1-35, 2021, Universidad de Costa Rica. <https://doi.org/10.15517/c.a..v18i2.47990>
- Harnecker, Marta (1993). «Los retos de la mujer dirigente». Biblioteca digital. CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales). Habana. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/cuba/mepla/20111026113255/mujer.pdf>

- López Angulo, Yaranay (2016). Malestares subjetivos asociados a la identidad genérico-profesional en mujeres y hombres dirigentes de empresas cubanas. *Alternativas cubanas en Psicología*, vol. 4, n°10. <https://www.alfepsi.org/alternativas-cubanas-en-psicologia-vol4-n10/>
- Machado Ventura, José Ramón (2019). Discurso pronunciado en la clausura del X Congreso de la FMC 8 de marzo 2019. La Habana. <https://www.granma.cu/cuba/2020-03-08/ellas-como-un-pais-08-03-2020-23-03-37>
- Marcos, Beatriz. (2005). Estudio del Desarrollo de la Identidad Profesional del Maestro. Un enfoque teórico y una propuesta de intervención. Tesis de Doctorado. Facultad de Educación a distancia. Universidad de La Habana (digital).
- Marx, y Engels. (1980). Obras completas en tres tomos. Tomo I. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Sociales.
- Mesa, E. (1992). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales, p. 191-214.
- OIT (2019). Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>
- Guzmán Hernández, Teodoro Yan, Amanda Laura Prieto Valdés (2021). La mujer en las estructuras del poder político en Cuba: cifras y contexto normativo (1974-2021). *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, vol. 18, núm. 2, pp.1-35, 2021, Universidad de Costa Rica. <https://doi.org/10.15517/c.a.v18i2.47990> (Consultado el 21 de diciembre 2021).
- Pañellas Álvarez, Daybel. (2013). «¿Será posible cambiar las mentalidades?», *Temas*, 73, p. 91-99.
- Ramírez, Karla, Cecilia Dalla Cia y Estrella Jiménez (2015). Mujer y Trabajo. Perspectivas desde la Economía Social y Solidaria. *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-061/540> [Consultado el 10 de febrero, 2021].
- Unión Interparlamentaria (2018). Las mujeres en el parlamento en 2018: perspectiva anual: <https://www.iknowpolitics.org/es/learn/knowledge-resources/las-mujeres-en-el-parlamento-en-2018-perspectiva-anual>, p. 8 (Consultado el 3 de junio de 2019).
- Virgilí Pino, Dalia. (2011). «¿Empresaria o superwoman? Estudio de identidad genérico-profesional en directivas de empresa», *Clepsydra*, 10, pp.95-108.
- Virgilí Pino, Dalia. (2014). «Ser *¿o no ser?*– mujer dirigente en Cuba hoy. Realidades y desafíos para la construcción de una identidad auténtica», *Alternativas cubanas en Psicología*, vol. 2, n°5.
- Virgilí Pino, Dalia. (2012). Imaginario de género y trabajo remunerado. Experiencia grupal de investigación - acción con mujeres y hombres dirigentes del Ministerio del Transporte. *Revista Psicoespacios*, V. 6, n°9, julio-diciembre pp.93-120. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

3

A FAVOR DE LA DIVERSIDAD Y CONTRA EL SEXISMO EN LAS ESCUELAS DE QUEBEC

Noëlle Sorin
Universidad de Quebec en Trois-Rivières
noelle.sorin@uqtr.ca

INTRODUCCIÓN

Es preciso reconocer que, a lo largo de mi vida profesional, dedicada íntegramente a la educación, siempre me he preocupado mucho por el buen desempeño académico de todos los estudiantes en un entorno educativo mixto y no sexista. A continuación, abordaré los temas de la coeducación o educación mixta, tanto en la educación física como en la general, y el no sexismo en la escuela. Para ello voy a referirme a su evolución hasta el día de hoy, respaldando mis observaciones a través de mis experiencias de vida. Si bien la educación mixta parece adecuada, en la actualidad es nuevamente cuestionada ante la constatación del bajo rendimiento de los estudiantes tanto en la escuela primaria como en la secundaria. Sin embargo, la solución no parece estar en el retorno al sistema educativo no mixto, sino en la lucha contra los estereotipos sexuales, la socialización en función del género y contra las desigualdades sociales.

En cuanto a la cuestión del sexismo, las fuentes consultadas que sustentan la redacción de este artículo me llevaron a cambiar mi punto de vista con respecto al «sexo» y al «género», sobre todo siguiendo los pasos del Consejo Superior de Educación (CSE) (Levasseur y Tilly-Dion, 2018). La educación mixta ya no queda limitada a la relación binaria «mujer/hombre» «niña/niño», los estudiantes tienen tanto una orientación sexual como una identidad de género. Por consiguiente, es necesario tener en cuenta estos aspectos para reducir al mínimo las desigualdades.

Mi trayectoria universitaria me condujo naturalmente al sexismo en la lengua francesa, que todavía tiene rasgos de este tipo a pesar de los avances en ese aspecto en Quebec; principalmente por el uso de la escritura inclusiva la cual

es rechazada de diferentes maneras. Si bien el siguiente texto reseña el itinerario cronológico de los diferentes puestos de trabajo que he ocupado, es sobre todo un testimonio, como mujer y como profesora, de mis preocupaciones por la igualdad y la equidad en lo que respecta a los estudiantes.

1. LA EDUCACIÓN MIXTA EN LA EDUCACIÓN FÍSICA

En Francia, la educación mixta existe desde finales de la década de 1950¹, principalmente en la esfera pública. Sin embargo, en la década de 1970, en las escuelas secundarias privadas, las clases de educación física todavía se impartían separando a los estudiantes según su sexo. En Quebec, hoy día se reconocen los beneficios de la educación mixta (niñas y niños juntos), incluso en la educación física, a pesar de los obstáculos, los cuales son más culturales que relacionales.

1.1 "PROFE DE GIMNASIA"²

Mi carrera en la educación comenzó en Francia donde trabajé como profesora de educación física y deportiva durante dos años en el nivel secundario (de 1970 a 1972) en un Colegio de Enseñanza General (CEG), antes de emigrar a Quebec en 1972. De hecho, luego de obtener el bachillerato francés en 1968, cuando llegó el momento de elegir entre una posible carrera de Matemática o de Ecología, opté por los estudios en Educación Física y Deportes (de 1968 a 1970). Basé mi elección tanto en la admiración que sentía por mi «profe de gimnasia», que era una feminista activa, como en el amor por el deporte, donde me destacaba.

En aquel tiempo las clases en el CEG eran generalmente mixtas, excepto las de educación física. En este caso compartía la tarea con un colega, trabajábamos con las muchachas por un lado y los muchachos por otro. Las instalaciones deportivas eran básicas: el área de recreo, el patio en tiempo de lluvia, los balones, una cuerda anudada, una cinta elástica y dos postes para el salto de altura... Mi colega y yo nos consultábamos y nos organizábamos para no interferir en el trabajo del otro, pero nunca tuvimos proyectos comunes y, nos gustara o no, nunca podíamos ofrecer a nuestros estudiantes las mismas actividades.

1. La reforma Berthoin, en 1959, legaliza los liceos mixtos. La ley Fouchet-Capelle, en 1963, lo extiende hasta los colegios.

2. Las comillas no se usan inocentemente. Es cierto que es una abreviación de «Profesora de gimnasia», pero también transmite, o por lo menos lo hacía en aquella época, cierta indiferencia y cierto desprecio, tanto hacia el educador como hacia los educandos bajo su responsabilidad (Mierzejewski, 2016).

Por tanto, mientras los varones jugaban «fútbol» (soccer), las hembras se dedicaban a jugar al quemado³. Cuando llovía, mi colega y yo nos alternábamos en el patio para realizar juegos de equipo como el del pañuelo⁴, o él reunía a todos sus estudiantes para realizar actividades libres (juegos de mesa, lectura). Mientras tanto, yo utilizaba el patio para iniciar a las muchachas en varias actividades como: la gimnasia de suelo, la danza moderna como preparación para un espectáculo de fin de curso, o los fundamentos del yoga. Varias veces al año organizaba un ejercicio de trote en la playa. Mi compañero de trabajo, en cambio, temía perder el control sobre los muchachos fuera de la escuela. En ese aspecto, los varones eran los perjudicados.

En aquel tiempo, ya me parecía una pena que los alumnos, chicas y chicos, no pudieran experimentar las mismas actividades, ni compartirlas. Estoy convencida de que muchas chicas hubieran disfrutado jugar al fútbol y muchos chicos hubieran querido jugar al quemado, en equipos mixtos. Los ejercicios de trote habrían ganado adeptos entre los chicos, y qué decir de la danza o del yoga. Si bien durante mis estudios de EPS en Francia nunca se habló de la diversidad en las clases, de la igualdad de sexos o de equidad; intuitivamente, yo detestaba esa situación. Tanto así, que durante toda mi infancia me catalogaban de marimacho porque tenía demasiada energía y me encantaban los deportes y las actividades físicas que tradicionalmente estaban reservadas para los varones.

Aunque me he preocupado por la educación mixta desde el inicio de mi carrera, no es este aspecto el que me afecta, sino el desprecio del profesorado hacia nuestra profesión, la relacionada con la actividad física y el deporte. Esta indiferencia estaba alimentada por los prejuicios y estereotipos de la época ligados a los «profes de gimnasia», esos «descerebrados y musculosos», juzgados a causa de oposiciones binarias simplistas que degradan nuestra profesión tales como «acción/reflexión, manual/intelectual, deportivo/cerebral» (Mierzejewski, 2016, p.64). Mi colega y yo fuimos literalmente ignorados por el resto de nuestros compañeros de trabajo, excepto por una profesora de alemán que también era marginada. En 1970, apenas comenzaba mi carrera y ya tenía ganas de cambiar de rumbo y matricularme en la licenciatura⁵ en Literatura Comparada en la Universidad de Nantes.

-
3. El quemado es un deporte colectivo que enfrenta a dos equipos que se lanzan balones con el objetivo de alcanzar a los jugadores del equipo contrario para convertirlos en quemados.
 4. El juego del pañuelo tiene como objetivo atrapar el objeto que está en el centro del espacio de juego y llevarlo a su lado sin dejarse tocar por el adversario.
 5. La licenciatura es el primer ciclo universitario en Francia. Esta comprende tres años de estudio y equivale al bachillerato en Quebec.

Afortunadamente, las mentalidades han evolucionado. De este modo, gracias a una amplia encuesta realizada en el año 2016 en Francia, Mierzejewski (2016) pudo evidenciar que, por un lado, «contrariamente a lo que pueda sugerir la imagen comúnmente asociada a la figura del profe de gimnasia, la contratación y los perfiles culturales de estos profesores no son diferentes, especialmente a los de los otros profesores de la enseñanza secundaria». Por otro lado, la juventud que actualmente se dedica a esta disciplina, anteriormente despreciada, se enfoca mucho en el aspecto pedagógico de la actividad física, reivindicando completamente su posición de pedagogos. Ahora, volvamos al tema de la educación mixta.

1.2 LA DIVERSIDAD SEXUAL Y SUS BENEFICIOS

Hoy día, gracias a la evolución de la sociedad y a los avances de la investigación, las clases de educación física son mixtas, tanto en Francia como en Quebec. En Quebec, en términos más generales, la educación mixta, ya sea social o de género, es el resultado de diversas presiones, como las del feminismo y la demografía. Durante la década de 1960, «las ideas de los movimientos feministas se centraban en el acceso de las muchachas a la enseñanza superior, con el propósito de promover el éxito de (todos los jóvenes)» (Harnois, 2006, p.3). En cuanto a la demografía, a raíz del *rapport Parent*⁶ (1963-1964) y de la democratización de la educación, las plantillas escolares se multiplicaron, lo que provocó una evidente falta de espacio. La agrupación de niñas y niños en la misma escuela (que ya existía), o incluso en la misma clase, resultó ser una solución.

A lo largo de los años, las investigaciones han demostrado que la diversidad de sexos en las clases de educación física es conveniente por diversas razones (Harnois, 2006): la dimensión social de la diversidad y sus beneficios socializadores; el placer de entretenerse y relajarse juntos; el conocimiento y el respeto hacia el otro sexo; una cierta domesticación mutua; el compromiso con la actividad y el deseo de superarse. Sin embargo, hubo algunos inconvenientes y resistencias: la dificultad para organizar equipos mixtos, la relación de los adolescentes con sus cuerpos, el espíritu competitivo en detrimento del sentimiento de emulación y la actitud «machista» de los chicos como herencia cultural, por citar algunos.

6. *Le rapport Parent* surgió de la *Commission royale d'enquête sur l'enseignement en la province de Québec*, la cual se creó en 1961. La misma estuvo presidida por Mgr Alphonse-Marie Parent, de ahí su nombre. El informe fue publicado en tres tomos repartidos en cinco volúmenes. El Informe Parent (traducción libre). La Comisión real de consulta sobre la enseñanza en Quebec (traducción libre).

Según Bergé (2003, en Harnois, 2006) el carácter mixto en las clases de educación física debería tratarse pedagógicamente, tanto en el plano genético como en el cultural. Para ello, propuso algunas vías que, sin duda, siguen siendo válidas en la actualidad: reforzar la autoestima; centrarse en la pedagogía diferenciada (Meirieu, 1985/2009), enfocándose más en la individualidad que en el género (masculino/femenino); respetar la equidad en materia de género, pero también en materia de aprendizaje. ¿Cuál es la situación actual?

1.3 BARRERAS QUE SON MÁS BIEN CULTURALES QUE RELACIONALES

La diversidad de género en las clases de educación física parece integrada, como lo muestra el Programa de Educación Física y Sanitaria (EPS de Quebec actualmente en vigor, en el primer ciclo de la enseñanza secundaria (Gobierno de Quebec, 2003). Sin embargo, en ninguna parte se trata directamente la cuestión de los sexos en interrelación con los géneros. Escasamente, se pueden encontrar rastros de esta en la representación del ámbito del desarrollo personal del cual forma parte este programa: relacionarse con los otros, preocuparse por una mejor convivencia colectiva, desarrollar valores tales como el compromiso, la solidaridad, la igualdad, la dignidad e integrarlos en las relaciones con los demás... De igual forma, se puede identificar una cierta consideración del problema de este tipo de interrelaciones que parece tener una importancia primordial en la adolescencia en los contenidos de formación y, más concretamente, en los conocimientos que se deben adquirir. Entre ellos se pueden mencionar el crecimiento del cuerpo y la aceptación de las diferencias como parte de las actitudes y comportamientos que se deben desarrollar.

Más allá del programa de formación de Quebec, haciendo nuestra una reflexión originaria de Francia (Davisse, 2010), lo importante en EPS y en las otras disciplinas es perseguir el objetivo de «aprender juntos»⁷ permitiendo a los alumnos la adquisición de «una verdadera cultura común en el ámbito de las actividades físicas, deportivas y artísticas»⁸ (Davisse, 2010, p.87) De hecho, según Davisse (2010, p.88),

Tanto para la EPS como para las otras materias, tomando en consideración lo que la escuela puede hacer (que no lo puede todo, pero puede hacer algo), el objetivo de luchar contra las

7. Esto no excluye que, en ocasiones, las niñas puedan ser separadas de los niños.

8. Davisse (2010) incluyó los bailes y las artes circenses, por ejemplo.

desigualdades y conseguir que todos los alumnos adquieran una cultura común no se logrará sin tomar en cuenta la diferencia de representaciones culturales iniciales de los mismos.

Para DAVISSE (2010), el concepto de diversidad mejoró con el tiempo, por un lado, al dejar de limitarse a las diferencias biológicas y, por otro, gracias al acceso de las mujeres al deporte de alto nivel. Tampoco habría que limitarse, como suele ocurrir en la actualidad, a objetivos más generales relacionados con la salud o la socialización. La educación mixta, en lo que respecta al fracaso relativo de las chicas en la educación física, plantea interrogantes sobre los contenidos de la enseñanza y el cómo transmitirlos de los profesores. Siguiendo las ideas de DAVISSE (2010, p.90), «para que el aprendizaje conjunto sea una riqueza y permita reconocer la alteridad cultural, la práctica propuesta debe ser percibida como merecedora de la ambición de compartir», tanto por los estudiantes como por los adultos, padres o educadores. Sin embargo, de forma más general, la educación mixta basada en la dicotomía hembra/varón todavía se cuestiona con regularidad.

2. ¿EL RENDIMIENTO ACADÉMICO ESTÁ CONDICIONADO POR EL GÉNERO?

Para cambiar la mentalidad en cuanto a este tema, en primer lugar, nos apoyaremos en una observación: con las mejores intenciones del mundo y la certeza de establecer la equidad entre las chicas y los chicos de nuestra clase, siempre hay un trasfondo sexista, generalmente muy sutil, que permanece a pesar de nuestros esfuerzos (SOLAR, 1992). Por lo tanto, sería interesante considerar la propuesta de LEVASSEUR y TILLI-DION (2018), en nombre del CSE (Consejo Superior de la Educación), de considerar la educación mixta basada no en el sexo, sino en el género.

2.1 UNA "PROFESORCITA"

Cuando llegué a Quebec en 1972, la posibilidad de que encontrara un puesto en la educación física de la enseñanza secundaria era nula. De todas maneras, yo no había analizado mi poca experiencia en esa área y, como mi título francés no era reconocido en Quebec, esto fue un fuerte incentivo para cambiar de campo. Después de varios empleos que me permitieron sobrevivir, en 1975 retomé los estudios para poder enseñar en la escuela primaria, esta vez con una plaza fija, completando mi Licenciatura en Educación Preescolar y Enseñanza Primaria (BEPEP por sus siglas en francés) en la Universidad de Quebec en Montreal (UQAM).

Mientras cursaba mis estudios, gracias a un permiso de enseñanza obtenido en 1975, terminé enseñando en la primaria durante 13 años (3^{er}, 4^{to} y 5^{to} grados), en clases mixtas, por supuesto. Mi humilde experiencia me permitió constatar que eran principalmente los niños los que tenían mayores dificultades de aprendizaje y repetían el curso escolar. ¿Por qué? Aun así, me parecía que mis expectativas con las niñas no eran tan diferentes a las de los niños. No me podía explicar esta diferencia. Pero yo también tenía mi cuota de prejuicios, como que los chicos eran más inmaduros y menos comprometidos con sus estudios que las chicas, que ellos eran más juguetones, más indisciplinados, más activos, etc. No obstante, la realidad es que estas impresiones no están confirmadas por ningún estudio, ni siquiera por las personas feministas que se preocupan por este tema.

Así, Solar (1992) ha demostrado, por un lado, que todas las mujeres, en menor o mayor medida, experimentan la discriminación en cualquiera de las interacciones pedagógicas; y, por otro lado, que los educadores, mujeres u hombres, pueden tener comportamientos o lenguaje sexista o racista al dirigirse a las chicas, muchas veces de manera inconsciente. Es nuestro deber y nuestra responsabilidad tomar conciencia de esto y actuar en consecuencia.

En aquella época, cuando me preguntaban en qué trabajaba y yo respondía que era profesora de primaria a menudo me decían: «¡Ah! ¡Eres una profesorcita!» con un no sé qué de condescendencia en el tono y la sonrisa. Este comentario, aparentemente inocente, era para mí una actitud chocantemente sexista, incluso machista, como si la enseñanza fuera una tarea inferior y como si las mujeres siguieran relegadas a puestos de menor importancia (Páez Pérez, 2022a-b).

Esta denigración también me recordó mi condición de «profe de gimnasia» en Francia. ¿Podría esta realidad ser testimonio igualmente de un menor reconocimiento del estatus social o de una mutación de esta profesión de docente en la enseñanza primaria, que parecía más un oficio como cualquier otro que una vocación superior como se percibía anteriormente? Es cierto que según el Consejo Superior de la Educación (Levasseur y Tilli-Dion, 2018, p.12), «en la mayoría de los países occidentales, la enseñanza se concibe como una profesión femenina y la preponderancia de las mujeres en la escolarización de los niños se remonta al surgimiento de la escolarización masiva y obligatoria», pero, ¿es esta una razón para denigrar la enseñanza en el nivel primario y la educación preescolar?

En cualquier caso, como «profesorcita» me gustaba ayudar a los estudiantes que habían perdido la motivación y la autoestima, ya fueran chicos o chicas. Para mí «aprender juntos» era, entre otras actividades escolares vinculadas al éxito, una cuestión de actividades socio-culturales que, a mi parecer, repercutían favorablemente en el desarrollo intelectual y social de los estudiantes, su bienestar y su realización. Estaba segura, y aún lo estoy, de que la calidad de la relación entre los estudiantes y de estos con su profesor es crucial. Eran los buenos tiempos de la Liga Nacional de Improvisación⁹ (LNI).

Durante ese tiempo aprovechaba para organizar juegos en mi clase los viernes en la tarde. La participación y la alegría de jugar juntos eran extraordinarias, la complicidad estaba siempre presente, todos estaban en igualdad de condiciones, o al menos eso esperaba. El éxito de todas y todos era, desde ese entonces, uno de mis motores profesionales, me hacía sentir bien y ser feliz en la escuela. ¿Esto era suficiente? Ciertamente no, pero al menos fue un apoyo valioso. ¿Qué pasa hoy en día con el éxito de todas y todos? Desafortunadamente, incluso en la actualidad, se puede apreciar una diferencia en el rendimiento escolar de las chicas y los chicos, y las soluciones, a duras penas, logran frenar este problema recurrente.

2.2 SOBRE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Esta constatación de las diferencias en el rendimiento académico entre las niñas y los niños sigue vigente, haciendo que resurja la controversia sobre el tema de la educación mixta. En cambio, la atención va dirigida al fracaso escolar de los niños, pero ¿qué pasa en el caso de las niñas? Se han propuesto varios factores que explican el fracaso escolar de los muchachos, como por ejemplo los estereotipos sexuales y el impacto del medio socioeconómico. El CSE abre hoy en día nuevos caminos al fomentar el reconocimiento de la orientación sexual y de la identidad de género de los jóvenes, como uno de los factores determinantes del desempeño académico (Lavasueur y Tilly-Dion, 2018).

2.2.1 EN CONTRA DE UNA ESCUELA NO MIXTA

No es una novedad el hecho de que los niños tengan dificultades en la escuela. El CSE lleva unos treinta años alertando sobre esto. Las causas están documentadas, al igual que las soluciones propuestas para remediar este problema. Sin embargo, muchas de esas causas y soluciones, ampliamente difundidas por los medios de comunicación, están basadas en la creencia

9. La Liga Nacional de Improvisación se trata del teatro improvisado y fue creada por Robert Gravel e Yvon Leduc en 1977 en Quebec.

popular y en el desconocimiento de los hechos y de los avances de la investigación. De este modo, el hecho de que los varones tengan un menor rendimiento académico y pierdan el interés por los asuntos escolares «se pudiera explicar mediante el hecho de que hay demasiadas mujeres en el sector educativo, o que las escuelas no están adaptadas para los varones o incluso que la falta de modelos masculinos en la educación perjudica su rendimiento», según la Central de Sindicatos de Quebec (CSQ, 2012), la cual denuncia tales afirmaciones. Más adelante veremos que el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018) preferirá la expresión «la diferencia de género» o igualmente adoptará el neologismo «la diferencia genérica», marcando así una distinción entre «sexo» y «género», estando ambos estrechamente relacionados. A pesar de esto, desafortunadamente, sigue siendo la diferencia entre los sexos la que recibe mayor atención, ya sea entre los estudiantes o entre los adultos.

Por lo tanto, la educación mixta es cuestionada por aquellos que abogan, entre otras soluciones, por «el retorno a una enseñanza separando a los alumnos según su sexo» (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.1), en escuelas no mixtas, en clases reservadas solo para chicos en las escuelas mixtas o en programas especiales, supuestamente más atractivos, mediante un mayor uso de las tecnologías de la información, por ejemplo. Conjuntamente con las escuelas no mixtas, también está ganando terreno la idea de que la persona que enseñe debe ser del mismo sexo que sus estudiantes. Por supuesto que el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018) se pronuncia en contra de estas especulaciones infundadas. Sin embargo, en lo que concierne a las iniciativas de enseñanza no mixta, el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.37) se mantiene abierto a la idea y concluye que «si los resultados positivos esperados se materializan (e incluso si no lo hacen), los experimentos en Quebec sobre este aspecto merecen un seguimiento científico riguroso para contribuir al conjunto de conocimientos disponibles en el escenario internacional».

2.2.2 EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS NIÑOS, UN PROBLEMA DE LA SOCIEDAD. ¿Y EL DE LAS NIÑAS?

El fracaso escolar y su consecuencia, el abandono de los estudios, no son «una exclusividad» de los niños; las niñas también fracasan en la escuela y necesitan apoyo para perseverar. Como lo denuncia la *Réseau réussite Montréal* (RRM)¹⁰, a menudo contrastamos el fracaso escolar de los niños con el éxito de las niñas. Al hacer esto, olvidamos que la situación opuesta

10. La *Réseau réussite Montréal* (RRM) es un organismo regional y sin fines de lucro que agrupa a una treintena de asociados regionales. La misma trabaja por la retención y el éxito escolar de los jóvenes.

también es real. De hecho, «en los lugares donde la tasa de abandono es elevada, lo es en ambos sexos» (RRM, 2019, s. p.). En cuanto a la retención escolar, «la falta de apoyo en general es (también) citada por las hembras como un factor de abandono» (RRM, 2019, s. p.).

Además, para la RRM, las diferencias entre los sexos no se limitan solamente al área cognitiva; se manifiestan de igual manera en la elección de los campos de estudio en vista de la orientación profesional. Se incentiva menos a las chicas a perseguir una carrera en el área de las ciencias, las tecnologías, las matemáticas, etc. aunque estas tendencias se están reduciendo. Siguiendo esta misma línea, el CSE (Consejo Superior de la Educación) (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.9) reconoce que

a pesar de ciertos avances recientes, la escuela debería seguir trabajando para asegurar que las chicas se sientan inspiradas a participar en los campos concebidos como típicamente masculinos, con el fin de crear un espacio que se corresponda con sus competencias escolares.

Estas observaciones negativas recuerdan el testimonio de algunas investigadoras, una en ciencias (Deschênes, 2022) y la otra en matemáticas (Lafortune, 2022.) A pesar de estas pioneras, la evolución de las mentalidades es lenta, por no decir desalentadora.

Finalmente, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) reconoce que «las actividades de alfabetización¹¹ (la escritura y, especialmente, la lectura) constituyen el área donde se observan las mayores diferencias en el rendimiento entre varones y hembras» (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.7), las últimas tienen mejores resultados. Ahora bien, esto se debe, en parte, al desinterés de los chicos por ciertas actividades lingüísticas, como la lectura y la escritura, las cuales ellos consideran propias de las chicas (Levasseur y Tilly-Dion, 2018; CQS, 2012; Davisse, 1999; Depoilly, 2010; RRM, 2019). Como veremos, es esta clase de estereotipo sexual el que necesita ser eliminado.

11. La alfabetización es la capacidad de leer, comprender la información escrita y escribir en la vida cotidiana.

Las escuelas no mixtas, al favorecer el éxito de los varones, promueven la elección de ciertos campos de estudio más cerrados para las hembras, o justifican los resultados inferiores de los varones en la alfabetización por su percepción de la lectura y la escritura como actividades principalmente femeninas. Estas constituyen posturas basadas en estereotipos sexuales y forman parte de «las principales problemáticas de género encontradas en las escuelas primarias y secundarias de Quebec» que el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.1) incluyó en su informe.

2.2.3 LOS ESTEREOTIPOS SEXUALES SON DIFÍCILES DE ERRADICAR

El fracaso escolar y el abandono de los estudios no solamente están ligados a los estereotipos sexuales¹², sino que también los refuerzan (RRM, 2019). El informe del CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.6), muestra también que las diferencias cognitivas entre las niñas y los niños son mínimas y «generalmente exacerbadas por la socialización». En otras palabras, «los estereotipos de género transmitidos y mantenidos por los adultos tienen más influencia sobre el futuro de los jóvenes que las diferencias promedio entre las aptitudes de los niños y las niñas».

Para la RRM (2019, s. p.), «los estudiantes que más se adhieren a los estereotipos sexuales son los que más abandonan los estudios». Además, está demostrado que las desigualdades se originan en la formación de los estereotipos sexuales. En consecuencia, las «posibilidades del éxito académico mejoran cuando se disminuyen las referencias a estos estereotipos entre los jóvenes». La escuela tiene un papel que desempeñar en esta lucha, partiendo de la idea de que, incluso inconscientemente, todos poseemos diferentes prejuicios, actitudes y expectativas hacia los alumnos en función de su sexo. De hecho, «los estudios muestran que (las profesoras y) los profesores tienden a adaptar su enseñanza a las diferencias percibidas entre niñas y niños, lo que tiene el potencial de reforzar los estereotipos asociados a cada sexo» (RRM, 2019, s.p.). Esto corrobora los resultados del estudio de Solar (1992).

La RRM (2019) lucha contra esta «socialización en función del género», que se compone de interacciones con los adultos y con los compañeros, y forma parte de un entorno que refuerza la diferencia entre niñas y niños.

12. La RRM (2019) entiende por estereotipo sexual «la atribución de roles, componentes o características a las personas en función de su sexo, sin tomar en cuenta su individualidad».

El peligro de esta socialización radica en inducir, e incluso materializar, relaciones sociales desiguales entre niñas y niños, y luego entre mujeres y hombres. Según Depoilly (2010, p.96),

debería ser posible estudiar estos modos de registro de género en los aprendizajes, no para plantear que los niños, en particular en el medio popular, estén irremediablemente alejados del mundo escolar, sino para considerar lo que supone como movilización subjetiva su implicación en el aprendizaje en la escuela.

Se trataría más bien de desarrollar en los niños «una concepción más fuerte de sí mismos como aprendices» en lugar de confirmarlos en «una relación estereotipada con la escuela y el aprendizaje» (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.8).

2.2.4 EL IMPACTO DEL ENTORNO SOCIOECONÓMICO

Uno de los factores importantes para el buen rendimiento académico se refiere a las condiciones socioeconómicas (Pelletier y Rheault, 2005). De igual manera, «se ha demostrado que las diferencias en el desempeño asociadas a las condiciones socioeconómicas son más marcadas en los niños que en las niñas» (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p. 10; Pelletier y Rheault, 2005). Por su parte, la RRM (2019, s.p.) sostiene que «la desventaja socioeconómica es uno de los principales factores de riesgo de abandono escolar y, en parte, está relacionada con la deficiente escolarización de las madres», lo que podría provocar una baja alfabetización entre los jóvenes.

Además, el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.11) confirma que «el efecto de los estereotipos de género (por ejemplo, en la lectura y las matemáticas) sería particularmente significativo en los estudiantes provenientes de entornos desfavorecidos». De hecho, se observan grandes diferencias no solo entre los estudiantes provenientes de entornos diferentes, sino también en las diferencias de género (Levasseur y Tilly-Dion, 2018). No obstante, hay esperanza: «el acervo cultural de los padres (nivel de escolaridad, importancia dada a la alfabetización, etc.), así como su capacidad para apoyar al menor en sus actividades escolares contribuirían a reducir la influencia de las condiciones socioeconómicas adversas» (Levasseur y Tilly-Dion, 2018, p.11; MEQ, 2004). Por su parte, la RRM (2019) defiende que mientras más escolarización tengan los padres, menos sufrirán los niños a causa de los estereotipos sexuales.

A la luz de lo anterior, se aprecia que el desempeño de las niñas y los niños en las escuelas de Quebec está relacionado, sobre todo, con el rol que tienen los estereotipos sexuales bien arraigados en una socialización de género y el entorno socioeconómico, o incluso sociocultural, al que pertenecen. También se puede apreciar que, para apoyar de manera eficaz a las niñas y niños en su recorrido escolar, es importante intervenir en el área en la que presenten dificultades, en la alfabetización particularmente, ya que su dominio es fundamental para el aprendizaje del resto de las materias escolares.

2.2.5 LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO

La mezcla de géneros en la educación reportada por el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018) se enriquece de una preocupación emergente, la de la orientación sexual y la identidad de género de los jóvenes de la secundaria. Estos dos conceptos están estrechamente relacionados sin ser sustituibles. Las escuelas de hoy, cada vez más sensibles a las diferencias genéricas, no pueden seguir limitándose a una bipartición de género, ese «sistema de pensamiento institucionalizado que categoriza la gama de identidades de género en dos géneros distintos, opuestos e inmutables» (CCGQ¹³, 2014, p.4).

También es cierto que actualmente está documentado el hecho de que los estudiantes que, a su manera, expresen una identidad de género u orientación sexual minoritarias¹⁴ a menudo son víctimas del acoso por parte de sus compañeros (a veces de adultos), en un ambiente escolar más hostil y menos seguro que para los estudiantes heterosexuales (Levasseur y Tilly-Dion, 2018). Salvando las distancias, estas actitudes heteronormativas no solamente serían perjudiciales para el bienestar y la salud mental de estos estudiantes, sino que afectarían de igual forma su rendimiento académico. Según el CSE (Levasseur y Tilly-Dion, 2018), su rendimiento académico sería más bajo que el de sus compañeros heterosexuales, y su ambición por cursar estudios superiores sería menor.

Para responder a la pregunta inicial, ¿el éxito académico está condicionado por el género? La respuesta es que sí. A pesar de los esfuerzos de la comunidad educativa por crear una escuela que apoye y garantice de mejor manera el rendimiento académico y social de todos los estudiantes, no podríamos responder de otra manera que no sea con un sí; sin embargo, la problemática

13. Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ).

14. Según Levasseur y Tilly-Dion (2018, p.11), «la orientación sexual se refiere a atracción por ciertas categorías de personas (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, etc.)».

*Cámara de Comercio Gay de Quebec (traducción libre).

va más allá. La enseñanza dividida por sexo y una mejor representación masculina en la escuela no parecen ser soluciones prometedoras para disminuir estas diferencias entre los resultados obtenidos por chicas y chicos. En cambio, la lucha por la eliminación de los estereotipos sexuales, todavía muy arraigados en la mentalidad de las personas, debe continuar sin descanso, al igual que la lucha por la reducción de las desigualdades sociales. Además, la educación mixta no es solamente la convivencia entre niños y niñas, sino el reconocimiento de los estudiantes que manifiestan (abiertamente, en mayor o menor medida) una identidad de género o una orientación sexual minoritaria.

3. LA LENGUA FRANCESA COMO VECTOR ANTI-SEXISTA

La lucha contra el sexismo y el racismo implica ante todo una educación, no solo por parte de los padres, sino por parte de la escuela principalmente. Los libros de texto escolares ya se hacen eco de la lucha contra los estereotipos de este orden. Además, la lengua francesa, regularmente cuestionada por su sexismo heredado del pasado, también desempeña su papel en esta lucha contra los estereotipos sexistas. Por eso, ahora se recurre a la escritura inclusiva, entre otras posibilidades, a favor de la igualdad entre la mujer y el hombre. Actualmente, también existe un movimiento, todavía muy marginado, que aboga por el francés no binario.

3.1 INCURSIONES EN LA ESCRITURA Y LA LECTURA

Durante mis estudios de doctorado (1990-1995), mientras impartía cursos en la UQAM, participé en la redacción de libros de texto de francés para estudiantes de secundaria, y de las correspondientes guías didácticas¹⁵. Mi función era elaborar prácticas de lectura, de escritura y de comunicación oral y acompañar a los alumnos en un proceso de lectura literaria. Fue entonces que me enfrenté a la Oficina de Aprobación de Materiales Didácticos del Ministerio de Educación que supervisa especialmente la redacción no sexista de los libros de texto.

Sin embargo, ya me había convencido del sexismo de la lengua francesa cuando leí, en el momento de su publicación en 1976, la revolucionaria novela de Louky Bersianik, *L'Éguélionne* (1976-2012). Las sugerencias y

15. Consecutivamente a las Ediciones francesas (colección *Panoramique*, 1^{er} ciclo de secundaria) y en Graficor (colección *Correspondances 2*, 2^{do} ciclo de secundaria), dos casas editoras de Quebec; la primera ya desapareció, la segunda fue absorbida por Chanière Éditions.

reivindicaciones que Bersianik ofrece a través de sus personajes siguen vigentes: «que se vea en el número, no solo en el género» (p.421); «en tanto no se supriman lo géneros queremos los equivalentes femeninos de las palabras...» (p.421) Por ello, me resultó sencillo adoptar el manual de redacción del Ministerio de Educación.

3.2 LA REDACCIÓN NO SEXISTA Y NO RACISTA EN LOS LIBROS DE TEXTO

En Quebec, todo el material didáctico, principalmente los libros de texto, destinado a la enseñanza primaria y secundaria se somete a la aprobación del Ministerio de Educación antes de ser publicado y distribuido a las escuelas. De hecho, la Oficina de Aprobación vela por que el material cumpla ciertos criterios de evaluación relacionados con aspectos socioculturales esenciales en nuestras sociedades democráticas modernas y abiertas. Es una forma del gobierno de garantizar que el material didáctico refleje de manera correcta la diversidad de la sociedad de Quebec y que esté libre de discriminación y sexismo.

En el documento titulado *Évaluation des aspects socioculturels du matériel didactique*, el gobierno de Quebec (2004) desglosa los criterios de evaluación en cinco elementos: 1) la representación justa de los personajes de grupos minoritarios; 2) las relaciones igualitarias entre los personajes de ambos sexos; 3) la representación diversificada y no estereotipada de las características personales y sociales de los personajes; 4) la interacción de los personajes de grupos minoritarios en situaciones cotidianas; 5) la redacción no sexista de los textos.

En el primer elemento, un personaje de un grupo minoritario se distingue entre otros aspectos por su orientación sexual. En el segundo, no se revisarán las relaciones igualitarias que son evidentes. En el tercero, se trata de prohibir cualquier estereotipo que ofrezca una representación simplificada de una realidad, o que sea rotundamente discriminatorio, ya sea racista o sexista. El cuarto elemento se refiere a la diversidad cultural y étnica y puede estar relacionado con una forma de racismo. Por último, el quinto elemento es más explícito en cuanto al sexismo del lenguaje. «La redacción no sexista es una práctica que consiste en redactar un texto en un tono neutro, respetando el equilibrio entre el género femenino y el masculino, conservando a la vez un carácter de claridad y coherencia en el mensaje» (Gobierno de Quebec, 2004, p.15).

Actualmente, existen herramientas más sofisticadas y más completas que abogan por una escritura inclusiva, como la de Lessard y Zaccour (2017, p.27) que nos convencen fácilmente de que «oponerse a la feminización

solo tiene sentido si uno se opone al feminismo», o la de Haddad (2019) cuyo fundamento se puede leer en la portada: «Impulsa la igualdad de género a través de tu forma de escribir».

3.3 LA ESCRITURA INCLUSIVA

Aquí, en Quebec, la escritura inclusiva se está abriendo camino en varias esferas de la sociedad, aunque también es denigrada en otras. Al contrario de lo que uno suele pensar, no es algo nuevo, ya que está documentada desde los años 70 (Dupuy, 2020). Es un estilo de escritura, entre otros, que intenta restaurar la igualdad entre los géneros femenino y masculino en la lengua francesa. En efecto, «entre las fuentes de desigualdad entre hombres y mujeres, la lengua francesa desempeña un papel al reforzar la jerarquía entre las dos categorías de sexo, masculino y femenino, modelando el pensamiento y las representaciones sociales a medida que las traduce» (Namèche, 2018. s.p.). Según la Oficina de la Lengua Francesa de Quebec (OQLF por sus siglas en francés) (2018, s.p.), «el término *escritura inclusiva* se refiere a menudo a la escritura que consiste en evitar los géneros gramaticales masculino y femenino con respecto a las personas, sin recurrir a neologismos, a diferencia de la escritura no binaria». Es un procedimiento de escritura que «busca evitar toda discriminación, ya sea relacionada con la edad, la discapacidad, el origen étnico, el sexo o el género» (OQLF, 2018, s.p.). No obstante, la OQLF sostiene también que la escritura inclusiva puede ser, a su manera, «tanto epicena como no binaria, en la medida en que incluye a todas las personas, independientemente de su género, mediante una formulación neutra».

La escritura inclusiva pretende ser no sexista, la misma recurre a la feminización léxica, a la concordancia de proximidad, al desdoblamiento, etc. Lo que Lessard y Zaccour (2017) llaman «la concordancia de proximidad» se refiere a que la concordancia depende del género de la palabra más cercana. En cuando al desdoblamiento, se puede acentuar la feminización al colocar el sustantivo femenino en primer lugar. El francés inclusivo pretende servir no solo a las mujeres, sino también a las personas no binarias. En efecto, «la rehabilitación de lo femenino tiene también como función desarrollar un lenguaje menos *genérico* que tome en cuenta a las personas que no se identifican con ninguno de los dos géneros» (Lessard y Zaccour, 2017, contraportada).

3.4 EL FEMENINO COMO FÓRMULA MAYORITARIA

Contrariamente al tono neutro de la escritura preconizado por el gobierno de Quebec y que apliqué en los libros de texto, ya en los años 1990 en mi práctica profesional recurrí más al femenino inclusivo, sobre todo cuando la situación era evidente. Así pasé los últimos 22 años de mi carrera (1989-2011), primero como encargada de curso, después como profesora universitaria de didáctica del francés en los departamentos de Ciencias de la Educación, en el BEPEP (Bachillerato de la enseñanza prescolar y de la enseñanza primaria). Estuve más de 20 años rodeada sobre todo de mujeres. De hecho, en mis clases las hembras eran mayoría (a veces más del 90 % de los presentes).

Como mis grupos estaban a menudo repletos, no podía hablar en el lenguaje masculino inclusivo. Por eso, opté por el femenino inclusivo, partiendo del principio de que el femenino de una palabra es a menudo una forma masculina por extensión, que incluye, por lo tanto, teóricamente, la forma masculina. Pero me basé principalmente en el femenino como fórmula mayoritaria, utilizándolo exclusivamente, porque este género inclusivo coincidía con el de la «gran» mayoría de las personas a las que me dirigía. Esta parte positiva para este modo de feminización, en el espacio institucional, fue siempre muy bien recibida y aceptada por las alumnas (y los pocos alumnos), ya que el contexto lo justificaba. Más recientemente, Berthelet (2014) me ha permitido poner en palabras este enfoque que adopté intuitivamente, sin dudas inspirada por Bersianik (1976). Este proceder, que consiste en privilegiar el género de la mayoría, es una realidad empírica. Como destacan Lessard y Zaccour (2017, p.70), «esta estrategia de feminización pretende (entre otras cosas) destruir los estereotipos favoreciendo el género opuesto al inscrito en el imaginario colectivo».

3.5 POR UN FRANCÉS NO BINARIO

El movimiento LGBTQ+¹⁶ defiende una ideología individualista de la persona y se adhiere a los enfoques identitarios de género, pero sus proposiciones en materia de lenguaje parecen encajar en ambas modalidades. La formulación no binaria, como hemos visto, ya tiene cabida en la escritura

16. LGBTQ + = Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Queers +. Este acrónimo puede variar dependiendo de los contextos, «con el objetivo de incluir una pluralidad de identidades sexuales o de género consideradas como minoritarias» (*Chambre de Commerce gaie du Québec*, 2014, p.15).

inclusiva, pero ha sido valorada por el movimiento LGBTQ+ para respetar la necesidad de algunas personas de afirmar su condición no binaria de género o de sexo (Ross-Nadié, 2022a-b).

Este lenguaje no binario, aunque también epiceno o de género neutro, propone numerosos neologismos como «agénero»¹⁷ o «cisgénero»¹⁸, tomados del Servicio Público de Ontario (FPO por sus siglas en francés) (2018) y de su «Glosario bilingüe sobre la identidad de género», o del CCGQ (2014) y su escrito «El léxico LGBT sobre la diversidad sexual y de género en el entorno de trabajo». Este tampoco rechaza la escritura inclusiva: el artículo en francés «lu» (neutro) equivale a «le/la» (masculino/femenino); la construcción «el y a» sustituye a «il y a» (ya que «il» tiene una connotación masculina). Existen proposiciones inclusivas por adición tales como: «celleux» (celles/ceux) e «illes» (elles/ils), o por sustracción, «resca» (rescapées/rescapés), «froi» (froide/froid)...¹⁹ El lenguaje no binario es muy inventivo en cuanto a sus neologismos. Sin embargo, sigue siendo marginal y específico de las comunidades de género y diversidad sexual.

La adopción de una escritura inclusiva no es, desde luego, la única solución para cambiar las mentalidades e influenciar la educación de los jóvenes en un mundo más igualitario. Hay otras batallas, feministas o sindicalistas, que se libran al mismo tiempo, pero el lenguaje desempeña un papel importante en ellas, ya que «refleja la sociedad y su forma de pensar el mundo» (HCE, 2016). Este ayuda a forjar nuestra identidad, tanto individual como colectivamente.

CONCLUSIÓN

En conclusión, una trayectoria profesional es siempre única y se enfrenta a encuentros significativos, acontecimientos familiares y realidades sociales que la alimentan; confirmando nuestras elecciones o, por el contrario, desviándonos de nuestras certezas iniciales. Son todas estas capas de experiencia las que nos dan forma y nos proyectan hacia el futuro. Si miro hacia atrás, si observo mi trayectoria profesional, desde mi formación en educación física y mis comienzos como «profe de gimnasia» en un colegio en Francia hasta un doctorado y un puesto como profesora universitaria en Quebec, incluyendo varios años como profesora de primaria, veo factores constantes

17. «agénero» = persona que no se identifica con ningún género o identidad de género.

18. «cisgénero» = persona cuya identidad de género concuerda con su sexo de nacimiento.

19. Ejemplos extraídos del Journal de recherche graphique en écriture inclusive, mayo de 2019.

en cuanto a las luchas feministas con la educación como hilo conductor. Estas luchas, llevadas inicialmente de forma intuitiva, han demostrado ser coherentes con los avances de la investigación y la apertura de la sociedad. Así, la importancia de la educación mixta en la educación física, que yo deseaba ardientemente en Francia, una coeducación tan favorable para las chicas como para los chicos, se convirtió más tarde en una cuestión social en Quebec y en mi país natal.

En segundo lugar, siempre he querido ser justa e igualitaria con respecto al rendimiento escolar de las niñas y los niños, incluso con sesgos no intencionados. Será una larga lucha en el plano educativo y social. Las investigaciones actuales demuestran que el rendimiento académico sigue estando condicionado por el género, en el sentido de que hay más preocupación por el rendimiento de los chicos, con programas especiales o la idea de volver a las escuelas de un solo sexo. Lo que la investigación muestra, sobre todo, es que los estereotipos sexuales son difíciles de erradicar y que el entorno socioeconómico tiene un papel fundamental en el desempeño académico de los jóvenes, ya sean varones o hembras. Apoyo plenamente las recientes propuestas del gobierno de Quebec para promover la diversidad de género en la educación, más allá de la mezcla de sexos.

Por último, la lucha por un francés no sexista se volvió evidente para mí desde que leí a Bersianik (1976). De nuevo, puso en palabras lo que yo ya intuía. Pero mi interés por la lengua francesa en Quebec está vinculado sobre todo a los debates en torno a la Carta de la Lengua Francesa (1977), que confirmó al francés como única lengua oficial de la provincia, una lucha que sigo apoyando plenamente. Mi lucha contra el sexismo en la lengua francesa se materializó en la redacción de los libros de texto. El hecho de que el gobierno de Quebec exigiera la neutralidad e igualdad en los libros de texto fue un gran paso de avance, aceptando que estos estuvieran destinados a los jóvenes en formación.

Actualmente, el papel del lenguaje contra el sexismo requiere una intervención más activa que la neutralidad que se plantea en los libros de texto. El lenguaje debe transformar sus reglas, ya que él mismo es intrínsecamente sexista. Como cualquier lengua, influye en las mentalidades y forja las identidades, especialmente entre los jóvenes. Si queremos una sociedad más igualitaria, más respetuosa y más justa, es importante cambiar las reglas ancestrales que rigen nuestra lengua, y la escuela tiene su rol en esta tarea. Por ello, la escritura inclusiva, que se está abriendo camino, parece ser una solución prometedora. Por desgracia, todavía hay mucha resistencia que vencer, ¡incluso entre las mujeres!

Independientemente de los avances de la investigación y la sociedad, ser mujer en una situación profesional, dependiendo de la edad y el lugar de vida, adopta diferentes formas; pero la lucha sigue siendo la misma. Ya sea por una cuestión de prejuicios o de estereotipos, en Quebec o en cualquier otro lugar, la igualdad entre mujeres y hombres sigue sin alcanzarse, en detrimento de las mujeres, por supuesto. Como profesoras, como formadoras, como ciudadanas, debemos seguir luchando contra las desigualdades, pero también por el uso de un lenguaje menos sexista que se va abriendo paso imperceptiblemente.

BIBLIOGRAFÍA

- Bergé, F. (2003). « Mixité en Éducation physique et sportive et estime de soi », Communication présentée au Colloque femmes-solidarité, intitulées *Des femmes victimes aux hommes violents: quelles réponses?*, octobre, 2003.
- Bersianik, L. (1976). *L'Eugélonne*, Montréal, La Presse (2012, Montréal, Typo).
- Berthelet, C. (2014). « Le langage n'est pas neutre: petit guide de féminisation féministe », *FéminÉtudes, HS*, p.1-9.
- Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ) (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. <https://coco-net.org/wp-content/uploads/2018/08/Lexique-LGBT.pdf> [consultado el 2 de abril, 2021]
- Levasseur, C. et L. Tilly-Dion (2018). *La mixité de genre en éducation: quelques implications des contextes éducatifs pour la réussite scolaire et sociale des élèves*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation (CSE). http://www1.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/EtudesRecherches/Mixite_Genre_CSE.pdf [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ) (2012.). *Le décrochage et la réussite scolaire des garçons. Déconstruire les mythes, rétablir les faits*, Québec, CSQ. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3748239> [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Davisse, A. (1999). « “Elles papotent, ils gigotent”. L'indésirable différence des sexes... », *Ville école intégration*, 116, p.185-198.
- Davisse, A. (2010). « Filles et garçons en EPS: différents et ensemble? », *Revue française de pédagogie*, 171, p.96-93.
- Depoilly, S. (2010). « Mixité et histoires scolaires: injonction de genre et rapports de classe », *Revue française de pédagogie*, 171, p.87-91.
- Deschênes (2022a). « Pionera en Ingeniería: una mirada a una carrera colmada de desafíos », en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.241-257.
- Deschênes (2022b). « Pionnière en génie: regard sur une carrière remplie de défis », L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.243-259.

- Dupuy, A. (2020). «L'écriture inclusive: la définir pour mieux la comprendre», *Correspondance*. <https://correspo.ccdmd.qc.ca/wp-content/uploads/2020/11/correspondance-lecriture-inclusive-la-definir-pour-mieux-la-comprendre.pdf> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Fonction publique de l'Ontario (FPO) (2018, février). *Glossaire bilingue de la FPO sur l'identité de genre*. <https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mgcs-onterm/Documents/GenderIdentity/Glgloss.html> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Gouvernement du Québec (2004). *Évaluation des aspects socioculturels du matériel didactique. Enseignement primaire et secondaire*, Québec, Ministère de l'Éducation, Bureau d'appropriation du matériel didactique.
- Gouvernement du Québec (2003). «Éducation physique et à la santé», dans *Programme de formation de l'école québécoise. Enseignement secondaire, premier cycle*, Québec, Ministère de l'Éducation, p.467-492.
- Haddad, R. (dir.) (2019). *Manuel d'écriture inclusive*, Paris, Agence de communication d'influence Mots-Clés.
- Harnois, H. (2006). *La mixité en éducation physique et sportive. Quelles sont les perceptions des élèves du secondaire?*, (Mémoire de maîtrise) Sherbrooke, Université de Sherbrooke.
- Haut Conseil à l'Égalité (HCE) (2016). *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, Paris, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes – La Documentation Française. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicue_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Lafortune, L. (2022a). «Feminista y matemática: un dúo explosivo», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.219-239.
- Lafortune, L. (2022b). «Féministe et mathématicienne: un duo explosif», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.221-241.
- Lessard, M. et S. Zaccour (2017). *Grammaire non sexiste de la langue française. Le masculin ne l'emporte plus!*, Saint-Joseph-du-Lac, M Éditeur / Paris, Éditions Syllepse.
- Meirieu, P. (1985/2009). *L'école, mode d'emploi: des méthodes actives à la pédagogie différenciée*, Montrouge (France), ESF Éditeur.
- Mierzejewski, S. (2016). «Vous avez dit " profs de gym " ? Retour sur la question de la domination sociale et culturelle des enseignants en EPS», *Sociétés contemporaines*, 1(101), p.63-89.
- Ministère de l'éducation du Québec (MEQ) (2004). *La réussite des garçons – Des constats à mettre en perspective* (Rapport synthèse), Québec, Ministère de l'éducation du Québec. http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/reussite_garcon.pdf [Consultado el 2 de abril, 2021]

- Namèche, F. (2018). «L'écriture inclusive: un pas de plus vers l'égalité?», *Collectif contre les violences familiales et l'exclusion*. <https://www.cvfe.be/publications/analyses/188-l-ecriture-inclusive-un-pas-de-plus-vers-l-egalite> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Office québécois de la langue française (OQLF) (2018). *En les coulisses de la langue. Épicène, neutre, non binaire et inclusif*. http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5421 [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Páez Pérez, V. (2022a). «Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.259-275.
- Páez Pérez, V. (2022b). «Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.261-276.
- Parent, A.-M. et Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (1963). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec* (3 t. en 5 v.). http://classiques.uqac.ca/contemporains/quebec_commission_parent/commission_parent.html [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Pelletier, M. et S. Rheault (2005). *La réussite scolaire des garçons et des filles: l'influence du milieu socioéconomique*, Québec, Ministère de l'éducation, du loisir et du sport (MELS).
- Réseau Réussite Montréal (RRM) (2019). «Pour une égalité filles-garçons en persévérance scolaire». <https://www.reseautreussitemontreal.ca/dossiers-thematiques/egalite-filles-garcons-reussite-scolaire/> [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Ross-Nadié, E. (2022a). «Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.121-133.
- Ross-Nadié, E. (2022b). «Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.121-134.
- Solar, C. (1992). *En toute égalité / Inequity in the classroom*, Montréal, Université Concordia, Bureau du statut des femmes.

4

REFLEXIONES SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUBA

Yohannia Ochoa Ardite
Universidad de Holguín
yardite@uho.edu.cu

“Hay una mujer al principio de todas las grandes cosas”
Alphonse de Lamartine¹

INTRODUCCIÓN

La integración de la mujer en la educación, particularmente en la Educación Superior en nuestro país, Cuba, ha sido un proceso paulatino de incorporación a la sociedad y a las instituciones de este nivel educativo. El análisis que se presenta está basado en la recopilación de información, datos de diversas fuentes y la experiencia vivida por la autora en lo referente a la temática. El artículo está dividido en diferentes epígrafes; en él se plantea, como marco de referencia, el papel de la mujer en la sociedad, basado en conceptos como educación y género, de los cuales parte el análisis conceptual. Se tiene en cuenta que la educación tiene un papel preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, dado que es una poderosa palanca para apuntalar el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre.

En el ámbito internacional, la literatura es diversa, así como las connotaciones sobre su significado. La educación, según a Luengo (2004), debe cubrir un gran número de capacidades del ser humano como son las cognitivas, morales, afectivas, éticas, estéticas, sociales y otras. Todo ello está influido por las costumbres y tradiciones del núcleo en el que nos desarrollamos. El propio origen etimológico de la palabra educación nos dice que

1. Alphonse de Lamartine es un poeta y una personalidad política francesa. Participó en la Revolución de 1848 y en la fundación de la Segunda República (1848-1852) de Francia. La cita viene de su obra *Histoire des Girondins* (1847, p.131).

el individuo tiene que interactuar con el entorno que le rodea para potenciar sus capacidades individuales: *educere*: «extraer desde dentro hacia afuera»; y *educare*: «criar» y «alimentar», una definición simplificada del concepto lo define como: conjunto de influencias externas sociales, culturales, políticas y de formación que permiten el desarrollo de los potenciales propios de cada individuo.

1. REFLEXIONES CONCEPTUALES E HISTÓRICAS SOBRE EDUCACIÓN Y GÉNERO

Las reflexiones conceptuales e históricas están presentadas a partir de una trasvolar de la significación de las palabras «educación» y «género»; del desarrollo de la educación en Cuba en una perspectiva de género y de las principales tendencias de los estudios feministas en Cuba.

1.1 TRASVOLAR DE LAS PALABRAS “EDUCACIÓN” Y “GÉNERO”

Un colectivo de autores² de la Universidad Pedagógica Enrique José Varona de La Habana (2004) plantea que desde el surgimiento de la especie humana sobre el planeta, la supervivencia del ser humano ha estado condicionada a su capacidad para transmitir y asimilar la experiencia acumulada de una generación a otra. En ese sentido, la educación es una parte esencial de la vida, un componente de la práctica social, que permite no solo la conservación y reproducción del conocimiento, expresado en las técnicas, procedimientos y habilidades para la producción de bienes materiales, sobre la base de los recursos que ofrece la naturaleza, sino también de las costumbres, los patrones, las normas y valores que caracterizan al sujeto como portador de una cultura específica, como representante de un pueblo o de una nación.

El género, en cambio, como categoría histórica, social y relacional constituye una premisa que, en su relación sistémica con lo biológico y lo psicológico, mediatiza el desarrollo de la personalidad y forma parte de la realidad subjetiva individual de manera personalizada. El género, en su expresión social, es una construcción simbólica que integra los atributos asignados a las personas (premisas sociales) a partir de su sexo (premisas biológicas), así como los procesos psicológicos que en su imbricación dan lugar a la personalidad y su esfera psicosexual.

2. Colectivo de autores: Un grupo de académicos que unen sus esfuerzos para escribir un libro, generalmente para ser usado como libro de texto. En este caso: Reflexiones teórico-prácticas desde las Ciencias de la Educación.

Para hablar de género y los estudios relacionados con ese tema, es obligatoria la mención al movimiento feminista, ya que fueron sus seguidoras quienes propiciaron su auge. Sobre todo, teniendo en cuenta que esa nueva categoría surge como un concepto capaz de demostrar las desigualdades a las que son sometidas las personas, tanto hombres como mujeres, según el contexto en el que se desarrollen. La categoría género, como expresión del movimiento feminista, es una herramienta metodológica orientada al análisis de las desigualdades. Los neofeminismos, desarrollados en el siglo XX, trajeron consigo un nuevo despertar del movimiento feminista; uno de sus aportes principales en esa etapa fue «la introducción en el debate social y cultural de la idea de que las prácticas sociales de mujeres y hombres no se determinan solo por las características biológicas y naturales, sino por medio de construcciones culturales profundamente enraizadas» (Cruz Escalona, 2017, p.12).

La perspectiva de género, como esencia, apunta a un enfoque humanista, pues aboga por relaciones intra e intergenéricas de respeto, armonía, equidad, cooperación, potenciando niveles superiores de desarrollo tanto en mujeres como en hombres, en contra de aquellos modelos y roles tradicionales que pueden asfixiar a ambos y dañar las relaciones al contraponerlos.

1.2 AVANCES Y LIMITACIONES DE LA EDUCACIÓN EN CUBA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las concepciones sobre la Educación en Cuba siguen las ideas de pedagogos y pensadores cubanos de avanzada, así como las de notables pedagogos de otras latitudes, entre los que se destacan L. S. Vygotsky (1896-1934), eminente pedagogo ruso que aporta la teoría sociohistórico-cultural en la psicología, en la que sugiere que el sujeto es principalmente un ente social y por tanto el conocimiento es el producto de la interacción del individuo. También el brasileño Paulo Freyre (1921-1997), quien hace críticas a la educación tradicional o bancaria, una pedagogía centrada en el maestro o maestra y no en los alumnos o las alumnas, que no toma en cuenta la experiencia y conocimientos de estos últimos. Ambos ejercen una notable influencia en la pedagogía moderna cubana. La comprensión de la educación como fenómeno social conduce a que en su integración orgánica también se pueda explicar el condicionamiento social en su avance, desarrollo y su proceso de cristalización en cualquier sociedad, solo que esto dependerá de los intereses de clases representados en el poder político y económico. Esta relación ha implicado defender una verdadera esencia y producción humanista en dirección al futuro en y para el hombre.

La educación, como factor de la práctica social, se aborda en dos planos diferentes, aunque relacionados entre sí:

- a) En su sentido más amplio: se entiende la educación como el proceso de formación y desarrollo del sujeto para insertarse en una sociedad determinada, que no fue seleccionada por él como formación para la vida en sociedad.
- b) En su sentido más limitado: se entiende la educación como el proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza en determinadas instituciones docentes, sujeto a normas preestablecidas y evaluaciones periódicas, que conduce a la obtención de una forma concreta de reconocimiento (título, grado, nivel). (Colectivo de autores Universidad Pedagógica Enrique José Varona (2004).

Desde nuestra experiencia investigativa y pedagógica coincidimos con la idea que refieren estos autores de que, en su sentido más amplio, la educación es un proceso de socialización, de preparación para la vida en sociedad, lo que requiere de aprendizajes muy diversos; de conocimientos, habilidades, normas y valores que identifican al sujeto como miembro de una comunidad cultural, de un pueblo o de una nación. Por su contenido, es un proceso que se inicia desde el nacimiento, o antes, y que continúa a lo largo de toda la vida, lo que le confiere un carácter permanente, dinámico y contradictorio, y en el que intervienen múltiples actores, denominados agentes y agencias de socialización. En este sentido, los logros en materia de educación en los últimos años, refrendan la prevalencia de criterios no sexistas, lo que ha favorecido los cambios que se vienen produciendo en la socialización de género de hombres y mujeres y que el principio de equidad y de no discriminación constituya un importante sustento y prioridad de la educación cubana.

Se reconoce que el pensamiento feminista moderno surgido en el siglo XVIII constituye la principal defensa del rol social de las mujeres. Esta teoría presenta un sistema de ideas generales sobre las características básicas de la vida social y la experiencia humana, centrada en el punto de vista de las mujeres, al considerarlas sujetos centrales del proceso, como concepción del mundo alternativa a la patriarcal. Criado Torres, L. (s.f.). Su objetivo es producir un mundo mejor para las mujeres y, por tanto, para toda la humanidad.

Tradicionalmente, en el mundo se consideraba a la mujer como parte de la familia a la cual se mantenía atada por la ideología machista, de manera sutil o evidente, como forma de mantener a la mujer en el ámbito de lo privado. En palabras de Larguía y Dumoulin, (1976), citado por Vasallo

(1995, p.65): «La mujer fue relegada a la esfera doméstica por la división del trabajo entre los sexos, al tiempo que se desarrollaba una poderosísima ideología que aún determina la imagen de la mujer y su papel en la vida social». Por suerte, en los últimos años, los problemas en torno a la mujer han cobrado el protagonismo que ellos merecen como objeto de estudio independiente.

En el mundo se han organizado, por las Naciones Unidas, Conferencias Mundiales sobre la Mujer, en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), las que constituyen un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género, con una serie de acuerdos derivados en programas en favor del empoderamiento de la mujer, objetivos estratégicos y el logro de igualdad de género en esferas cruciales como la mujer y la pobreza, capacitación de la mujer, la mujer y la salud, los derechos humanos de la mujer, y otros. De la misma manera, en los objetivos del milenio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, firmada en septiembre del 2000 se declara la necesidad de promover la igualdad de género y de eliminar las acciones que limitan la autonomía de la mujer en la sociedad. En este mismo acápite se declara como objetivo, para el año 2015, alcanzar sus metas, entre ellas eliminar la desigualdad educativa sesgada hacia el género masculino. En la Declaración del Milenio (ONU, 2015) se defiende la necesidad de promover la igualdad de género y eliminar aquellas acciones que afectan el empoderamiento de la mujer en la sociedad. De igual modo, se expone eliminar los modelos socioculturales que separan a mujeres y hombres en el marco educativo, debido a que esa discriminación permanecerá en el tiempo y afectará la conducta profesional futura.

En particular en Cuba, los estudios de género tienen su génesis en las investigaciones sobre la mujer que comienzan a realizarse en la década del '60 del siglo XX, de la mano de organizaciones de masas creadas por la Revolución, como la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). A propuesta de la FMC surgen Centros de Estudios y Cátedras de la Mujer en las universidades del país, impulsores de investigaciones que tienen a la mujer como objeto de interés.

Desde 1970, el Ministerio de Educación (Mined), el Instituto Superior Pedagógico «Enrique José Varona» (ISPEJV) y otros Institutos Superiores Pedagógicos (ahora integrados a las universidades de sus respectivos territorios) han realizado investigaciones, postulados y acciones sistemáticas dirigidas a perfeccionar el proceso de educación de la sexualidad con un enfoque de género en los centros escolares, como parte de las reformas educativas llevadas a cabo a partir del Plan de Perfeccionamiento Continuo del Sistema Nacional de Educación.

El predominio de la masculinización de la actividad académica tuvo sus orígenes en las barreras socioculturales características del patriarcado como sistema de organización social (Larguía y Domoulin, 1975, citados por Vasallo (1995), Lemoine, 1985, Peppino, 2006). En interrelación con lo anterior Azuaje Rondo (2014) refiere que, en la actualidad, ya no existe exclusión explícita de las mujeres para su ingreso a las universidades y centros de investigación, al menos en la región latinoamericana y que, en el caso de la Educación Superior, la presencia de la mujer fue muy escasa hasta hace unas cuantas décadas.

De manera general, en Cuba, el auge en el abordaje de la problemática de la mujer desde una perspectiva académica se ubica a partir de la década de 1980 como resultado de la designación del período 1975-1985 como decenio de la mujer por las Naciones Unidas.

1.3 PRINCIPALES TENDENCIAS DE LOS ESTUDIOS FEMINISTAS EN CUBA

Según Vasallo Barrueta (1995) y Tristán, Gort Almeida e Iñigo Bajos (2013), un análisis general de la evolución del tema nos llevaría al establecimiento de determinadas particularidades que describen las tendencias principales en los estudios sobre la mujer en Cuba y que se describen a continuación:

- El 5 de enero de 1728, por iniciativa de los monjes dominicos, se funda la Real y Pontificia Universidad de San Gerónimo de La Habana. Desde sus inicios, la universidad colonial tuvo un carácter excluyente. En sus estatutos se establecían determinadas prohibiciones para el acceso, referidas a la necesidad de legitimidad, limpieza de sangre, buena vida y arregladas costumbres, todo lo cual se acreditaba mediante los correspondientes documentos sacramentales y el testimonio de testigos.
- En sus primeros años de existencia no estudiaron mujeres en la Universidad de la Habana, a pesar de no existir prohibición explícita para ello en los Estatutos. El 13 de febrero de 1850, se autoriza la creación de una Cátedra de Obstetricia para Mujeres, y en la que se graduaron solo tres mujeres, en los dos años en que funcionó.
- Desde 1919, las luchas de las mujeres tienen impactos cada vez más significativos desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo; es una etapa de despegue con un predominio de las biografías y temas referidos al derecho de la mujer.

Luego viene la etapa del auge en cuanto al interés por los problemas de la mujer, el incremento de temas sobre feminismos (Montori, 1922) y la consecuente producción científica más frecuentes las biografías ya que

resultaban menos comprometedoras políticamente, entre ellas la más tratada es la de Ana Betancourt, quizás por ser de las primeras en Cuba en la lucha por los derechos de la mujer. En torno a ello se han publicado conferencias y discursos pronunciados en asociaciones y congresos de mujeres (Congreso de Mujeres de 1923 y 1925 y la Asociación Nacional Feminista), ambos Congresos constituyen dos de los hechos más destacados del movimiento de la Reforma social iniciado en la década de 1920; ello sentó las bases para la lucha organizada del sector femenino y se constituyó esta última en la organización más importante del feminismo nacional.

- En esta década de 1920 y en la siguiente de 1931 a 1940 se produce también una importante producción en relación con el derecho al sufragio de la mujer (Lámar, 1926; Andreu y Bassolo, 1928), en lógica correspondencia con todo un movimiento nacional por garantizar la participación femenina en la vida política del país y la garantía de su derecho al voto refrendada en la Constitución de 1940.
- En los años posteriores a la independencia de Cuba de la Metrópoli Española (1898) y durante toda la vida republicana anterior a la Revolución, la universidad continuó siendo una institución excluyente, pues requería de un cierto nivel de posibilidades económicas que solo se encontraban en los grupos de clase media o superior, si bien existieron excepciones de estudiantes de estratos más humildes. En esa etapa, por ejemplo, las mujeres solo representaron el 3 % de los graduados universitarios. En el intento de modificar esta situación de exclusión, es necesario reconocer el papel de distintas personalidades que lucharon por una universidad más inclusiva, aunque limitados por el contexto socioeconómico existente.
- Desde 1959 avanza, como resultado de una revolución social, la garantía jurídica y política para el ejercicio de iguales derechos pero, aun cuando se inicia la toma de conciencia, no todas las mujeres ejercen su derecho a la equidad y subsiste discriminación, no jurídica, ni política, sino una más sutil y que se encuentra en la subjetividad de las personas.
- Se destaca el acercamiento al tema en discursos de los máximos dirigentes del país sobre el papel de la mujer en la sociedad y en las reuniones de organizaciones femeninas, como los pronunciamientos de Vilma Espín (1960), fundadora y Presidenta de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) desde 1960 hasta 2007.

Esto hace que en lo sucesivo, Cuba asuma el compromiso de llevar adelante la implementación de la Plataforma de Acción, contemplada en el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la IV Conferencia de Naciones Unidas

sobre la Mujer, aprobada en abril de 1997 a propuesta de la Federación de Mujeres Cubanas, como resultado del Seminario «Las Cubanas de Beijing al 2000».

Este documento, constituido como Acuerdo del Consejo de Estado de la República de Cuba del 7 de abril de 1997, integró el grueso de las políticas y propuestas de acciones a favor de la eliminación de la discriminación contra la mujer y la implementación de objetivos estratégicos para lograr el ejercicio de la igualdad de derechos y oportunidades.

Incluye acciones encaminadas a eliminar barreras y a crear condiciones materiales, espirituales, educativas que permitan el continuo crecimiento y perfeccionamiento de la condición de la mujer en Cuba. Proyecta como objetivo, «continuar la capacitación de todos los profesionales que influyen o contribuyen a formar conciencia y a proyectar imágenes sobre la igualdad de género» (Plan de Acción Nacional, 1997, p.13).

Es así que en el siglo XXI los estudios de género tienen un despegue increíble, se ocupan del reconocimiento de las diferencias en la sociedad en cuanto al rol que desempeñan hombres y mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, política y económica, así como a las oportunidades de educación, trabajo, desarrollo profesional, acceso a los recursos económicos y a la toma de decisiones. (Cruz Escalona, 2017). También se incorporan temas sobre género en economía, política, agricultura y desarrollo local. Pero ellos no solo abordan la desigualdad y discriminación hacia las mujeres, sino que abren campos de investigación sobre masculinidades, violencia, identidad y diversidad sexual.

En la actualidad, numerosas son las instituciones y organizaciones de masas consagradas a investigar sobre cuestiones de género y emprender acciones para transformar la hegemonía patriarcal, tanto desde la perspectiva de las feminidades como desde las masculinidades en esencia para garantizar la equidad. Entre ellas se encuentran la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), las Casas de Atención a la Mujer y la Familia, el Centro Nacional de Educación Sexual (Cenesex) y el Instituto Internacional de Periodismo José Martí.

2. VISIÓN DE MUJERES EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO DESDE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Las visiones de tres mujeres (la autora y otras dos colegas) en el contexto universitario se presentan desde aspectos teóricos y personales teniendo en cuenta: 1) la evolución de la enseñanza superior en Cuba; 2) la situación de

las mujeres en el contexto universitario con una perspectiva de inclusión; 3) una visión personal sobre la autonomía de las mujeres en un contexto universitario en relación con los puntos de vista de las dos colegas.

2.1 EVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUBA: UNA INCLUSIÓN SIGNIFICATIVA DE MUJERES

En nuestro país, a raíz de estudios de profundización realizados y por la experiencia de la autora, se revelan varios momentos significativos por los que ha transitado la Educación Superior cubana y del desarrollo de la mujer en sociedad. Es así que la Educación Superior marcó su cronología de la siguiente manera:

- a) **Universidades (1959):** Solamente había universidades en La Habana, Las Villas y Oriente (en el oeste, el centro y el este de Cuba) de manera independiente, por lo que resultaba importante tener una adecuada representatividad en un Consejo Superior de Universidades como órgano rector de la educación superior, en el cual estarían representados tanto los hombres como las mujeres.
- b) **Reforma Universitaria (1962):** Se inicia la Reforma Universitaria, que proclamó los principales conceptos y concepciones guiados a sentar las bases de la nueva universidad cubana. El establecimiento del Consejo Superior de Universidades primero, y la creación después del Viceministerio.
- c) **Creación de la Red de Instituciones y del ministerio de Educación Superior (1976):** Con el objetivo de brindar una atención especializada al tercer y cuarto nivel de enseñanza, a la investigación científica y a la extensión universitaria, se creó el ministerio de Educación Superior, cuya misión consiste en dirigir la formación integral de los profesionales universitarios, para lo cual se realizó una significativa ampliación de las redes de instituciones, distribuidas por todo el territorio nacional.
- d) **La educación superior en los Municipios (2001):** En el curso 2001-2002, se retoma, amplifica y profundiza el proceso de universalización de la educación superior, creando 3 150 Sedes Universitarias distribuidas en todos los municipios del país, las que posibilitan el acceso de 743 979 estudiantes, la cifra más alta de matrícula en 60 años.
- e) **Procesos de integración de la educación superior (2012):** En el curso 2012-2013, se inicia el proceso de integración de las instituciones de educación superior, que implica que algunos de los

centros de la educación superior atendidos por otros organismos en su proceso de formación de profesionales, se integren en una sola universidad.

- f) **Inicio del Programa Técnico Superior Universitario (Ciclo Corto) (2018):** Se da inicio al Programa de formación de un Técnico Superior Universitario con un ciclo corto de duración entre 2 y 3 años según el área del conocimiento en la que se ofrezca el programa. En cada uno de los momentos referidos, la inclusión de la mujer siempre estuvo presente como uno de los objetivos priorizados de la política educacional de nuestro país.

La propia evolución de la educación superior, aparejada a la práctica científica, trajo consigo la conformación de grandes centros de investigación que movilizan volúmenes crecientes de recursos humanos y financieros. Desde entonces, la presencia femenina en la investigación y la producción continúa en aumento.

Siendo así, la caracterización del contexto para el análisis de la equidad en la educación superior cubana tiene como referente principal al año 1959, como se reseña en el epígrafe anterior, en el que se realizan notables esfuerzos para promover la inclusión de grupos tradicionalmente vulnerables por razones de género o color de la piel. Carrión Cabrera y Parrado Álvarez (2019) proponen que para una mayor comprensión del análisis, se significan cuatro etapas de desarrollo que toman como criterio la participación de las mujeres en las más diversas actividades de la sociedad, muestra de su contribución, ejemplo del empoderamiento de las mismas y los cambios en su función reproductiva, y coherentes con el desarrollo que alcanza la educación superior.

- a) **1^{ra} Etapa (1959-1964):** Se significa la unidad de todas las mujeres en una sola organización e incorporación, la FMC.
- b) **2^{da} Etapa (1965-1989):** Se eleva el protagonismo de las mujeres a través de la actividad socio-transformadora en las diversas esferas de la realidad cubana, incluido lo local. Se promueve la incorporación masiva de las mujeres al trabajo, al estudio y la defensa. En Cuba, desde 1970, se realizaron por el Ministerio de Educación (Mined), el Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona” (ISPEJV) y otros Institutos Superiores Pedagógicos, investigaciones, postulados y acciones sistemáticas dirigidas a perfeccionar el proceso de educación de la sexualidad con un enfoque de género en los centros escolares, a la consolidación de la formación y

superación del claustro, a la integralidad del sector, en armonía con los requerimientos del desarrollo económico y social del país, a partir del Plan de Perfeccionamiento Continuo del Sistema Nacional de Educación y como parte de las Reformas Educativas. A pesar de estas políticas, postulados y procesos asociados al cambio educativo con énfasis en la igualdad, la coeducación y el enfoque de género, en Cuba aún subsisten, en este sentido, problemas durante esta etapa.

- c) **3^{ra} Etapa (1990-2010):** Cambios en la mentalidad del modelo cultural patriarcal hacia una equidad de derechos y condiciones desde el poder. Inicio del Período Especial donde se agrava la situación económica del país que incide, en mayor medida, en la mujer, la que muestra, en su actividad práctica, las innovaciones y las iniciativas para enfrentar tan difíciles momentos de nuestra realidad. A tono con lo anterior, Domínguez (1994), declara cómo se evidencia el crecimiento de la matrícula de féminas en las diferentes carreras universitarias. En tal sentido, en la *Declaración Mundial sobre la Educación Superior* de 1998, se aboga por el acceso y la participación de las mujeres en la Educación Superior tras una serie de acuerdos que se expresan en mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, para establecer un sistema de Educación Superior equitativo y no discriminatorio, basado en el principio del mérito, y la eliminación de todos los estereotipos de género. Por otra parte, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones y fomentar los estudios sobre el género, papel estratégico en la transformación de la Educación Superior y de la sociedad, así como eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada. (Alfonso Olivera, 2012).
- d) **4^{ta} Etapa (2011-hasta la actualidad):** Etapa de Actualización del Modelo Económico Cubano y Reordenamiento. El papel de la mujer y su participación se acrecienta en la sociedad, alcanza mejores oportunidades en las diferentes esferas, desde una perspectiva de la importancia del rol femenino. Por otra parte la participación de las mujeres en el proceso productivo y su incursión en la actividad científico-tecnológica se condicionan, entre otras cosas, por su incorporación oportuna a la formación universitaria.

2.2 PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO DESDE UN ENFOQUE DE INCLUSIÓN

La bibliografía reconoce que este es un campo de estudio iniciado cuando las mujeres sintieron la necesidad de explicarse a sí mismas acudiendo a su pasado y a su genealogía, y que continúa alimentándose en la actualidad de la reflexión sobre su identidad, sobre sus logros y sus experiencias, sobre las contradicciones que les producen los modos de verse representadas, sobre las desigualdades que durante mucho tiempo han acompañado sus itinerarios personales y otras reflexiones en torno a este tema. Lafortune (2022a-b) refiere que en Canadá, con demasiada frecuencia, olvidamos que ser feminista o tener una orientación social de igualdad y equidad, sobre todo si es conocida y abierta, puede tener un impacto significativo en la trayectoria profesional.

Algunos de los procesos relativos a la educación producidos en los últimos años en buena parte de los países latinoamericanos como la masificación de la educación superior y su feminización, en Cuba tienen larga data, como resultado de políticas públicas que desde hace más de cinco décadas pusieron en el centro de las prioridades el acceso masivo y gratuito a todos los niveles de enseñanza, para todos por igual, sin distinción de clase, sexo-género, color de la piel o ubicación territorial. Los profundos cambios socioeconómicos ocurridos dignificaron a la mujer cubana, proporcionándole igualdad de derechos y oportunidades reales para acceder al trabajo, al estudio y a la capacitación profesional, lo cual está dispuesto en nuestra legislación y sistema jurídico, garantizándose con ello el ejercicio de todos los derechos humanos.

Ello se ha traducido en el significativo lugar que ha ocupado el país en el plano internacional por los niveles alcanzados en materia educacional (Aguilera García, 2005), formando parte de un modelo con énfasis en lo social, encaminado a reducir desigualdades y potenciar el desarrollo humano.

La inclusión social en la educación y particularmente en la educación superior constituye un campo de estudio relevante debido a su significativo impacto sobre el desarrollo económico y social, y al derecho de la mujer a una igualdad de oportunidades y deberes respecto al hombre. La inserción de la mujer cubana en el proceso de desarrollo del país, como protagonista y a la vez como beneficiaria, debe valorarse como uno de los fenómenos sociales más exitosos ocurridos en el devenir histórico. La mujer ha tenido la posibilidad de acceder al ámbito público en igualdad de condiciones que los hombres. Entre estos logros destaca además el acceso igualitario a la

educación, convertido en un efectivo mecanismo de inclusión femenina (Domínguez, 2012). Según esta autora, lo anterior se constata en el crecimiento sostenido de los niveles educacionales y de calificación de las mujeres, producto de una estrategia de política social implementada durante varias décadas. Podríamos decir que una resultante de este proceso es lo que se ha dado a conocer como la feminización de la educación superior, tendencia no solo nacional sino también regional desde la década pasada (Hernández Chávez, 2010).

Como expresan Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias y García Cobas (2022a-b), la política social cubana se cimienta en fuertes presupuestos de equidad que, desde sus determinantes jurídicos, han estimulado la integración social materializada en los diferentes contextos de desarrollo, entre los que sobresale el educativo. Los resultados de investigaciones concluyen que la equidad en la Educación Superior se compone de diferentes momentos, tal y como plantea Lemaitre (2005), que, a nuestro juicio, son compatibles con la sociedad cubana: a) la equidad en las oportunidades de estudio; b) en el acceso; c) en la permanencia; d) en los resultados. A continuación se reflejan algunas estadísticas tomadas de Quintana Nedelcu y Blázquez Graf, (2017) y otros autores, que resultan interesantes en el análisis que se ha estado realizando. Visiones en la Educación Superior se revelan en la literatura consultada en Cuba en algunas estadísticas que destacan el papel de la mujer según diversas fuentes. La Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), (1996) revela que la incorporación de las mujeres a la vida económica constituye una prioridad del Gobierno y una esfera de especial preocupación. Se mantiene una tendencia al crecimiento de la fuerza laboral femenina en el país, llegando a constituir hoy más del 44,9 % del total de la fuerza laboral en el sector estatal-civil, que abarca la mayor cantidad de los empleos en Cuba.

Desde 1982 las mujeres sobrepasaron el 50 % de la matrícula de nivel superior (CEE, 1985) y al finalizar ese decenio representaban el 57 % (ONE, 1996) tiempo en que acceder a esta como vía resultaba importante para el logro de la emancipación y de un estatus social de plena igualdad (Domínguez, 2016)

Es interesante notar que las mujeres fueron las que más se beneficiaron con la expansión de la matrícula universitaria, y ya en el curso 1990-1991, constituían el 56 % de la matrícula total, proporción que llega al 60,2 % en el curso 2000-2001. Debe señalarse que este porcentaje no se expresa por igual en todas las ramas de la ciencia. Así, en el total de matrícula del curso 2010-2011, las mujeres solo constituían el 36,7 % en las Ciencias Técnicas, y solo un 30,0 % en las Ciencias Agropecuarias.

Un referente de interés, pues expresa el carácter evolutivo de estas tendencias inclusivas, es la composición del profesorado y cargos relevantes. Así, en el curso 2010-2011, las mujeres constituían el 56 % del profesorado. Por otra parte, al finalizar el curso 2009-2010, las mujeres ocupaban el 48 % de los cargos directivos, por lo en este sentido se mantenían ligeramente por debajo del porcentaje de mujeres en el profesorado.

En el curso 2011-2012 las carreras por sexo-género evidencian mayor porcentaje de mujeres en las carreras de corte social, lo que ha sido una tendencia en Cuba hasta nuestros días, el 83,7 % de la matrícula era de mujeres y en Física el 81,4 % de hombres (Ministerio de Educación Superior, 2012), tendencia que se ha sostenido en el tiempo. Otra estadística importante es el sistema de plazas de ingreso a la Educación Superior en Cuba, que da a la mujer libre acceso a cualquier carrera universitaria; cabe entonces una interrogante ¿por qué en las carreras de las Ciencias Sociales existe mayor cantidad de mujeres que en las carreras de Ingenierías o Técnicas en Cuba?

En Cuba, en la cifra de graduados y graduadas en la Educación Superior se evidencia un predominio de las mujeres, distribuidas según las carreras que tradicionalmente expresan una elevada feminización, que se observa sobre todo en las Ciencias Médicas, Ciencias Sociales y Humanísticas, Económicas y Pedagógicas (ONEI, 2015). (Góngora Cruz, Márquez Montoya, 2022a-b). Evidentemente, las estadísticas reflejan que la mujer se ha ido empoderando y que ha desempeñado un papel preponderante en el desarrollo social. Por ejemplo, en el curso escolar 2006-2007 la matrícula de mujeres en las Ciencias Sociales y Humanísticas era de 65,7 % y ya en el curso 2014-2015 había aumentado al 71,0 %. De igual manera, se comporta la matrícula de mujeres en otras carreras en las que existe un predominio de la feminización como Ciencias Médicas 62,8 %, y Ciencias Pedagógicas 65,6 %. Sin embargo, llama la atención cómo se ha elevado el por ciento de mujeres que ahora se inclinan por las Ciencias Económicas 69,2 % o las Ciencias Naturales y Matemáticas con un 55,4 %, tendencia que se ha mantenido hasta el presente. (ONEI, 2015)

No obstante, en entrevistas realizadas a mujeres que ocupan responsabilidades en instituciones de la Educación Superior se valora esta idea. Es que en Cuba a pesar de todos los logros de la Revolución, persisten estereotipos sociales y de género. Las entrevistadas narran que se ha potenciado la incorporación plena de la mujer, ubicando siempre al sujeto sin distinción de clases, que ha convertido a la mujer en protagonista de cambios sociales, lo que demuestra su capacidad física e intelectual; por tanto, no persisten

estereotipos de género para el ingreso de la mujer a las carreras universitarias; por el contrario, los hombres no ingresan a carreras de perfil humanístico o social por tradición y estereotipos masculinos.

En nuestra entrevista a las profesoras y los profesores de la rama de las Ciencias sociales y humanísticas, en las que me incluyo, se evidencian las posibilidades de superación: participación en eventos, premios, superación profesional, incorporación a maestrías y doctorados como una de las prioridades fundamentales, lo que muestra que sí tenemos acceso a la superación profesional. Sin embargo, se refleja que para nosotras por la doble responsabilidad en el trabajo y el hogar a veces nos resulta más difícil asistir a un evento que sea en otra provincia, o terminar un doctorado, lo cual depende del apoyo familiar y de la disposición individual, pues sí es una oportunidad. No en pocas ocasiones la mujer encuentra importantes escenarios de desarrollo de sus capacidades y habilidades profesionales, pero mantiene una contradicción interna entre sus intereses profesionales y personales.

2.3 VISIÓN PERSONAL SOBRE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

En torno al empoderamiento de la mujer y cómo fortalecerlo en la sociedad, mi experiencia personal me permite expresar que, como docente, inicio mi trayectoria laboral como profesora en el curso 1998-1999. En ese mismo curso me desempeño como Jefa de ciclo docente, en un Centro de Referencia y por los resultados obtenidos me promueven a dirigir un centro con características especiales de régimen interno. Posteriormente, en el año 2005, transito a la Dirección del Municipio de Holguín donde me desempeño como Subdirectora de las Educaciones Preescolar y Especial, Subdirectora del Municipio de Holguín, Vicepresidenta para la Educación en el Municipio de Holguín, lo que evidencia las posibilidades de acceso y oportunidades de la mujer en la sociedad cubana. Luego paso a laborar en la Universidad de Holguín desde el 2014 hasta la actualidad, primeramente como Profesora Principal de año Académico, luego Vicedecana de Investigación y postgrado y más tarde Decana de la Facultad de Comunicación y Letras, lo cual demuestra las posibilidades de la mujer en el contexto de la sociedad y, particularmente, en la Educación Superior.

Mi trayectoria laboral evidencia cómo la mujer puede tener parte en la toma de decisiones, ayudar en la organización de los diferentes procesos sustantivos para una institución de la Educación Superior en la que labora y trabajar como asesora en determinadas cuestiones. Ser mujer en un país como Cuba

significa una gran oportunidad y posibilidad para el desarrollo intelectual y profesional sin ser discriminada por el sexo, demuestra las posibilidades de acceso y oportunidades de la mujer en la sociedad cubana y revela el papel de la mujer en diferentes cargos de dirección, a pesar de que la dualidad de funciones en el hogar y la dirección, la no comprensión en ocasiones de la familia o de la figura masculina, la no comprensión por personas que mantienen posiciones de que la mujer no debe ocupar cargos de dirección, crea barreras y estereotipos.

YCP³, quien también trabaja en la Universidad de Holguín, expresa que durante un período de cuatro años asumió diversas funciones como profesora de disímiles asignaturas, todas vinculadas al área de lengua española y que ejerció diversas funciones académicas y administrativas. Sobre el papel que como mujer ha desempeñado en la sociedad y particularmente en la educación superior refiere entre sus principales vivencias que: *ser mujer en un país como Cuba ha sido un privilegio y una gran oportunidad, que he sabido aprovechar al máximo*. La Revolución le devolvió a la mujer cubana su valor, le dio la plena libertad e independencia para estudiar, trabajar, sin ser discriminada por el sexo. Particularmente le dio la posibilidad de superarse y formarse como profesional.

Como elementos de su trayectoria que revelan el papel de la mujer en la dirección expresa que

En nuestro país es muy normal encontrarse a una mujer frente a cualquier actividad y asumir determinados puestos de dirección y que ella no está exenta de ello. Hoy puedo contarme con satisfacción entre ese 50 % de mujeres cubanas dirigentes que se desempeñan en tareas complejas, que cumplen con una doble función y que demuestran con su quehacer diario que son capaces de hacer las cosas bien, con responsabilidad y compromiso sin dejar de atender a la familia y, particularmente, a los hijos. (YCP)

Para ella, como para esta autora, significó todo un reto asumir cargos complejos, sobre todo por el esfuerzo y la tensión que exige dirigir un colectivo grande, donde cada uno tiene sus propios problemas personales y familiares que resolver y donde el trabajo en equipo, el asumir cada tarea con responsabilidad, el respeto al criterio de los demás y el ejemplo ha sido fundamental para alcanzar resultados positivos. Las entrevistadas coinciden en que: *cuando se dirige, sea hombre o mujer, lo más importante no es qué hay que hacer, sino cómo lo vamos a hacer. Se dirige con los subordinados no a los subordinados. La dirección implica una retroalimentación; es una cadena donde cada uno es*

3. Acrónimo para informar que es una persona entrevistada.

un eslabón imprescindible de esta. Hay todavía quienes consideran que no siempre la mujer desempeña bien su papel porque debe dedicar parte del tiempo a atender a los hijos y familia; esa dualidad es el principal obstáculo. La conjugación de las labores domésticas, a las que siguen fijadas más las mujeres que los hombres, las sigue limitando en el ascenso a categorías y ocupaciones de alto reconocimiento social.

La labor de dirección es una tarea que requiere mucho sacrificio y abnegación por parte de la mujer. Muchas de las que enfrentan esta tarea no siempre tienen una vida familiar o privada estable; en ocasiones, hasta hay que llevar las tareas del trabajo para la casa, porque es casi imposible aplazarlas, porque el tiempo no alcanza. Falta además mayor reconocimiento a los logros de las mujeres en sus puestos de trabajo. Dirigir y hacerlo bien es posible con el entendimiento de la familia de que los roles tradicionales de lavar, planchar, cocinar, limpiar, hacer los mandados de la bodega no corresponden solo a la mujer; todos deben cooperar y ayudar en las labores del hogar, porque todos somos responsables de lograr esa armonía como familia.

En relación con el empoderamiento de la mujer en sociedad reseñan que

las mujeres cubanas tienen derecho al disfrute pleno de condiciones de igualdad, a vivir libres de discriminación, a poder elegir su destino, a acceder a las mismas oportunidades que los hombres y a construir la vida a partir de sus potencialidades para sentirse verdaderamente útiles y que aún quedan muchos retos por delante: seguir trabajando por desterrar las conductas machistas que todavía hoy se aprecian en la sociedad cubana, no solo por parte de los hombres, sino también de muchas mujeres que prefieren ser valoradas como objetos decorativos, dependientes económicamente de los hombres.

Esas conductas en ocasiones limitan que la mujer sea plenamente reconocida por su desempeño en áreas donde antes no tenía una fuerte presencia, como los cargos de dirección.

Ambas entrevistadas consideran *que ser profesoras universitarias ha hecho realidad muchos de sus anhelos.* Aunque no estudiaron para ello, cuando dieron su primera clase como alumnas ayudantes, otra posibilidad para la mujer en el contexto universitario, se convencieron que este era su camino: enseñar y transmitir a otros lo aprendido, contribuir a formar seres humanos mejor preparados, no solo profesionalmente, sino también espiritualmente. Son muchas las vivencias y las satisfacciones que han tenido como mujeres en este contexto.

CONCLUSIÓN

En el escenario del mundo moderno, del contexto político, laboral y educativo, las mujeres encontraron las motivaciones fundamentales para iniciar un movimiento organizado en pro de sus derechos ciudadanos, los cuales, hasta entonces, se preservaban como prerrogativa exclusiva de los hombres, lo que ha comenzado el desarrollo prospectivo de las mujeres hacia el reconocimiento de estas y su evolución. El análisis realizado revela el avance a estadios superiores de la identidad propia de la mujer en su trayectoria educativa, desde su valoración en el contexto de la Educación Superior, lo que evidencia la necesidad de no esconderla en un genérico masculino, sino reconocerla desde su individualidad. Las políticas no sexistas subrayan la importancia de integrar y promover un sentimiento de solidaridad de género y una base de confianza y autovaloración por el hecho de ser mujer.

La educación en Cuba se ha desarrollado bajo el enfoque de derecho social que pauta su Constitución. En esta arquitectura normativa, el diseño de la política educativa se ha regido por los principios de inclusión (carácter masivo) con equidad (sin distinción de edades, sexo, raza religión o lugar de residencia). El acceso a la educación, la permanencia y la movilidad a lo largo del sistema, son logros en el plano de la equidad social de la mujer.

La concepción de la Educación Superior cubana ha avanzado hacia una visión holística del desarrollo integral de la personalidad de los jóvenes que se forman como profesionales, propiciando la eliminación de estereotipos sexistas, incentivando la formación personal, profesional y social de hombres y mujeres, sustentada en la igualdad de oportunidades para su desempeño en los diversos ámbitos del desarrollo, con independencia de la existencia de brechas de género que aún subsisten en el proceso de socialización.

Si bien en las dos últimas décadas se ha avanzado en el acceso de las mujeres a las instituciones de educación superior, aún se manifiestan deficiencias como consecuencia de tres perspectivas centradas en las personas, en la estructura organizacional del sistema universitario y en la cultura a nivel mundial.

Se mantiene como un desafío el continuar trabajando en la transformación de la mentalidad de hombres y mujeres acerca de los roles masculino y femenino en la sociedad. Este aspecto es un proceso en el que la educación, la cultura y la práctica cotidiana desempeñan un rol decisivo y en el que se involucran todos los factores de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, G. Luis Orlando. (2005). *Epistemología de la educación superior: una concepción para la universidad contemporánea ante la sociedad del conocimiento*. Universidad Autónoma de Barranquilla, Colombia.
- Alfonso Olivera, Rachel. (2012). «La perspectiva de género en la educación superior. Fundamentación para su estudio». Ponencia presentada en el 8º Congreso Internacional de Educación Superior, Universidad 2012. «La universidad por el desarrollo sostenible». La Habana, Cuba. www.reduniv.edu.cu (Consultado el 21 de diciembre, 2021).
- Andreu P. y Bassolo, P. (1928). *En defensa del sufragio femenino*. Matanzas, Edición Imp. Casa Solís.
- Azuaje Rondón, Vanessa (2014). *Mujeres en la Educación Superior. Una mirada desde Venezuela*. *Revista Integración y Conocimiento*. Núcleo de Estudio en Investigaciones en Educación Superior del MERCOSUR. n°2.
- Betancourt Agüero, Laura (1927). *Oportunidad en que debe concederse a la mujer cubana el ejercicio del derecho al sufragio*. Imprenta Cruz Roja. La Habana, Cuba.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). «Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.135-152.
- Carrión Cabrera, L. y Parrado Álvarez, O.L. (2019). La participación de la mujer cubana, una necesidad para el desarrollo de la sociedad. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/01/participacion-mujer-cubana.html> (Consultado el 28 de junio, 2021).
- Colectivo de Autores. (2004). Reflexiones teórico prácticas desde las Ciencias de la Educación. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba.
- Constitución de (Cuba) de 1940. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Biblioteca Virtual.
- Cruz Escalona, Claudia Mara. (2017). *La perspectiva de género en el discurso audiovisual de la Revista Informativa «En Primer Plano» de TeleCristal*. (Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Comunicación Social). Repositorio Universidad de Holguín, Holguín.
- Cruz Palacios, Y. (2022a). «Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.35-59.

- Cruz Palacios, Y. (2022b). «Femmes cadres cubaines: Points de vue selon une perspective genrée», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.35-57.
- Domínguez, María Isabel (2012). Juventud y educación en Cuba: estrategia de inclusión social femenina. *Cuban Studies* vol.42, p.3-21.
- Gaceta Oficial de Cuba. 5/05/1997. Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing. República de Cuba.
- Góngora Cruz, L. y B. Márquez Montoya (2022a). «Mujeres y trabajo en Cuba: Visión desde experiencias personales», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.199-217.
- Góngora Cruz, L. et B. Márquez Montoya (2022b) «Femmes et travail à Cuba: une vision basée sur des expériences personnelles», L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.199-219.
- Hernández-Chávez, C. N. (2010). *Género. Selección de Lecturas*. La Habana: Caminos.
- Lámar, Hortensia (1926). *Sufragio político para la mujer*. La Habana, Cuba.
- Larguía, Isabel y Dumoulin, John (1976). *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Editorial Anagrama, S.A., Barcelona.
- Lemoine, María. V. (1985). *La mujer en la ciencia en Venezuela*. Tesis Doctoral. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Caracas, Venezuela.
- Lemaitre, M.J. (2005). «Equidad en la Educación Superior: un concepto complejo», *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(2), 70-79.
- Lafortune, L. (2022a). «Feminista y matemática: un dúo explosivo», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.219-239.
- Lafortune, L. (2022b). «Féministe et mathématicienne: un duo explosif», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.221-241.
- Luengo Navas, Julián (2004). La Educación como objeto de conocimiento. Capítulo del Libro de Pozo Andrés, Luengo Navas, et al. Madrid. Biblioteca Nueva. Sitio: www.ugr.es
- Ministerio de Educación Superior (2012). Prontuario del Curso 2011-2012. Estadística de la Educación Superior. La Habana, Cuba.

- Montori, Arturo (1922): *El feminismo contemporáneo*. La Habana Imprenta Moderna Poesía.
- ONU. (2000) Las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica [Internet]. Nueva York: Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing; 2000. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultado el 21 de diciembre, 2021).
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Peppino, M. (2006). Lectura y pensamiento críticos: Estrategias para desenvolverse en el ciberespacio. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Quintana Nedelcu, Danay; Blázquez Graf, Norma (dir.) (2017). Equidad de género en educación superior y ciencia: agendas para América Latina y el Caribe. Ciudad de México: UNAM.
- Tristá Pérez, Boris, Amelia Gort Almeida y Enrique Iñigo Bajos. (2013). Equidad en la Educación Superior Cubana: Logros y Desafíos. *Lusófona de Educação*. Brasil, (24).
- UNESCO (2015). *La educación para todos, 2000-2015: logros y desafíos*. París: Ediciones UNESCO.
- UNESCO. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. En: América Latina y el Caribe solo Cuba alcanzó los objetivos globales de la educación para todos en el período 2000-2015*. <http://es.unesco.org> (Consultado el 21 de diciembre, 2021).
- Vasallo Barrueta, Norma. (1995). Revista Cubana de Psicología. La evolución del tema mujer en Cuba. Vol 12 No. 1-2. Facultad de Psicología, Universidad de La Habana. Cuba.

SEGUNDA PARTE

Miradas sobre el racismo



5

EL CABELLO DE LAS MUJERES NEGRAS, FUENTE DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Deborah Nadima Kadulua
Gobierno de Canadá
deborahnadimak@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Este artículo presenta mi trayectoria profesional desde la perspectiva del papel que ha desempeñado la textura de mi cabello en la misma, en un entorno de trabajo predominantemente blanco. Concretamente, aborda la cuestión del cabello y los estilos de peinado profesionalmente aceptables. Se puede observar que, cuando se trata de sus cabellos, las mujeres negras experimentan más ansiedad en el lugar de trabajo que las blancas. Sin embargo, cuanto más se acepte el cabello natural en la sociedad, sea cual sea su tipo, más centros de trabajo estarán dispuestos a admitirlo, lo que garantizaría una trayectoria profesional libre de discriminación por el cabello.

Esta cuestión se aborda aquí en cuatro partes. En la primera parte, se establece que las mujeres negras pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo debido a la textura de sus cabellos. En la segunda parte, llegamos a la siguiente conclusión: con el fin de garantizar una trayectoria profesional libre de discriminación basada en el cabello se necesita un diálogo abierto para promover la aceptación en el entorno laboral. La tercera parte trata sobre los derechos civiles, prestando especial atención a la evolución del movimiento a favor del cabello natural en Estados Unidos y a la batalla para lograr la plena aceptación del cabello natural en el medio profesional. Luego, en la última parte, se proponen soluciones para maximizar una trayectoria profesional saludable con el cabello natural. Por tanto, el diálogo abierto, la confianza en uno mismo, la resiliencia y un enfoque profesional del trabajo resultan ser las principales fortalezas para garantizar un progreso profesional saludable.

1. LAS MUJERES NEGRAS Y SUS CABELLOS: UN PROBLEMA DE DISCRIMINACIÓN

Deberíamos ser juzgados por lo que hay dentro de nuestra cabeza, no por lo que hay sobre ella. Entonces, si mi pelo es un reflejo de mi carácter, debería mostrar a todos mi belleza interior, mi creatividad, mi estilo, mi energía, mi talento y mi determinación frente a las fuertes probabilidades (Doggett, 2019, s.p. traducción libre)¹

En este sentido, Wilkerson (2017) afirma que la preferencia por el cabello natural no es una fase. Este movimiento es un intento de lograr un estilo de vida saludable, una existencia auténtica y una redefinición de lo que significa la belleza.

En Estados Unidos, a lo largo de los años, las mujeres negras han sido objeto de medidas restrictivas en materia de vestimenta. Esto comenzó con la Ley Tignon², la cual fue implementada en Nueva Orleans en 1785, en plena sociedad colonial, con el fin de no hacer sombra a los blancos. Los efectos de esta ley continúan hasta hoy, en 2021. Un ejemplo de ello es cuando las mujeres negras tienen que cubrir su cabello o cambiar su textura y alisarlo para que se parezca al de las mujeres blancas (Griffin, 2019). Esto último se ha fomentado y popularizado enormemente a través de anuncios en televisión y en revistas.

El debate continúa en torno a lo que se considera como un estilo de peinado profesionalmente aceptado cuando se trata del cabello de las mujeres negras, pero aún no existe una solución real. Las mujeres negras a menudo reciben críticas sobre su cabello, o en muchos casos se ven obligadas a elegir entre su pelo natural y la promoción profesional. El informe publicado por Block y Galabuzi (2011), en colaboración con el Instituto Wellesley y el Centro Canadiense de Políticas Alternativas, sostiene que las mujeres negras sufren a diario muchos abusos, a menudo ocultos y en silencio (Nasser, 2016).

En las últimas décadas, varios casos de discriminación en Estados Unidos han suscitado discusiones, incluso debates, con el objetivo de determinar si el cabello natural, al igual que los estilos como las trenzas y las extensiones afro constituyen «una característica racial inmutable como el afro» (Griffin, 2019, s.p.). Sin embargo, a pesar de la popularización de las trenzas y otros

1. «We should be judged by what's inside our heads, not what's on top. And if my hair is to be a reflection of my character, it should show the world my inner beauty, my creativity, style, energy, flair and determination in the face of strong odds» (Doggett, 2019, s.p.).

2. Un tignon es un pañuelo madras utilizado como cofia para cubrir su cabello, especialmente en Luisiana: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/tignon>

estilos, se documentó una reacción inicial en 1981, cuando la compañía aérea American Airlines exigió a una empleada que se quitara sus trenzas. Este caso llegó a los tribunales donde, lamentablemente, la justicia se puso de parte del empleador alegando que las trenzas no eran una característica racial inmutable como lo es el afro (Griffin, 2019). Esta misma sentencia fue retomada diez años después por la compañía Hyatt Regency para obligar a una empleada a dimitir porque se negó a deshacer sus trenzas.

Además, en 2010, a Chastity Jones se le denegó una oferta de trabajo después de que se negara a cortarse sus extensiones *dreadlocks*³, que, según el empleador *Catastrophe Management Solutions*, «tienden a desordenarse» (Griffin, 2019, s.p.). Este caso fue presentado por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC por sus siglas en inglés) en 2013 y de nuevo en 2016. En ambas ocasiones, el caso fue desestimado basándose en el argumento de que, aunque los *dreadlocks* se asocian tradicionalmente a los afro-descendientes, el empleador no tiene la obligación de dar un trato diferente por motivos de raza (Griffin, 2019). Por ello, se han multiplicado los casos de discriminación en los tribunales estadounidenses, lo que ha hecho que se introduzcan leyes para proteger a las personas negras y sus cabellos. Esto es lo que abordaremos cuando tratemos el tema de los derechos civiles.

Un estudio de muestreo realizado en 2016 por el *Perception Institute*⁴ en Estados Unidos estableció la forma en la que las mujeres blancas y negras evalúan explícita e implícitamente una variedad de cabello. Este estudio confirma que, en general, entre las mujeres blancas existe un sesgo negativo explícito hacia la textura del cabello de las mujeres negras. Entre otras cosas, lo consideran menos hermoso, menos atractivo y menos profesional que el pelo liso. Las mujeres negras, en cambio, experimentan una cierta estigmatización hacia su cabello y la textura del mismo. Esta percepción se debe en parte a la devaluación de los estilos naturales expresada por las mujeres blancas. Los prejuicios están arraigados.

El mismo estudio del Perception Institute (McGill Johnson, Godsil, MacFarlane, Tropp y Ativa Goff, 2017) examinó las actitudes implícitas y explícitas relacionadas con el cabello de las mujeres negras. Para ello, el

3. *Dreadlocks*: también conocidos como rastas, son un tipo de peinado permanente característico de los rastafaris que consiste en enredar y tejer el cabello dividido en mechones para crear diferentes tipos de texturas.

4. El Perception Institute es una organización estadounidense sin fines de lucro, donde se trabaja para proveer soluciones que reduzcan los prejuicios y la discriminación sobre las bases de raza, etnia, género, etc.

instituto creó una herramienta de evaluación para juzgar los sesgos implícitos relacionados con el cabello natural, una herramienta llamada «Hair IAT»⁵. Utilizando esta herramienta, el estudio reveló que la mayoría de las participantes, independientemente de su raza, demostraban un sesgo implícito negativo hacia la textura del cabello de las mujeres negras. También se descubrió que las mujeres blancas pertenecientes a la comunidad que defiende el cabello natural tenían tres veces más probabilidades de ser neutrales que aquellas de la muestra nacional, aunque la mayoría seguía mostrando una fuerte preferencia por el cabello liso.

Además, este mismo estudio explora las preocupaciones, presiones sociales y experiencias que tienen las mujeres negras en relación con su propio cabello. Por ejemplo, aunque casi todas las mujeres se preocupan por su cabello, las negras experimentan más ansiedad con respecto a este que las blancas. El estudio también señala que una de cada tres mujeres negras afirma que su pelo es una de las razones por las que tiene dificultades para encontrar trabajo, en comparación con una de cada diez mujeres blancas. Una de cada cinco mujeres negras siente la presión social de alisarse el pelo para el trabajo. Por último, el estudio destaca que las mujeres negras se sienten estigmatizadas por sus cabellos y esta estigmatización se debe, entre otros aspectos, a la desvalorización de los estilos naturales expresada por las mujeres blancas.

En Canadá se han sumado otros casos de discriminación en los últimos años. Un ejemplo es el caso de Cree Ballah, una mujer de 20 años empleada de una tienda Zara, a la que sus supervisores le dijeron: «no intentamos ofenderte, pero en Zara (buscamos) una imagen profesional limpia y el peinado que llevas ahora no se corresponde con la imagen de Zara» (Lee-Shanok, 2016, s.p. traducción libre)⁶. La empleada llevaba trenzas recogidas en un moño. Este es también el caso de Lettia McNickle, que fue enviada a casa por su empleador por llevar trenzas. Su caso acabó ante la Comisión de los derechos de la persona de Quebec, la cual ordenó al empleador pagar más de 1 400 dólares por daños y perjuicios a la empleada (Laframboise, 2019). A pesar de los casos emergentes de discriminación relacionados con el cabello en el país, todavía no existe en Canadá una ley similar a la instituida en Nueva York, destinada específicamente a proteger a las personas negras de la discriminación por su cabello.

5. IAT = *Implicit Association Test* (Test de asociación implícita).

6. «They took me outside of the store and they said, ‘We’re not trying to offend you, but we’re going for a clean professional look with Zara and the hairstyle you have now is not the look for Zara’» (Lee-Shanok, 2016, s.p.).

Personalmente, he tenido la suerte de no haber sufrido discriminación por mi cabello, al menos no directamente. No obstante, en ocasiones me he preguntado si me han contratado solo para cumplir los requisitos de inclusión exigidos a toda entidad gubernamental. El testimonio de Blake, citado por Nasser (2016), se refiere a esto cuando confiesa a la Société Radio-Canada que le pidieron que aceptara una oferta de trabajo para ayudar a un empleador a cumplir con una determinada cuota requerida en el espacio multicultural. «Las funciones que me asignaron cuando me contrataron en 2016, con solo 23 años, eran las de un empleado experimentado que acababa de jubilarse. Sin embargo, mi salario era tres veces inferior al del empleado al que sustituía. Esperé todo un año para recibir un ascenso por el trabajo que hice y por mis méritos, mientras que otros colegas, contratados casi al mismo tiempo que yo, fueron promovidos a los pocos meses con solo una firma. Durante ese período de un año, me presentaba a todas las convocatorias de vacantes».

En la siguiente sección, presento mi trayectoria profesional basándome en el lugar que ha ocupado mi pelo y en la necesidad de un diálogo abierto. Abordo el tema del cabello natural profesionalmente aceptable en el puesto de trabajo. Este tema se explora a través de anécdotas de mi vida profesional y la de otras mujeres. También se presentan algunos elementos teóricos de investigaciones que respaldan mis afirmaciones con el fin de ofrecer una mejor visión general sobre este tema.

2. LA NECESIDAD DE UN DIÁLOGO ABIERTO

Mi primera experiencia profesional comenzó en 2014, durante mi tercer año de universidad, en un lugar de trabajo predominantemente blanco. Las empleadas negras que me precedían ya habían impuesto un estilo básico a su manera, una luciendo su pelo natural y la otra con trenzas al estilo africano. Así que, al llegar, sin saberlo, seguí el ejemplo de mis compañeras con mi cabellera y por ello no recibí ningún comentario despectivo.

Mi pelo empezó a ser fuente de comentarios en el trabajo cuando decidí seguir el movimiento que lucha por el derecho al cabello natural, un movimiento que incita a las mujeres y los hombres negros a aceptar su cabellera natural. Esto coincidió con el inicio oficial de mi carrera profesional en 2016. Acababa de graduarme de la Universidad de Ottawa cuando me ofrecieron un puesto permanente dentro de la dirección general de Sport Canadá. Me recorté el cabello muy corto para destacar la ocasión y marcar el comienzo de una nueva etapa en mi vida. Cuando llegué a la oficina, el director me miró durante lo que pareció una eternidad antes de decir: «Te

queda bien el peinado», luego me preguntó cuánto tiempo planeaba conservarlo... Mi pelo fue un tema de conversación y cuestionamiento constante durante casi los primeros cuatro años en mi empleo, tanto por ser la única mujer negra como por ser la empleada más joven. En ese ambiente, es justo decir que no había nadie más a quien mis compañeros de trabajo pudieran comentar o preguntar sobre su cabello.

En otra ocasión, volvía a mi oficina con una taza de té en la mano. Cuando llegué, me senté y vi a una coordinadora de pie detrás de mí con una trenza en las manos: *Creo que has perdido esto*, dijo con una sonrisa en los labios. Un sentimiento de asombro y vergüenza me invadió cuando vi la trenza en sus manos. Curiosamente, me preguntó si podía explicarle cómo volver a poner la trenza en mi cabeza. El estilo que llevaba en ese momento se llama «crochet», este consiste en unir trenzas de una en una a nuestro cabello natural ya tejido en trenzas africanas. El resultado final se parece a las rastas. Ese instante, inicialmente incómodo, se convirtió rápidamente en un momento educativo para las dos. Ella aprendió a hacer crochet y yo me hice una nota mental para no volver a usar este peinado en el trabajo. Esta experiencia me hizo darme cuenta de la necesidad de tener un diálogo abierto sobre mi cabello y las diferentes formas de acomodarlo.

A lo largo de mi carrera, he observado a mis colegas y he sentido su renuencia a hacerme preguntas sobre mi pelo. Con los años, he hecho saber a muchos que estoy abierta y me siento cómoda respondiendo a cualquiera de sus preguntas sobre mi cabello. Este diálogo suele comenzar con miradas dudosas. Después, siempre hay un valiente que se atreve a preguntar por simple curiosidad: *¿Ese es tu cabello natural? ¿Puedo tocarlo?* Luego viene la evaluación de los diferentes estilos de peinado. Con el tiempo, los compañeros se sienten lo suficientemente cómodos como para expresar su preferencia.

En 2016, el estudio del Perception Institute (McGill Johnson et al., 2017) indicó que una de cada tres mujeres negras considera que su pelo es una razón para ser contratadas o no, en comparación con una de cada diez mujeres blancas. La publicación de este estudio se produjo en un momento en el que, en mi lugar de trabajo en el mundo deportivo, se abordaba la cuestión de las barreras a las que se enfrentan las minorías visibles a la hora de acceder a los deportes, barreras que había que eliminar. Una de mis colegas se acercó a mí y me preguntó si me sentía identificada con los resultados de este estudio. Esta pregunta dio lugar a un interesante debate sobre los diferentes peinados que llevan las mujeres negras, el tiempo que se tardan en elaborarlos y la necesidad de proteger sus cabelleras durante las actividades deportivas.

Cuando te encuentras en un entorno de trabajo en el que la gente está en «modo descubrimiento» sobre tu pelo, aprendes a ser paciente y a poner una bonita sonrisa de bienvenida cuando la conversación gira en torno a este tema. Sin embargo, al ser la única mujer negra en un determinado escenario profesional, se percibe rápidamente la indecisión de los colegas a la hora de hacer preguntas que puedan ser malinterpretadas. Un colega me dijo una vez que mi pelo, debido a su extravagancia, a veces contradice a mi carácter, que es más bien tranquilo y reservado. Según la reflexión de Doggett (2019), que cito al principio del artículo, diría que la «extravagancia» de mi cabello ofrece una visión de mi carácter. No obstante, este no refleja para nada la calidad de mi trabajo ni mis capacidades para avanzar en mi carrera.

¿Acaso el cabello natural constituye una barrera para el ascenso de las mujeres negras en el ámbito profesional? Mientras que mi experiencia con el pelo en el lugar de trabajo ha sido en general positiva, a otras mujeres, por ejemplo, a Leila, se les ha animado a adoptar estilos de pelo liso para disimular su cabello afro (Sini, 2016). La expresión «Yo no soy mi cabello» comenzó a circular en 2006 a raíz de una canción titulada «I am not my hair» de la artista india Arie. Esta canción, escrita originalmente para las mujeres que habían perdido su cabello a causa del cáncer, fue rápidamente retomada ya que cuestionaba los estándares de belleza de la sociedad (Ramsey, 2009). Algunas mujeres intentan, con esta frase, enfatizar la distinción entre la persona y la calidad del trabajo realizado cuando se trata del avance de las mujeres negras en el ámbito profesional.

3. UNA CUESTIÓN DE DERECHOS CIVILES

Durante más de cuarenta años, se han acumulado y siguen acumulándose casos convincentes de discriminación sufrida por trabajadoras y trabajadores negros a causa de sus cabellos. Esto ha sucedido sobre todo en Estados Unidos, con resultados dispares a pesar de los cambios sociales y la evolución de las costumbres culturales; el entorno jurídico sigue siendo incierto (Griffin, 2019). Como se mencionó al principio del artículo, la aversión hacia el cabello de las mujeres negras en Estados Unidos ha estado presente desde el año 1700, especialmente desde la «Ley Tignon». Las mujeres esclavas que trabajaban en el campo eran obligadas a cubrirse el pelo. Esta conocida ley incluso obligaba a las mujeres negras que se habían liberado a cubrirse el pelo para indicar que provenían de la clase esclava (Griffin, 2019).

A principios del siglo XX, se difundieron ampliamente los productos y herramientas que se usaban para alisar el cabello encrespado, como, por ejemplo, el peine caliente popularizado por Sarah Walker. Aunque muchos la acusan de perpetuar la idea de que el pelo liso conduce al ascenso económico y social, Walker ofreció a las mujeres negras un camino hacia la aceptación social (Griffin, 2019).

El primer movimiento a favor del cabello natural se desarrolló realmente en la década de 1960. Bautizado como «Black is beautiful»⁷, este movimiento pretendía reafirmar a las personas negras en la idea de que su piel, sus rasgos faciales y su cabello eran «admirables». El activista Marcus Garvey alentó, entre otras, a las mujeres negras a amar sus bucles rizos, diciendo que seguir los estándares de belleza de los blancos denigra la belleza de las mujeres negras. Además, afirmó: «¡No te quites los pliegues del cabello! Elimínalos de tu cerebro» (Griffin, 2019, n.p.)⁸. Pese a ello, durante las décadas de 1980 y 1990, gracias al aumento del número de anuncios en la televisión y en las revistas que animaban a las mujeres negras a cambiar la textura de su cabello, aumentó el número de mujeres negras que adoptaron el pelo planchado y alisado. Al mismo tiempo, se popularizaron estilos como las trenzas y coletas gracias a celebridades como Janet Jackson.

Una segunda ola del movimiento del cabello natural se extendió desde el año 2000. Esto provocó un cambio cultural que hizo que muchas mujeres negras abandonaran los productos para alisar el cabello y adoptaran peinados naturales. Este movimiento adquirió una nueva dimensión con la llegada de redes sociales como *YouTube* y los blogs acerca del cabello natural que incentivaron a muchas mujeres a reaccionar. Varios documentales⁹ lograron que la comunidad afroamericana se sensibilizara con la historia del cabello natural en Estados Unidos y el efecto perjudicial de los productos de tratamiento para cambiar la textura del cabello de las mujeres negras. En el documental «Good Hair», el cómico Paul Mooney dice: «Si tus cabellos están alisados, ellos (los blancos) no tienen que preocuparse. Si tus cabellos están encrespados, ellos (los blancos) no están contentos» (Stilson et al., 2009).

7. «El negro es hermoso».

8. «Don't remove the kinks from your hair! Remove them from your brain» (Griffin, 2019, s.p.; traducción libre).

9. Nos referimos a documentales como «My Nappy Roots: A Journey Through Black Hairitage» de Kimbell y Bluemke (2010) o «Good Hair» especialmente producido por el comediante Chris Rock (Stilson, Rock y HBO, 2009).

Gracias a esta información y a las redes sociales, muchas mujeres negras han podido compartir tutoriales sobre cómo peinar o cuidar sus cabellos y así conectar con otras mujeres que tienen las mismas inquietudes. Según Jackson (2017), estas comunidades que se crearon en *YouTube* y la promoción del cabello natural, así como su aceptación por parte de las mujeres negras, no solo permitieron la difusión de información, sino que también indujeron un cambio en la comprensión cultural de dicho tipo de cabello.

En 2006, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos y la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York publicaron un manual titulado *Compliance Manual on Race and Color Discrimination*¹⁰. En este manual se dan detalles sobre la discriminación en el entorno laboral basada en características físicas asociadas a la raza, como el color de la piel, el cabello, los rasgos faciales, además de la altura y el peso. El mismo establece que las direcciones de empresas no pueden discriminar a una persona con un corte de pelo afro porque el afro es el estilo de pelo natural de las personas negras (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2006). Los empleadores tienen derecho a imponer normas de aseo y limpieza siempre que estas tengan en cuenta las diferencias raciales y que las reglas se apliquen por igual. Ellos tampoco pueden imponer normas estrictas sobre los diferentes peinados que llevan las personas negras.

En 2019, la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York emitió una declaración para proteger los derechos legales de los residentes y las residentes a llevar el pelo como mejor les parezca (New York City Commission on Human Rights, 2019). La Comisión argumenta que el cabello natural y los peinados están relacionados con la raza y, por tanto, están protegidos por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y nacionalidad (New York City Commission on Human Rights, 2019). Esta declaración llega a especificar los peinados que llevan las personas negras, incluyendo el cabello natural, los peinados procesados o sin procesar como los *dreadlocks*, las trenzas africanas torcidas, las trenzas, los nudos bantúes y los afros (New York City Commission on Human Rights, 2019). Con esta declaración, los residentes y las residentes de la ciudad de Nueva York disfrutaban de más protección contra la discriminación laboral que la que ofrece el gobierno federal de Estados Unidos.

10. Manual de cumplimiento sobre la discriminación por raza y color.

Mientras más se acepte el cabello natural en la sociedad, más se admitirá en el lugar de trabajo. Según la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York

Las prohibiciones o restricciones sobre el cabello natural o los peinados asociados a las personas negras suelen tener su origen en las normas de apariencia de los blancos y perpetúan los estereotipos racistas según los cuales los peinados de los negros son poco profesionales. Estas políticas exacerban los prejuicios contra los negros en el empleo, la escuela, la práctica de deportes y otros ámbitos de la vida cotidiana (New York City Commission on Human Rights, 2019 n.p. traducción libre)¹¹. Doggett (2019) sostiene que la única manera de cambiar estas reglas es desafiarlas.

4. SOLUCIONES PROPUESTAS

Si en este texto he optado por el ángulo de la tolerancia y aceptación de mi cabello natural, mis comentarios apuntan a lo universal, es decir a cualquier forma de racismo. En esto, nos sumamos a las preocupaciones antirracistas de colegas cubanos, Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias y García Cobas (2022a-b). Para evitar la discriminación a lo largo de mi trayectoria, he podido poner en práctica algunas soluciones sugeridas por otras mujeres que también han elegido navegar por el mundo profesional con el pelo natural. La primera solución es el diálogo abierto. Este es, ante todo, un modelo de atención a la salud mental que implica un acercamiento coherente de la familia y de la red social. El tratamiento se lleva a cabo a través de un sistema integral que reúne a la familia y a la red social, a la vez que incluye al paciente (NHS Foundation Trust, 2020). Este modelo ha sido retomado y adaptado en el sector de los negocios, convirtiéndose en un método para revelar nuevas estrategias empresariales y crear equipos de trabajo más abiertos y creativos (Utley, 2017).

En mi lugar de trabajo, este diálogo abierto suele comenzar con la norma de que cada persona es libre y debe sentirse cómoda compartiendo sus opiniones y haciendo preguntas sin riesgo de ser juzgada. Adopté esta regla para facilitar la aceptación de mi cabello y el hecho de que no soy mi pelo, sino una persona y una empleada por derecho propio. En efecto, los colegas

11. « Bans or restrictions on natural hair or hairstyles associated with Black people are often rooted in white standards of appearance and perpetuate racist stereotypes that Black hairstyles are unprofessional. Such policies exacerbate anti-Black bias in employment, at school, while playing sports, and in other areas of daily living. » (New York City Commission on Human Rights, 2019, s.p.).

se acercaban a mí para darme su opinión sobre mi cabello o simplemente para hacerme preguntas sobre este. Es necesario decir que había abierto la puerta, como lo relato más adelante.

La revista *Forbes* cita como argumentos a favor del diálogo abierto el reconocimiento de que no siempre se tiene la razón, la necesidad de una diversidad de opiniones y la necesidad de transparencia para conformar una cultura propia de un determinado entorno de trabajo (Utley, 2017). El argumento de reconocer que no siempre se tiene la razón resultó ser acertado en mi caso. En algunas ocasiones, algunos colegas se han tomado la molestia de decirme que me he equivocado en la elección de ciertos peinados. Sin embargo, cuando se han gastado cerca de 150 dólares en un peinado, no se tiene prisa en cambiarlo por las opiniones desfavorables de algunos compañeros. La revista también señala la necesidad de transparencia como argumento para el diálogo abierto en el lugar de trabajo. No puedo afirmar que mi pelo tuvo un gran impacto en la cultura de mi lugar de trabajo, pero sí puedo decir que ayudó a promover una ambiente más abierto, acogedor y curioso.

Yo añadiría a estos argumentos a favor del diálogo abierto la necesidad de ser conscientes de los sesgos implícitos y explícitos contra el cabello natural y las personas negras. Como ya he mencionado, nunca he sentido que mi pelo haya contribuido positiva o negativamente a mi progreso profesional, una experiencia diferente de Ross-Nadié (2022a-b). Durante cuatro años fui la única mujer negra en la dirección general de Sport Canada. No tenía conocimiento de que hubiera ninguna otra mujer negra antes de mí. Además, para la mayoría de mis colegas, era la primera vez que se relacionaban con alguien que cambiaba a menudo de peinado. Para mí, era la primera vez que me encontraba en un entorno en el que las personas tenían muchas preguntas y comentarios que hacer sobre mi pelo.

La segunda solución viene de una encuesta realizada por la compañía publicitaria Byrdie a veintidós mujeres negras que llevaban el cabello natural en el entorno profesional. Estas mujeres, casi de manera unánime, sugirieron que la confianza en uno mismo es un medio para proyectar seguridad. Una mujer, Aysha, que trabaja como controladora financiera, dice que el poder está en nuestras manos: «Cuando llevamos nuestro cabello con confianza, mostramos a la gente que no seremos víctimas de discriminación debido a la forma en que nuestro pelo crece en nuestra cabeza» (Allen, 2020, n.p. traducción libre)¹².

12. «When you wear your hair confidently out, you're showing people that you will not be discriminated against for the way your hair grows out of your scalp» (Allen, 2020, s.p.).

La tercera solución es la resiliencia, la capacidad psicológica de los seres humanos para superar un shock traumático y reconstruirse de forma socialmente aceptable. En mi caso, sin llegar al trauma, muchas veces me aconsejaron que no dejara que la ignorancia me afectara a mí o a mi trabajo. No podemos controlar las acciones o las palabras de los demás, pero sí tenemos la capacidad de controlar cómo reaccionamos ante esas acciones o palabras. Cuando nos encontramos en una situación en la que nos sentimos abrumados o incluso afectados por lo que se dice de nosotros, es importante ser resilientes para poder afrontarla.

La cuarta y última solución es dejar que tu trabajo hable por sí mismo. Dior, directora de cuentas, afirma en la encuesta de Byrdie: «Creo que, al final del día, la calidad de tu trabajo hablará por ti. Si produces un trabajo de alta calidad, no pasará desapercibido» (Allen, 2020, traducción libre)¹³. Adoptar un enfoque profesional en el trabajo ayuda a crear la separación deseada entre la persona y su cabello. Ya sea que tengamos el cabello liso o natural, es la calidad del trabajo realizado la que seguirá siendo el motivo principal de avance, retroceso o estancamiento en la carrera profesional.

CONCLUSIÓN

En conclusión, como la mayoría de las mujeres negras, tuve que aprender a cuidar mi cabello natural. Descubrí las diferentes texturas que mi pelo podía adoptar y una gran variedad de peinados, algunos de los cuales eran casi imposibles de hacer. Lo vi como una forma de descubrirme a mí misma, de aprender a quererme y aceptarme tal como soy, de ser yo misma y de lidiar con las opiniones de los demás sobre mis peinados. A pesar de que existe una mayor sensibilización sobre la historia del cabello de las personas negras y la industria que promueve productos para alterar la textura del cabello natural, muchas mujeres siguen sintiéndose presionadas a elegir entre sus cabellos y el progreso de su carrera. Muchas de ellas consideran que su cabello es una de las razones por las que tienen dificultades para encontrar empleo. Se han puesto en marcha medidas relacionadas con los derechos civiles para proteger a estas mujeres de la discriminación que pueden sufrir en el lugar de trabajo, incluida la declaración en los consejos de implementación de la ley sobre la discriminación racial por motivos del cabello emitida por la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York en 2019. Para ellas, ofrezco cuatro soluciones: el diálogo abierto con los colegas y los directivos, la confianza en sí mismas, la resiliencia frente a los comentarios, a menudo inconscientes, y algunas veces ofensivos y, por último, adoptar un enfoque profesional en el trabajo.

13. «I think, at the end of the day, the quality of your work will speak for you above all else. If you're producing top-quality work, that won't go unnoticed» (Allen, 2020, s.p.).

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, M. (2020, 24 février). « 22 Corporate Women Share What Wearing Their Natural Hair to Work Means », *Byrdie*. <https://www.byrdie.com/natural-hair-in-corporate-america> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Block, S. and G.-E. Galabuzi (2011). *Canada's Colour Coded Labour Market: The gap for racialized workers*, Toronto, Wellesley Institute and Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives. https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2011/03/Colour_Coded_Labour_MarketFINAL.pdf (Consultado el 24 de mayo, 2021).
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). « Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.135-152.
- Doggett, J. A. (2019, 14 février). “What’s It Going To Take For Black Hair To Be Seen As Professional?”, *Huffington Post*. https://www.huffingtonpost.ca/entry/black-hadiscriminationl_5c746ea5e4b03a10c230c2ad [Consultado el 24 de mayo 2021]
- Griffin, C. (2019, 3 juillet). “How natural black hair at work became a civil rights issue”, *JSTOR Daily*. <https://daily.jstor.org/how-natural-black-hair-at-work-became-a-civil-rights-issue/> [Consultado el 24 de mayo. 2021]
- Jackson, C. (2017). “YouTube Communities and the Promotion of Natural Hair Acceptance Among Black Women”, *Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 8(1), 45-54. https://www.elon.edu/u/academics/communications/journal/wp-content/uploads/sites/153/2017/06/05_Cameron_Jackson.pdf [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Kimbell, R. (réalis. and prod.) and J. Bluemke (réalis.) (2010). “My Nappy Roots: A Journey Through Black Hair-itage” [DVD], États-Unis, Virgin Moon Entertainment.
- Laframboise, K. (2019, 19 mars), “Montreal discrimination case over woman’s hairstyle will proceed to Human Rights Tribunal”, *Global News*. <https://globalnews.ca/news/5072688/montreal-racial-discrimination-madisons-human-rights-tribunal/> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Lee-Shanok, P. (2016), “Zara employee accuses store of discrimination over her hairstyle”, *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ballah-zara-discrimination-hairstyle-1.3527977> [Consultado el 24 de mayo, 2021]

- McGill Johnson, A., R.D. Godsil, J. MacFarlane, L.R. Tropp and P. Atiba Goff (2017). *The Good Hair Study: Explicit and Implicit attitudes Toward Black Women's Hair*, Perception Institute. <https://perception.org/wp-content/uploads/2017/01/TheGood-HairStudyFindingsReport.pdf> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Nasser, S. (2016). "The quiet pain of prejudice that black women feel looking for work in Toronto", *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/the-quiet-pain-of-prejudice-that-black-women-feel-looking-for-work-in-toronto-1.3838195> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- New York City Commission on Human Rights (2019). "Legal Enforcement Guidance on Race Discrimination on the Basis of Hair", *New York City Commission on Human Rights*. <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/hair-discrimination-legal-guidance.page> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- NHS Foundation Trust (2020). "What is Open Dialogue?", *NHS Foundation Trust*. <https://www.nelft.nhs.uk/dialoguefirst-whatisopendialogue/> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Ramsey, G. (2019). "I am not my hair - India.Arie", *Musiqology*. <https://musiqology.com/blog/2009/10/21/i-am-not-my-hair-india-ariel/> (Consultado el 24 de mayo, 2021)
- Ross-Nadié, E. (2022a). «Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.121-133.
- Ross-Nadié, E. (2022b). «Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.121-134.
- Stilson, J. (réalis.), Chris Rock Productions (prod.) and HBO Films (prod.) (2009). "Good Hair" [DVD], Los Angeles (CA), Roadside Attractions.
- Sini, R. (2016). "Wear a weave at work - your afro hair is unprofessional", *BBC News*. <https://www.bbc.com/news/uk-36279845> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2006). "Notice Concerning the Supreme Court's Decision in Vance v. Ball State University, 133 S. Ct. 2434 (2013)", in *Section 15 Race and Color Discrimination*. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/section-15-race-and-color-discrimination> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Utley, T. (2017). "The Importance of Open Dialogue with Your Team", *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/toriutley/2017/04/30/the-importance-of-open-dialogue-with-your-team/#72910a29550e> [Consultado el 24 de mayo, 2021]
- Wilkerson, K. (2017). "The Natural Hair Movement: An Understated Revolution", *Continuum Undergraduate Research Journal*, 56-63. <https://radar.auctr.edu/islandora/object/continuum%3A0001.008> [Consultado el 24 de mayo, 2021]

6

OSCILACIÓN ENTRE EL MARGEN Y EL CENTRO, LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE UNA MUJER RACIALIZADA EN QUEBEC (CANADÁ)

Élise Ross-Nadié
Universidad de Concordia, Quebec
elise.ross-nadie@mail.concordia.ca

INTRODUCCIÓN

Las trayectorias de los proyectos que me rodean son múltiples, así como las identidades que me habitan, que se encarnan en mí, que me atraviesan. Soy una mujer cisgénero¹, nací en Sherbrooke, una ciudad de cien mil habitantes situada en Quebec (Canadá) en 1984. Soy descendiente de padre gurunsi, residente en Ouagadougou, Burkina Faso, y de madre procedente de la región de Gaspé en Quebec (Canadá). Soy francófona, soy negra, soy trabajadora autónoma, soy investigadora. ¿Qué significa para mí ser mujer y trabajar? Para responder esta pregunta aparentemente sencilla, tomaré como base estas múltiples identidades y abordaré algunos conceptos clave del pensamiento feminista negro para revisar mi trayectoria profesional en tres momentos diferentes, centrándome especialmente en la intersección entre mi racialización y otros aspectos de mi identidad. Concluiré mis reflexiones a través del análisis de cuestiones que creo que nos permitirían imaginar nuevos mundos.

1. TEORÍAS FEMINISTAS DEL PUNTO DE VISTA E INTERSECCIONALIDAD

Harding (2004) ofrece una breve historia de las teorías feministas del Punto de Vista y analiza el contexto de su aparición. Las teorías feministas del Punto de Vista se inspiran en la epistemología marxista y abordan la relación

1. El adjetivo cisgénero, concretamente el prefijo cis, se refiere al hecho de que existe una correspondencia entre mi sexo biológico y el género que se me asignó al nacer (Schilt y Westbrook, 2009).

entre la producción de conocimiento y las prácticas de poder. Se presentan además como una forma de empoderar² a los grupos oprimidos y tienen como objetivo valorar sus experiencias, lo que permite el desarrollo de la conciencia de oposición. Para Harding (2004, p.3)

La teoría del Punto de Vista es una forma de epistemología, metodología, filosofía de la ciencia, una teoría social orgánica, que puede surgir cuando las personas oprimidas ganan una voz en el espacio público. «El orden social es diferente desde la perspectiva de nuestras vidas y luchas».³

Como metodología, las teorías feministas del Punto de Vista permiten que los grupos oprimidos se constituyan como sujetos colectivos y no como objetos de observación, definición y encuadre por parte de otros. Harding identifica otro aspecto fundamental del conocimiento que emerge de las teorías feministas del Punto de Vista y es que este es para los grupos oprimidos y es de naturaleza particular

la posición social de las mujeres y otros grupos oprimidos podría constituir un espacio de surgimiento, así como una fuente de aserción al conocimiento no solo sobre ellos mismos sino también sobre el resto de las relaciones sociales y naturales (Harding, 2004, p. 4).⁴

De esta manera, las teorías feministas del Punto de Vista se basan en la premisa de que el conocimiento está socialmente situado; los marcos conceptuales androcéntricos, racistas, eurocéntricos, económicamente favorecidos y heterosexistas garantizan que las vidas de los oprimidos sean sistemáticamente ignoradas o analizadas de manera incorrecta, además de influir en el análisis de las vidas de los opresores, la naturaleza y las relaciones sociales en general. En respuesta a estas críticas, la investigación y la reflexión deben partir de las experiencias de las mujeres, sus vidas y las actividades que desempeñan.

2. El término empleado en inglés es *empowerment*.

3. Traducción libre de: «Standpoint theory is a kind of organic epistemology, methodology, philosophy of science, and social theory that can arise whenever oppressed peoples gain public voice. 'The social order looks different from the perspective of our lives and of our struggles'.»

4. Traducción libre de: «that it could be the social location of women or other oppressed groups that could be the source of illuminating knowledge claims not only about themselves but also about the rest of nature and social relations (...).»

Otro aspecto que me atrajo fue la centralidad de la lucha política en las teorías feministas del Punto de Vista. El compromiso político resulta necesario para distanciarse de pretensiones de neutralidad y objetividad, propias de las teorías clásicas, para acceder a los saberes que respaldan las ideologías sexistas dominantes.

También era necesario crear colectivos de mujeres, o sea una conciencia de grupo que permitiera a las mismas diseñar un tipo de investigación en la que pudieran valorarse y comprometerse, así como transformar su propia conciencia en una conciencia de oposición, teniendo así la posibilidad de imaginar el fin de su opresión (Harding, 2004, p. 6).⁵

La última interrogante que me gustaría considerar a partir del artículo de Harding es cómo abordar las diferencias entre las mujeres en las teorías feministas del Punto de Vista. ¿Qué relaciones existen entre las diferentes perspectivas de las mujeres?

La labor de las mujeres de color ha sido especialmente importante en el desarrollo de nociones asociadas a la «interseccionalidad», es decir, aquellas posiciones sociales en las que las estructuras opresivas de género, clase, raza y otros proyectos antidemocráticos se entrecruzan de forma diferente para cada grupo (Harding 2004, 8).⁶

Hill Collins (1986) analiza el pensamiento feminista negro y sostiene que las ideas de las mujeres negras surgen por su doble marginación: estas luchan por la igualdad racial y la sexual. En este artículo, Collins introduce un concepto que es fundamental para el pensamiento feminista negro, el *outsider within*⁷. Para Hill Collins, las mujeres negras accedían a las esferas íntimas de la vida de las élites blancas dominantes en Estados Unidos como sirvientas,

5. Traducción libre de: «It was also needed to create women's collective, group consciousness that would enable women to design, and to value and engage in, the kind of research that could enable women to transform their consciousness into an oppositional one and to begin to see the possibility of ending their oppression».

6. Traducción libre de: «The work of women of colour has been especially important here in developing notions of the «intersectional» social locations where oppressive structures of gender, class, race and other antidemocratic projects intersect in different ways for different groups.»

7. Nota de la traductora: el estatus de *outsider within*, o sea, el estar simultáneamente afuera y adentro es teorizado por Collins a través de la experiencia de las mujeres negras en diferentes esferas de las que han sido históricamente excluidas. Collins lo ejemplifica con las trabajadoras domésticas negras que trabajan para familias blancas: son a la vez un «miembro privilegiado» (Collins, 1986) de esta familia y *outsider*, es decir foráneas, extranjeras.

como niñeras o como «madres» de niños blancos a su cargo. Pero a pesar de esta perspectiva interna, estas mismas mujeres negras nunca fueron consideradas miembros de sus «familias» blancas. Por lo tanto, permanecieron *outsiders within*, y es desde esta perspectiva que para Hill Collins las mujeres negras dieron lugar al pensamiento feminista negro.

Para Hill Collins (1986) el pensamiento feminista negro posee varias características: 1) Se produce por mujeres negras; 2) Asume que las mujeres negras tienen una perspectiva única sobre sus experiencias y que comparten ciertas percepciones comunes como grupo; 3) La diversidad de clase, región, edad y orientación sexual inherente al grupo diversificará la expresión y experiencia de estas percepciones comunes; 4) No todas las mujeres negras perciben los contornos del pensamiento feminista negro, por lo que el objetivo de los estudiosos de dicho pensamiento es la producción de hechos y teorías que aclaren la perspectiva feminista negra para las mujeres negras.

Para Hill Collins, el primer tema clave que surge del pensamiento feminista negro es el significado de la autodefinition y la autoestima, y su papel en la validación del poder de las mujeres negras como seres humanos. El segundo tema clave es la naturaleza interconectada y potencialmente simultánea de la opresión. Las opresiones relacionadas con la clase, la raza y el género son fundamentales para el pensamiento feminista negro, sobre todo porque las mujeres negras pobres se encuentran en la intersección de estas opresiones, y sus perspectivas y experiencias reflejan dicha complejidad. Hill Collins (1986, p.111) señala otro aspecto interesante:

Las feministas negras que ven la simultaneidad de las opresiones que afectan a las mujeres negras parecen ser más sensibles a cómo estos mismos sistemas de opresión afectan a los hombres afroamericanos, personas de color, mujeres y a los grupos dominantes en sí. Por lo tanto, si bien las activistas feministas negras pueden trabajar en nombre de las mujeres negras, rara vez proyectan soluciones separatistas para la opresión de las mujeres negras. Más bien, al igual que Cooper, proponen soluciones basadas en la «solidaridad con la humanidad».⁸

8. Traducción libre de: «Black feminists who see the simultaneity of oppression affecting Black women appear to be more sensitive to how these same oppressive systems affect Afro-American men, people of color, women, and the dominant group itself. Thus, while Black feminist activists may work on behalf of Black women, they rarely project separatist solutions to Black female oppression. Rather, the vision is one that, like Cooper's, takes its «stand on the solidarity of humanity».

El último tema clave para Hill Collins es la importancia de la cultura de las mujeres afroamericanas. Para ella, tener en cuenta la pluralidad de perspectivas de las mujeres negras crea las condiciones para que no exista una «cultura monolítica de las mujeres negras, sino culturas de mujeres negras socialmente construidas que constituyen colectivamente la cultura de las mujeres negras»⁹ (Hill Collins, 1986, p.112).

La autora concluye destacando la manera en que la experiencia de las mujeres negras como *outsider within* puede ser beneficiosa para muchas otras comunidades:

En este sentido, una diversidad de individuos puede aprender de la experiencia de las mujeres negras como *outsiders within*: dígase hombres negros, personas de clase trabajadora, mujeres blancas, otras personas de color, minorías sexuales y religiosas¹⁰ (pp.121-122).

En un breve ensayo, bell hooks (1989) aborda de forma poética y contundente la cuestión de la política de localización: ¿Quién habla? ¿De qué lugar? ¿Cómo hacemos hablar a las múltiples voces que hay en su interior? ¿Cómo sabemos de dónde vienen esas voces? «Me he enfrentado al silencio, a lo inarticulado. Así que cuando digo que estas palabras surgen del sufrimiento, me refiero a esta lucha personal por nombrar ese lugar desde el que soy capaz de alzar la voz, o sea ese espacio para mi teorización» (bell hooks, 1989, p.16).¹¹

Para ella, el lenguaje es un lugar de lucha y explica de dónde surge su voz trazando así el camino que la llevó a su carrera académica:

Los negros de comunidades marginadas que entran en el mundo académico o que gozan de algún privilegio cultural, pero que se niegan a abandonar los vestigios de lo que fueron, los símbolos de sus diferencias de clase o culturales, que se niegan a desempeñar el

9. Traducción libre de: «monolithic Black women's culture – rather, there are socially-constructed Black women's cultures that collectively form Black women's culture».

10. Traducción libre de: «In this sense, a variety of individuals can learn from Black women's experiences as outsiders within: Black men, working-class individuals, white women, other people of color, religious and sexual minorities».

11. Traducción libre de: «I have confronted silence, inarticulateness. When I say, then, that these words emerge from suffering, I refer to that personal struggle to name that location from which I come to voice – that space for my theorizing».

papel del “Otro exótico”, deben crear espacios dentro de la cultura dominante para sobrevivir, para mantenerse intactos (bell hooks, 1989, p.19).¹²

La creación de un espacio de apertura radical es un margen, una arista profunda. El margen constituye un espacio de resistencia, dentro del cual es posible producir un discurso contra-hegemónico no solo basado en las palabras, sino en las formas de ser y vivir. Es un lugar desde el que es posible imaginar alternativas, nuevos mundos. Entender la marginalidad como lugar y sitio de resistencia es crucial para los oprimidos, los explotados y los colonizados. Para bell hooks, el reto yace en mantener la riqueza de esta posición en el margen, mientras se trabaja, se vive y se está en el centro de este.

Y concluye: «Me situó en el margen. Establezco una clara distinción entre la marginalidad que me imponen las estructuras opresivas y la marginalidad elegida como lugar de resistencia, un espacio de apertura radical y de posibilidades»¹³ (bell hooks, 1989, p.123).

2. TRABAJO/ESTUDIO, INGENIO Y PRECARIEDAD (1999 A 2008)

Soy una mujer racializada, nací en Sherbrooke, hija de madre blanca soltera y he vivido en Quebec (Canadá) la mayor parte de mi vida. Empecé a trabajar en 1999, a los 15 años, me ilusionaba la idea de poder ganar un sueldo que me permitiera más autonomía económica. Mis antecedentes familiares me ayudaron: mi madre, que procedía de una familia humilde y rural, pero con estudios, me transmitió la importancia de valerme por mí misma económicamente, además de tener un alto nivel de educación formal.

Armada con una mínima preparación, empecé como cajera en una tienda de comestibles que se encontraba cerca de mi casa, todo ello mientras era estudiante de un programa preuniversitario¹⁴ de humanidades a la edad de

12. Traducción libre de: «Black folks coming from underclass communities, who enter universities or privilege cultural settings unwilling to surrender every vestige of who we were before we were there, all «sign» of our class and cultural «difference» who are unwilling to play the role of the «exotic Other» must create spaces within that culture of domination if we are to survive whole, our souls intact».

13. Traducción libre de: «I am located in the margin. I make a definite distinction between that marginality which is imposed by oppressive structures and that marginality one chooses as site of resistance – as location of radical openness and possibility».

14. Es un programa preuniversitario en la provincia de Quebec que se llama «cegep» para estudiantes de 17-20 años. En el Quebec, el secundario tiene 5 años y se termina a 17 años.

16 años. Este fue el comienzo de un conjunto de experiencias mixtas que combinaban mis estudios con el trabajo asalariado en una serie de empleos no cualificados que incluyeron desde recepcionista de banco hasta payaso. Todo esto tuvo su fin cuando me trasladé a Montreal para completar mi licenciatura en Estudios Internacionales en la Universidad de Montreal.

Con el objetivo de mantener mi autonomía económica, empecé mis estudios universitarios en 2003. Al mismo tiempo, trabajaba los fines de semana en una peluquería de alto nivel donde conocí a artistas, diplomáticos y otras personas de una clase social hasta entonces desconocida para mí, pues por primera vez trabajaba con personas económicamente privilegiadas. Yo era la única mujer racializada del equipo, y me eligieron como recepcionista por ser mujer, por mi sonrisa y, sobre todo, por la belleza de mi pelo afro.

Es interesante observar aquí cómo el hecho de que yo decidiera mantener mi pelo natural fue una ventaja para mí, a diferencia de la experiencia contada por Kadulua (2022). Para ella, la decisión de mantener su cabello natural parece haberle causado más dificultades y constituye un acto político. En mi caso, el fenómeno ocurre de manera contraria, pero forma parte del mismo proceso continuo de fetichización. Resultan incontables las veces en que las personas han querido tocarme el pelo, a menudo sin siquiera preguntar. De hecho, los medios de comunicación occidentales han abordado este tema muchas veces en los últimos años (Amétis, 2016; Gassam Asare, 2020).

Durante este período, intentaba realizar cabalmente el trabajo cognitivo asociado a mis estudios, lecturas, exámenes, trabajos, etc., además de servir café, entregar batas a hombres y mujeres blancos y adinerados, así como les escuchaba contar los altibajos de sus vidas en la intimidad de su relación cliente-peluquero/peluquera. Es en retrospectiva, que puedo ahora entender cómo el concepto de Hill Collins de *outsider within* es relevante, tuve acceso a la intimidad de la élite, pero solo participando como un empleado exótico con un salario que no era suficiente para pagar mis gastos mensuales.

Un fenómeno similar ocurrió durante mi estancia en la Universidad de Montreal: yo era la única persona negra de mi cohorte, un programa de cuotas que exigía un alto expediente académico en una universidad auto-definida como prestigiosa. Esta experiencia resuena con la de mis colegas cubanas Calcerrada, Arias y García Cobas (2022a-b) sobre la disparidad en el acceso a la educación superior entre blancos, negros y mestizos en Cuba, a pesar de la gratuidad y universalidad de la educación superior allí; al hacerlo, destacan la relevancia del pensamiento feminista negro.

Al principio de mi carrera universitaria, los profesores dijeron a mi cohorte que pertenecíamos a la élite de Humanidades. Habiendo participado en una franja del movimiento estudiantil asociada a la izquierda radical durante mi estancia en el cégep de Sherbrooke, la idea de pertenecer a cualquier tipo de élite no me hacía mucha gracia. Durante mi estancia en la Universidad de Montreal, desgraciadamente no encontré ese margen del que habla bell hooks (1989), ese lugar donde podía resistir, con otras personas marginadas, oprimidas y colonizadas.

Con mi recién adquirida licenciatura en Estudios Internacionales en la mano, estaba lista para entrar en el mercado laboral. Pero a los 22 años, en 2006, no tenía ninguna experiencia laboral relacionada con mi campo de estudio, así que comencé a desempeñar nuevamente pequeños trabajos con el salario mínimo: en una panadería, en una tienda de muebles usados, etc. Luego tuve la oportunidad de hacer unas prácticas remuneradas financiadas para la ya desaparecida Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI) en materia de salud sexual y reproductiva en República Dominicana.

Una organización no gubernamental de Sherbrooke me contrató en colaboración con una organización dominicana para impartir talleres sobre violencia doméstica y salud sexual y reproductiva en un pueblo de 3000 habitantes. Esta fue una oportunidad para entender el privilegio de una manera diferente. Por un lado, como joven negra en Quebec, experimentaba la opresión, pero, por otro lado, mi trabajo en República Dominicana era la expresión misma del privilegio «canadiense».

Me di cuenta concretamente de cómo el mundo del desarrollo internacional se basaba en una forma de neocolonialismo que colocaba a una mujer joven con poca o ninguna experiencia, yo misma, en la cima de la pirámide profesional, considerándola más competente y experta que una persona de nacionalidad dominicana que conocía su comunidad y sus problemas. También fue la primera vez que viví en un contexto en el que no era la única persona negra. Me paseaba sin que me reconocieran. Tenía el mismo color de piel que muchos de mis compañeros, mi pelo era normal, podía pasar desapercibida. Empecé a desatar los nudos asociados a mi racialización, los privilegios de ser canadiense, quebequense, y la complejidad de los sistemas de opresión. Comencé a descubrir el margen. Ese espacio radical de apertura y posibilidades (bell hooks 1990; en Harding 2004).

3. EL RECHAZO AL TRABAJO Y LA EXISTENCIA EN EL MARGEN (2009 A 2015)

Una vez terminada mi experiencia en República Dominicana, con algo de dinero ahorrado y el hábito de vivir humildemente, volví a Montreal con ganas de aprender. En 2008 matriculé en la Universidad de Concordia para

completar un certificado en Estudios de la Mujer. Decidí dedicarme únicamente a mis estudios; trabajar al mismo tiempo no constituía más una opción. Qué alegría me proporcionó poder dedicar tiempo a leer, reflexionar, criticar y comprometerme con los apasionantes conceptos que se me presentaron en clase. Así es como mis reflexiones sobre el racismo y el feminismo empezaron a afinarse, gracias a las lecturas de las feministas interseccionales y a las explicaciones de profesores universitarios también racializados, con orígenes atípicos y procedentes de entornos menos privilegiados.

El trabajo cognitivo e intelectual que realicé durante ese año fue decisivo, y ha marcado profundamente -y sigue haciéndolo- mi identidad y mis reflexiones políticas. Pude realizar este trabajo sin la supervisión de superiores, sin relaciones jerárquicas y con una apertura que hasta entonces me era desconocida. Había encontrado este margen, o al menos una forma de acceder a él. Estaba cansada de los pequeños trabajos, de las relaciones jerárquicas, de ser la «exótica» del servicio.

Mi experiencia en República Dominicana también me había marcado y deseaba aún más conocer al «Otro exótico», pero rechazaba el contexto de las ONG (Organizaciones No Gubernamentales) y otras instituciones comparables. Así que decidí trasladarme a Buenos Aires, Argentina, en 2009, para estudiar en la Universidad Popular de las Madres de Plaza de Mayo, una universidad política creada por activistas. Una vez más, me encontré en la intersección del privilegio y la opresión. Era canadiense, mi dinero valía más, mi pasaporte me permitía viajar, podía tomarme un año libre sin trabajar demasiado, pero aun así experimentaba el racismo y el sexismo en Canadá y Argentina.

En la universidad conocí a personas con las que compartía valores comunes de libertad, solidaridad, ayuda mutua y lucha contra la opresión. Decidí hacer todo lo posible para no trabajar: compartir piso, recortar gastos, comer en bancos de alimentos, etc. Había aprendido a vivir con poco dinero y podía ponerlo en práctica. El tiempo que tenía libre me permitía tomar mis clases, participar en proyectos de vídeo en grupo, ir a talleres de todo tipo, unirme a un colectivo artístico. Cuando fue necesario, me dediqué a prácticas asociadas a la economía informal, vendía quiches¹⁵ que yo misma cocinaba, daba clases de francés, llevaba a cabo asesorías en materia de inmigración, etc.

15. Nota de la traductora: tipo de tarta salada derivada de la cocina francesa. Se elabora principalmente con una preparación de huevos batidos y crema de leche fresca y espesa (denominada migaine), mezclada con verduras cortadas, y/o productos cárnicos (bacon, jamón en tacos), con la que se rellena un molde de masa quebrada.

Había descubierto otro tipo de trabajo que podía hacer por mí misma. Había descubierto otro tipo de margen, el del rechazo al trabajo como fuerza estructuradora de todas las esferas de mi vida. Navegué por este espacio durante varios años, en Argentina, España, Ecuador y Quebec, mientras experimentaba de nuevo cambios multidireccionales en mi política de localización.

4. TRABAJO AUTÓNOMO Y TRABAJO COGNITIVO, EL RETORNO (2015 A 2021)

Después de esta travesía, a veces tormentosa y otras veces armoniosa, en universos de rechazo al trabajo, me encontré con la necesidad de inspiración. Pude existir en un margen elegido, me sentí libre, pude pensar, leer, reír, conocer y vivir pobremente, pero con tranquilidad. La precariedad económica empezó a cansarme y lo que comenzó como una oportunidad de autoempleo a tiempo parcial se convirtió poco a poco en un trabajo a tiempo completo.

A los veinte años ya había desarrollado una experiencia diversa, hablaba tres idiomas, tenía estudios universitarios y una gran capacidad de adaptación. Todo había valido la pena. Así fue como me involucré en el movimiento feminista, denunciando los anuncios sexistas y creando conciencia sobre la violencia doméstica. Había encontrado una forma de convertir mis experiencias en habilidades comercializables y, de hecho, funcionaba. Trabajaba con grupos de mujeres blancas, y mi racialización a menudo desaparecía, se dejaba a un lado o se ignoraba por completo.

A pesar de la variedad de tareas inherentes al trabajo autónomo, me aburría la repetición y decidí retomar el ritmo, ese vals que me mantiene oscilando entre el trabajo, la universidad y los márgenes. Matriculé en un máster para profundizar en las reflexiones que inicié hace más de 15 años sobre lo que significa ser una mujer racializada en Quebec. La necesidad de mantener a mis clientes me hizo entrar en el programa del máster mientras trabajaba casi a tiempo completo. Una vez más, me encuentro en un contexto universitario competitivo, en el que debo producir conocimientos, escribir artículos, realizar presentaciones -hacer un trabajo cognitivo-, además de mantener a flote mis relaciones profesionales para no encontrarme, una vez más, en una situación de precariedad económica de libertad y pobreza.

CONCLUSIÓN: PARA IMAGINAR MUNDOS NUEVOS

La comparación de mi narrativa con la de mis colegas académicas aquí en Canadá, así como en Cuba, refuerza mi opinión sobre la relevancia del pensamiento feminista negro como marco para analizar las culturas socialmente construidas de las mujeres negras que constituyen colectivamente la cultura de las mujeres negras. Yo iría más allá y propondría el uso del feminismo negro canadiense definido como «un método, una herramienta, una teoría, un marco discursivo que acoge e invita a todas las mujeres y hombres negros a contar y aprender de sus historias» (Massaquoi Nathani Wane, 2007: 317)¹⁶.

La experiencia de Mvumbi Mambu (2022a-b) es diferente a la mía: su forma de afrontar las dificultades de su viaje migratorio, sus aspiraciones profesionales, el aspecto de su identidad que decide poner en valor. Pero ambas me enseñan la diversidad de experiencias, la fuerza y la complejidad de ser una mujer negra en Canadá.

Recorrer mi trayectoria profesional, en términos de trabajo asalariado o trabajo cognitivo, teniendo en cuenta las aportaciones teóricas del Punto de Vista (y más concretamente del feminismo negro), es un ejercicio peligroso e incómodo, que me recuerda cómo he navegado por sistemas de opresión con complejas dinámicas de poder. El concepto de posicionalidad relacional parece pertinente para destacar esta complejidad».

La relacionalidad, la posicionalidad y la posicionalidad relacional son conceptos desarrollados por las feministas antirracistas y poscoloniales para explicar la fluidez de las identidades individuales y colectivas en las intersecciones de los diferentes sistemas de poder y dominación. Dichos conceptos se refieren a las múltiples relaciones de poder que se entrecruzan de forma compleja y sitúan a los individuos y las comunidades en lugares cambiantes y a veces contradictorios dentro de los espacios geopolíticos, las narrativas históricas y los movimientos políticos (Stasiulis 1999: 194).¹⁷

16. Traducción libre de: «Black Canadian feminism as a methodology, a tool, a theory, a discursive framework that embraces and invites all Black women, and men, to tell their stories, and to learn from them».

17. Traducción libre de: «‘Relationality’, ‘positionality’ and ‘relational positionality’ are concepts developed by antiracist and postcolonial feminists to explain the fluidity of individual and group identities at the crossroad of different systems of power and domination. They refer to the multiple relations of power that intersect in complex ways to position individuals and collectivities in shifting and often contradictory locations within geopolitical spaces, historical narratives, and movement politics».

Utilizar estos aportes conceptuales, las teorías feministas del Punto de Vista, el pensamiento feminista negro, la posicionalidad relacional en contextos de interacción concretos, tangibles y encarnados es un gran reto. Por un lado, está claro que el trabajo de concientización individual y colectiva debe tener lugar dentro de las comunidades de mujeres racializadas para que se desarrolle esta llamada conciencia de oposición. Este esfuerzo resulta esencial para crear espacios seguros donde sea posible reflexionar, pensar, producir hechos y teorías desde y para las mujeres negras, con el objetivo de recuperar el poder.

Por otra parte, es igualmente importante que las mujeres que se encuentran en la intersección de la opresión y el privilegio comprendan y reconozcan su privilegio, ya sea asociado a su situación económica, a su geografía o al color de su piel. ¿Cómo puedo ser una buena aliada en la lucha contra el racismo sistémico? ¿Cómo me he beneficiado yo, como descendiente de colonizadores, del saqueo y la desposesión que se ha producido y se sigue produciendo? ¿Cómo puedo seguir beneficiándome? ¿Cómo participo, como canadiense, en el mantenimiento o la precariedad de las mujeres del Sur globalizado? ¿Cómo puedo, como mujer cis, apoyar y solidarizarme con las luchas de las mujeres queer, no binarias y trans? ¿Cómo puedo luchar contra la discriminación por edad? Plantear estas preguntas es, en mi opinión, un buen punto de partida para entender, localizar y posicionarse dentro de este tablero de ajedrez, esta constelación en la que, como mujer negra, mi posición cambia en relación con los espacios geopolíticos, las narrativas históricas y los movimientos políticos.

BIBLIOGRAFÍA

- Amétis, E. (2016, 4 de octubre) «C'est une des expériences les plus humiliantes de ma vie: arrêtez de me toucher les cheveux!», <http://www.slate.fr/story/124493/touchez-pas-mes-cheveux-afro> [Consultado el 4 de abril, 2021]
- bell hooks (1989). "Choosing the Margin as a Space of Radical Openness", *Framework: The Journal of Cinema and Media*, 36, p.15-23. https://www.jstor.org/stable/44111660?seq=1#metadata_info_tab_contents [Consultado el 4 de abril, 2021]
- Gassam Asare, J. (2020, 8 de enero) "Stop Asking Black People If You Can Touch Their Hair", *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/01/08/stop-asking-black-people-if-you-can-touch-their-hair/?sh=7daa095950a7> [Consultado el 4 de abril, 2021]
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.

- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). « Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p. 135-152.
- Criado Torres, L. (s/f) El papel de la mujer como ciudadana en el siglo XVIII: la educación y lo privado. Artículo de la Universidad de Granada – www.ugr.es, p.4 <https://www.ugr.es/~inveliteraria/PDF/MUJER%20COMO%20CIUDADANA%20EN%20EL%20SIGLO%20XVIII.%20LA%20EDUCACION%20Y%20LO%20PRIVADO.pdf>
- Harding, S.G. (2004). *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*, Nueva York, Routledge.
- Hill Collins, P. (1986). “Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought”, *Social Problems*, 33(6), p.S14-S32. <https://www.jstor.org/stable/800672?seq=1> [Consultado el 4 de abril, 2021]
- Massaquoi, N and N. Nathani Wane (dir.) (2007). *Theorizing Empowerment: Canadian Perspectives on Black Feminist Thought*, Toronto, Inanna Publications and Education Inc.(en inglés)
- Mvumbi Mambu, L. (2022a). «Mujer y experiencia laboral en el contexto de la inmigración», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.153-173.
- Mvumbi Mambu, L. (2022b). «Femme et expérience de travail en contexte d’immigration », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.153-173.
- Nadima Kadulua, D. (2022a). «El cabello de las mujeres negras, fuente de discriminación laboral», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez Sorin (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.107-120.
- Nadima Kadulua, D. (2022b). « Les cheveux des femmes noires, sources de discrimination en milieu de travail », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.105-119.
- Schilt, K, et L. Westbrook (2009) “Doing Gender, Doing Heteronormativity: “Gender Normals”, Transgender People, and the Social Maintenance of Heterosexuality”, *Gender & Society*, 23(4), p.440-464. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243209340034> [Consultado el 4 de abril, 2021]
- Stasiulis, D.K. (1999). “Relational positionalities of nationalisms, racisms and feminisms”, En C. Kaplan, N. Alarcon and M. Moallem (dir.), *Between woman and nation: nationalism, transnational feminism and the state*, Durham and Londres, Editorial de la Universidad de Duque, pp.183-212.

7

EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUBA: UN ANÁLISIS INTERSECCIONAL DESDE LAS CONDICIONES DE GÉNERO Y COLOR DE LA PIEL

Marybexy Calcerrada Gutiérrez
Universidad de Holguín
mcalcerrada@uho.edu.cu

Nayare Suárez Arias
Universidad de Oriente, Cuba
nayaresa@nauta.com

Janette María García Cobas
Universidad de Oriente, Cuba
janettemariagarcia@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Las autoras son cubanas y, desde sus experiencias personales y universitarias, contestarán la pregunta que da inicio a los análisis que aquí se comparten. ¿Por qué hablar de diferencias en un contexto insigne de un proyecto apuntado de justicia social? Un abordaje de la educación superior en Cuba conduce al proyecto de la Revolución Cubana desarrollado a partir de la segunda mitad del siglo pasado. La política educacional en Cuba, refrendada en su Carta Magna, comporta un carácter inclusivo, sin distinciones raciales ni de sexo desde 1959, fecha que demarca el inicio de un proceso de transformación social que tuvo en la alfabetización masiva uno de sus hitos más importantes. En su ulterior desarrollo, la instrucción escolar prosiguió su evolución en un acceso cada vez más amplio de la población a niveles de enseñanzas que trascendieran el nivel básico. Consecuentemente, se fomentó la educación terciaria, política que se estimula hasta el presente a través del mejoramiento de condiciones de vida de la población.

1. EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUBA ¿POR QUÉ HABLAR DE DIFERENCIAS EN UN CONTEXTO INSIGNE DE UN PROYECTO APUNTADO DE JUSTICIA SOCIAL?

No obstante al importante logro alcanzado, el resultado del carácter distributivo de la política social cubana desarrollada durante seis décadas -con indudables avances en los principales sectores del país como la educación- estimula algunas preocupaciones en los investigadores y las investigadoras que refinamos el lente cuando de oportunidades de desarrollo equitativo se trata. Ciertamente, aún perviven brechas en la educación respecto a la condición de género y racial, sobre todo en la medida que aumenta el nivel de educación. Dentro de las escasas publicaciones al respecto, la perspectiva de género ha aventajado las explicaciones de tales diferencias relacionadas al color de la piel.

Desde la etapa de la colonización, el 'nuevo mundo', América, sufrió un sistema de dominación, no solo económico, sino también cultural en el más amplio sentido de la expresión. Tanto la población africana traída como esclava a esta área geográfica, como el mestizaje resultado de su mezcla con la europea fueron configuradas, desde un inicio como 'lo otro', 'lo inferior', en inteligencia, estética y afectos.

El espíritu colonial del esquema etnocentrista encuentra todavía reproducciones en el imaginario social de nuestras tierras. Estas últimas, a diferencia de Europa y el norte de América, entraron en un proceso de autonomía cultural luego de varios siglos del desarrollo de sus civilizaciones. La profesora e investigadora Páez Pérez (2022a-b) hace referencia a la realidad colonial cubana, etapa en que la mujer era invisibilizada en, prácticamente, todas las esferas de la vida social.

Hay que reconocer que en la Cuba actual, como resultado de la evolución de las mujeres cubanas, tenemos voz en el ámbito académico que, al mismo tiempo que expone críticamente preocupaciones respecto a brechas de género en el desarrollo profesional, reconoce el avance en la eliminación de las limitaciones que aún subsisten para lograr ese desarrollo, aunque todavía existe cierta diferencia respecto a los intereses de estudio sobre estos temas entre muchos hombres y muchas mujeres. No obstante, el solo hecho que un grupo de mujeres estemos reflexionando sobre estas problemáticas en el presente texto es prueba del avance histórico que hemos alcanzado.

Respecto a la racialidad, es desde los intercambios académicos que identificamos las principales fuentes. En nuestro contexto se adolece de suficientes referencias bibliográficas que ofrezcan datos y explicaciones que relacionen la condición racial y el acceso a la educación superior. La visión histórica y cultural vinculada a este tema emerge en análisis críticos dentro de algunos

espacios académicos Fundora (2016), Pañellas (2012), Tejuca et al. (2015, 2017), Zabala M. (2021), que destacan el comportamiento de la equidad en diferentes ámbitos, pero aún es insuficiente porque en Cuba tenemos una identificación consciente de valores antirracistas, bien institucionalizados, que nos hace ignorar la estructuración simbólica de la racialidad gestada durante varios siglos. En indagación con parte de nuestros estudiantes hemos encontrado reconocimiento por ellos de la reproducción social de estereotipos raciales con los que la mayoría se desidentifican. Experiencia que coincide con críticas sistematizadas por intelectuales cubanos contemporáneos.

En este sentido el investigador Maikel Colón Pichardo (IPS, 2019) apunta en el Servicio de Prensa Internacional (IPS) -agencia que periódicamente ofrece criterios especializados de estos y otros temas orientados al análisis crítico de las desigualdades, en los cuales las autoras han participado- la asociación de lo negro con atraso y la recurrente construcción de mitos en torno a la criminalidad y la marginalidad, como condición de la representación social de los hombres negros y mujeres negras en los diferentes escenarios de la Cuba contemporánea. De igual manera, la ensayista e importante intelectual cubana, mujer y de piel negra, Zuleica Romay (2012, p.267) valora que «aunque la Revolución Cubana demolió el racismo estructural de la vieja sociedad este continúa influyendo en las premisas, formas y consecuencias de ciertas relaciones sociales».

Es común en Cuba el uso del término *de color* para designar a personas negras y mestizas, lo que, como plantea Alejandro de la Fuente (2014), rompe la promesa de una nación para todos que no resultó con el mismo efecto para los negros y las negras que pasaron a ser nombrados con el eufemismo *de color*, lo que, según este investigador, fue un artificio más, semántica y discursivamente, para invisibilizarlos e invisibilizarlas. El autor cubano reconoce que la cuestión racial permanece en la cultura cubana, en toda la primera mitad del siglo XX, como también el enfrentamiento a la discriminación y la acumulación de un pensamiento, y una práctica antirracista.

Llama la atención cómo el tema de la racialidad en Cuba es abordado frecuentemente por personas de piel negra o mestiza aunque no sin explicación comprensible; la experiencia es fuente importante de conocimiento y motivación. Recordamos que hace algunos años en una de las ediciones del más importante evento cultural que desarrollamos en Cuba, la Feria Internacional del Libro, las autoras participaron en un panel dedicado a inclusión social, género y racialidad. En aquella ocasión, en 2012, la mesa se integró por dos mujeres y dos hombres, entre ellas una de nosotras así como un grupo de reconocidos investigadores de Casa de Las Américas y de otras prestigiosas

instituciones; todos de piel negra o mestiza. De esta manera, encontramos en el interés por este tema lo que también identificamos con la perspectiva de género: preocupación por la inclusión social de parte de quienes han conocido o tienen más sensibilidad para captar la afectación que producen ciertos factores de determinación identitaria. Aunque esos que hemos sido generalmente los menos favorecidos ya hayamos alcanzado voz en el debate público.

Recientemente, como resultado de la integración de datos referidos al binomio racialidad y desarrollo por provincias, gestión realizada desde las direcciones de la ciencia en los territorios cubanos alineados con la política inclusiva de nuestra sociedad, se definió a nivel nacional un programa dedicado a este tema, al cual las autoras desean tributar sus opiniones. Como parte de la gestión científica respecto a la subversión de las inequidades se incluye en este texto un estudio del comportamiento de la composición universitaria en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Holguín y de la Universidad de Oriente, así como una indagación de este tipo en carreras de la Universidad Médica de Santiago de Cuba.

En relación con la educación superior en Cuba hay una historia racial excluyente en siglos anteriores. El acceso a la universidad colonial establecía determinadas prohibiciones referidas a la necesidad de legitimidad, limpieza de sangre¹, buena vida y arregladas costumbres, todo lo cual se acreditaba mediante los correspondientes documentos sacramentales y el testimonio de testigos (Tristá, Almeida, Iñigo, 2013). El acceso de la población negra a la educación terciaria antes de 1959 resultaba excepcional, se combinaba con otras condiciones de vulnerabilidad que complicaban la movilidad en la estructura clasista. (Morales, 2007, 146). Análisis al respecto son proporcionados por Ochoa Ardite (2022a-b) y Góngora Cruz y Márquez Montoya (2022a-b), que hacen exposiciones sobre la educación superior en Cuba y el desarrollo histórico de la situación profesional de las mujeres cubanas.

En la dirección de acortar la deuda respecto al análisis racial, incluso en nuestras propias investigaciones que han estado más desarrolladas desde la perspectiva de género, nos proponemos contribuir a enriquecer las explicaciones respecto al comportamiento de la matrícula en la educación superior cubana desde la articulación de la perspectiva de género y racial. En correspondencia con las ideas de otras autoras de este volumen, como la propuesta

1. Limpieza de sangre: Procedimiento institucional orientado a establecer el linaje del solicitante con el fin de comprobar y demostrar que no pertenecía ni descendía de judíos ni moros, en la España del medioevo. Este procedimiento fue trasladado a las colonias españolas para excluir a los nuevos cristianos españoles y los herejes potenciales así como para asegurar que el proyecto de establecer la fe católica no fracasara.

de Ross-Nadié (2022a-b) dedicada al abordaje de la mujer trabajadora a partir de múltiples integraciones como la condición racial, consideramos que una comprensión desde la perspectiva de la experiencia propia requiere una contextualización identitaria lo más concreta posible. En ese sentido, incluimos como principales ejes de análisis: la condición de género, la racialidad y la territorialidad.

En esta dirección, integramos nuestras propias experiencias de vida: tres mujeres profesionales, egresadas como psicólogas al culminar estudios de pregrado en los primeros años del presente siglo y que han desarrollado su ejercicio profesional a lo largo de casi 20 años. Aunque dos de las autoras han residido en diferentes lugares, las tres procedemos de tres ciudades situadas en el oriente cubano, la división territorial más alejada de la capital del país: Baracoa, Santiago de Cuba y Holguín. Una de nosotras mestiza, las otras dos, reconocidas como de piel blanca de acuerdo con lo que en Cuba se clasifica como tal.

Aunque en Cuba existen algunas investigaciones dedicadas al tema de la racialidad no es un tema de los más publicados. Por ende, parte del sustento metodológico de este trabajo incluye la historia de vida temática en el área de estudios profesionales correspondientes a las autoras. Igualmente, se incluye el resultado de pesquiasaje de datos de género y color de la piel, que se obtuvieron mediante fuentes orales correspondientes a diferentes generaciones de profesionales de la psicología en distintos momentos del desarrollo social del proyecto revolucionario, que abarca el tránsito por la educación superior desde 1984 hasta la actualidad, a lo que se añade la integración de resultados empíricos de investigaciones afines; es decir, adoptamos el uso de una lógica inductiva en la comprensión de los análisis que aquí se exponen.

2. GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUBA

La educación superior cubana exhibió un registro en crecimiento a partir de la década del setenta del pasado siglo. Ya para ese momento, y desde 1959, el proyecto social cubano consolida logros como la alfabetización de toda la población hasta la enseñanza secundaria y técnica-profesional (Ochoa Ardite, 2022a-b). Ese desarrollo en la educación, articulado con el perfeccionamiento de la infraestructura material y estrategias políticas dirigidas al desarrollo humano, estimularon el interés por la realización de estudios superiores así como el incremento del número de las universidades y el diseño de planes territoriales de acceso a carreras de este nivel. La motivación profesional se internalizó como la principal aspiración de la cohorte nacida

en las primeras décadas que sucedieron al triunfo revolucionario. La educación superior en este período se convirtió en mecanismo fundamental de movilidad social ascendente (Domínguez, 2016). Esa fue una etapa a la que pertenece la mayor parte de nuestros progenitores, de modo que para muchos de los nacidos y muchas de las nacidas décadas más tarde, uno o ambos de nuestros predecesores tienen una formación universitaria.

La presencia femenina en el ámbito público se vio favorecida con la creación de condiciones para su inserción en el mercado laboral y para su acceso a estudios universitarios. La política social promovió el desarrollo de una subjetividad colectiva de mayor reconocimiento a la mujer y la distribución equitativa de recursos entre mujeres y hombres incluidas las mujeres de las zonas rurales. Esto contribuye a que se fisure el modelo de mujer tradicional, absolutamente dependiente, centrado en la maternidad, característico de la identidad femenina cubana hasta la primera mitad del siglo XX. Concreción de esta idea resulta apreciable en cifras como las que siguen: a partir de la década de 1980 las mujeres alcanzaron más del 50 % de la matrícula universitaria (Domínguez, 2016). Esa superioridad, que amplía su fundamento en los trabajos de Ochoa Ardite (2022a-b) y Cruz Palacios (2022a-b) se ha mantenido hasta la actualidad.

No obstante, la impronta de la tradicional educación sexista, que ha pervivido, se manifiesta en relación con brechas de género que aún se aprecian en las universidades. En los diferentes ámbitos educativos todavía existe una socialización de género patriarcal que privilegia la formación de actitudes de mayor responsabilidad y disciplina para las féminas respecto a los varones, los que son educados bajo presupuestos que estimulan la independencia, la creatividad desde etapas tempranas del desarrollo; que repercuten en su preparación para oficios y profesiones en la vida adulta.

Por otro lado, respecto al efecto de los programas sociales en el ámbito de la educación dirigidos a los sectores más vulnerables de la sociedad, como los habitantes en las zonas rurales y las familias no profesionales, también exhibieron cambios favorables. Los índices de estudiantes tanto varones como hembras con esta procedencia fueron notables en la década de los setenta, fecha a partir de la cual desciende la correlación entre la procedencia obrero-campesina y las limitaciones para el acceso a la universidad. Al término de esa década, alrededor del 40 % de los estudiantes eran hijos e hijas de profesionales (Domínguez et al., 1990). Tales resultados hacen suponer el desarrollo de condiciones subjetivas, como la vocación por el estudio en contextos vulnerables donde otrora no fuera un interés tendencial de este tipo de población, y el incremento de condiciones objetivas para la consecución de esos intereses. Al mismo tiempo, esos datos estadísticos muestran

el avance en la educación superior que se había logrado en Cuba hasta la década de los ochenta en la generación nacida en la mitad del siglo XX, que exhibía niveles de educación altos. Aspecto que encuentra correlación con fundamentos respecto a la justicia social y la equidad como condición de desarrollo como los expuestos Landry (2022a-b).

3. EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUBA A PARTIR DE LA DÉCADA DE 1990

Delimitamos esta parte por constituir un escenario especialmente crítico para nuestro país. Alrededor de los años noventa del siglo XX el país experimentó una fuerte crisis económica que impactó la subjetividad social. La jerarquía motivacional experimentó una relativa reconfiguración en muchas personas, la realización profesional y otras necesidades de orden superior fueron desplazadas; en su lugar, la supervivencia pasó a ser prioritaria. La urgencia en la satisfacción de necesidades básicas estimuló el despliegue de estrategias alternativas, en las que prácticamente todas nuestras familias o incluso nuestras propias experiencias de vidas quedaron comprometidas. Entre ellas: la emigración, el emparejamiento como mecanismo de ascenso económico, actividades de trabajo en el sector no estatal, entre otros. Esta nueva situación socioeconómica influyó, predominantemente, en el horizonte de expectativa de las generaciones más jóvenes, quienes, en número no despreciable de casos, dejaron de identificarse con la educación superior como proyecto de vida (Estévez y Abadie, 2014).

Esta realidad comporta diferencias por género. En la generación de mujeres nacida en la década de 1990 se aprecian dos direcciones; por un lado, las continuadoras de sus progenitoras, cuyos intereses se orientan a la formación profesional con postergación de la maternidad; por otro lado, mujeres jóvenes cuyo horizonte de expectativa es un matrimonio u otro proyecto como la emigración, que les permita ascender en la satisfacción de sus necesidades vitales o de lucro y, en consecuencia, difieren la aspiración de estudios universitarios. (Vasallo, 2005) Sin negar el efecto favorable de las políticas afirmativas dirigidas al desarrollo femenino; para los hombres, la aspiración de estudios superiores, que también se había incrementado entre las décadas de 1970 y 1980 de la pasada centuria, declina en este período, motivada por la búsqueda de fuentes financieras más lucrativas.

La observación que nos ofrece nuestra propia experiencia formativa en la carrera de Psicología se corresponde con este momento histórico y coincide con el patrón de comportamiento nacional que puede ser estimado por datos ulteriores. Ingresamos a cursar estudios superiores entre los años 1996 y 1998. Dos de nosotras residíamos en lugares distantes de la Universidad de Oriente, una de las tres universidades más importantes del país (Ochoa

Ardite, 2022a-b), ubicada en la ciudad de Santiago de Cuba y que en aquella época era de las pocas con cobertura para todas las carreras. Desde nuestra experiencia, las autoras identificamos la carrera de Psicología como mayormente feminizada y blanqueada, a pesar de que esta universidad reunía entre su mayor cifra de ingreso a estudiantes de Santiago y Guantánamo que, por condiciones histórico-sociales, concentran una elevada población de piel negra y mestiza. La matrícula promedio por año era de 60 estudiantes en el tránsito por la carrera durante el período que abarca desde 1996 hasta 2003. De ese total promedio, el número de personas de piel negra y mestiza comportaba una media inferior a 10 con prevalencia de mestizos dentro este número. Recordamos que en una de nuestras aulas la única estudiante de piel negra procedía de una escuela deportiva con licencia para continuar con esta actividad en paralelo con los estudios universitarios y que, al término del primer año, causó baja por insuficiencia académica. En relación con el género en la carrera, la minoría, masculina, comportaba una cifra similar a la minoría negra y mestiza.

Como demostración de lo antes dicho ofrecemos el comportamiento medio de nuestros tres ciclos de estudio, datos afectados por un número mínimo de estudiantes que podían modificar su presencia en la universidad a partir de determinadas condiciones. La generación estudiantil correspondiente al período 1996-2001 contó con una matrícula, de las menores como tendencia, de 46 estudiantes. De ellos, solo 7 eran varones; una estudiante negra; de 4 estudiantes mestizos, 3 eran del sexo femenino, todas con procedencia intelectual en al menos uno de los padres. La etapa correspondiente a los años 1997-2002 se inició con una matrícula de 72 estudiantes, de ellos 47 del sexo femenino y 15 del masculino. De ese total, solo dos de piel negra y 12 mestizos. La generación de estudiantes que transitó por la carrera entre 1998-2003, inició con una matrícula de 73 estudiantes, solo 2 eran de piel negra, 5 mestizos.

En nuestro caso no todas proveníamos de progenitura universitaria pero nuestras madres, no profesionales, ejercieron una gran influencia en el acceso a la educación superior. Era la expresión de la subjetividad femenina de la generación nacida alrededor de 1959, en la que las mujeres que no lograron culminar estudios superiores, muchas de ellas por dedicarse por entero a sus familias, lo que también seguía formando parte de su identidad en tránsito, desarrollaron un fuerte interés por la superación intelectual de su descendencia. Así lo recordamos en nuestras tres experiencias de vida; en la totalidad de los casos nuestra permanencia en la universidad supuso un desplazamiento de satisfacción de necesidades vitales en nuestras madres. Una de nosotras, con calificación técnica apta para insertarse en el mercado laboral desde ese momento, fue estimulada por su madre al ingreso y permanencia en la

universidad a pesar de la fuerte crisis económica. En este sentido hay un empoderamiento de lo femenino -más allá de lo discutible del término- en la dirección de la sensibilidad para empatizar con la realización de proyectos de desarrollo y subvencionarlos desde la voluntad de poder, la resistencia positiva, y no derivar a caminos instrumentales en contextos de emergencia. Así lo valoramos en la identidad de nuestras progenitoras.

Es decir, en la intersección color de la piel y procedencia social en el nivel individual, el factor de mayor determinación para el desarrollo es la procedencia socioeconómica. El color de la piel y la condición de género entraña un significado en la medida que sintetiza una información histórico-cultural en la subjetividad individual a partir del sistema de significados en la que esta es socializada.

En líneas generales, investigaciones han encontrado alta correlación entre el nivel socioeconómico alto y medio-alto de la familia y la expectativa de ingresar a la Universidad en un 67.3 %; interés que descende en estratos socioeconómicos más bajos, donde es más característico la orientación por el trabajo o la simultaneidad de esta actividad con la de estudio (Almeida, 2015). Esa actitud de los jóvenes se correlaciona con su contexto familiar, al reportarse que el 50 % de los padres de niveles medio y bajos valoran la incorporación de los hijos al trabajo al concluir el 12 grado (Almeida, 2015). De ahí que nos pareciera meritorio significar en líneas anteriores que en una de nuestras historias -en la que era posible iniciar la vida laboral a partir de la carrera técnica terminada a la edad de 18 años- el proyecto de superación profesional fuera incentivado por una de las madres de nuestro relato personal, expresión del arrojo femenino y la comprensión de la educación profesional como vía de realización. En fuentes de estudio, como las expuestas, se encuentra correlación entre adolescentes que subrinden y familias en condiciones de vulnerabilidad y los estudiantes de la enseñanza técnica (Estévez y Abadie, 2014).

En estas disparidades sociales también se detectan mediaciones de género. Reportes del Censo de Población y Vivienda del 2002, indicaron que la cifra de mujeres que a los 24 años habían concluido estudios universitarios duplicaba a la de los hombres (ONE, 2005: III.1). Pasada más de una década la ventaja femenina se conservaba, en el curso 2014-2015 la tasa de matrícula de mujeres era de 19.5 y la de hombres de 13.1 (ONEI, 2014: 3.3, 18.9, 18.10). Parte de la explicación de esta diferencia es posible relacionarla con el desafío que constituyó para los jóvenes, tanto para mujeres como para hombres socializados patriarcalmente, el despliegue exitoso de roles instrumentales en medio de la severa crisis económica. Para los jóvenes en edades de acceso a la universidad, la entrada a esta significaba la postergación de

una fuente de remuneración en un período etario que en ese contexto conjugaba múltiples carencias con necesidades vinculadas a proyectos de pareja. El establecimiento de una pareja aunque no sea conviviente se vuelve un proyecto sobreexigido para los hombres identificados con la masculinidad hegemónica. La obtención de un trabajo lucrativo pasó a constituir la motivación jerárquica de muchos jóvenes en correspondencia con la configuración de una identidad que integraba el consumo de bienes materiales entre sus principales aspiraciones.

En el 2014, los jóvenes constituían el 29.2 % en el sector no estatal de la economía en actividades dirigidas a la programación de equipos de cómputo, operador de audio, constructor, vendedor o montador de antenas de radio y TV, pintor rotulista, vendedor de discos y animador de fiestas (Luis, M. J., 2015). Es decir, actividades tradicionalmente masculinas que indican la masculinización de este sector, al menos en las actividades más lucrativas, en correspondencia con la relativa reconfiguración en la jerarquía de motivos que se había producido en esta generación. Aunque se debe observar que muchos de los jóvenes que se insertan en las últimas actividades compartían también la actividad de estudio con el trabajo.

4. UNA REFLEXIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LAS UNIVERSIDADES CUBANAS A PARTIR DEL COLOR DE LA PIEL

Hay que destacar, en correspondencia con los presupuestos sociales que sustentan la política en Cuba, que el país desde hace aproximadamente seis décadas refleja una superación creciente de la discriminación racial. Sin embargo, en algunas experiencias se aprecian brechas de desarrollo interraciales. Las investigaciones al respecto, como se ha dicho, son aisladas; asimismo, su socialización bibliográfica. Investigaciones realizadas en el curso 2010-2011 -uno de los períodos registrado en las pocas fuentes disponibles al respecto- revelaron una matrícula en carreras universitarias (de las que se exceptúan las pedagógicas y de la salud) distribuida entre 57.5 % de blancos, 14.2 % de negros y 28.6 % de mestizos. Desigualdades que están correlacionadas con la composición del profesorado: blancos, 71 %; negros, 11 %; mulatos, 18 % (Almeida, 2015). Resultados correspondientes con los encontrados por Domínguez (2016) que indica prevalencia de población blanca y profesional en la progenitura de los estudiantes universitarios. Datos coincidentes con otras pesquisas que reflejan mayor proporción de estudiantes de piel blanca, hijos de universitarios o dirigentes. (Tejuca, y García, 2015).

A partir de la descripción de la composición de las aulas por color de la piel en la educación superior en Cuba, derivada de estas fuentes, se induce la existencia de ciertas características de condiciones sociales de las familias cubanas. Significa, como ya se ha indicado, que las familias que más aportan hijos a las universidades son las de mejor posicionamiento socioeconómico. Estudios expresan que los municipios menos representados entre estudiantes de educación superior son aquellos donde hay más concentración de población negra (AmecoPress, 2018). Igualmente, hay lecturas como las que ofrece la socióloga Nuvia Ávila (Mesa, García, 2016) que consigna que mientras más elite tenga la carrera y mayor promedio demande, mayor estudiantado blanco encontramos en sus aulas. Ejemplo de una de esas carreras en Cuba es la carrera profesional que compartimos las autoras de este trabajo; históricamente Psicología ha sido una carrera de preferencia con un otorgamiento de plazas muy bajo por provincia en la modalidad del curso regular diurno que implica un alto nivel de competencia.

Por varias décadas ha habido un blanqueamiento en la educación superior. A finales de los años ochenta, las investigaciones referían 71.7 % de estudiantes blancos en las universidades (Domínguez, 1994). Por su parte, en los IPVCE² se concentraba un 71 % de estudiantes blancos, proporción que se reducía a 60 % en el resto de los preuniversitarios y a poco más de 50 % en los politécnicos. Está comprobado que en la enseñanza media superior, en los institutos politécnicos, en su composición de matrícula por color de la piel, existe una mayor presencia de negros y mestizos (García, Sánchez, 2018).

Los Institutos Preuniversitarios Vocacionales de Ciencias Exactas (IPVCE) desde su fundación hasta años recientes constituyeron los centros de nivel medio superior que mayor cantidad de estudiantes aportaban a las universidades. Un enlace entre este dato y nuestras historias resulta convergente. Dos de nosotras realizamos estudios en este tipo de institución, período que coincidió con la crisis económica del país en sus años más crudos. Situación que entre otros efectos implicó la reducción o suspensión en provincias, fuera de la capital, de los institutos pre-universitarios en las ciudades. Para ese momento algunas carreras del nivel técnico, por la complejidad del sistema de conocimiento y las oportunidades vocacionales que establecían, resultaron también muy codiciadas y de difícil acceso. Por ejemplo, una de esas carreras fue la carrera técnica de Electrónica, que fue el estudio de elección de una de nosotras y que al finalizar derivó a la Psicología.

2. Instituto Pre-universitario de Ciencias Exactas al que se accede por requisitos adicionales al promedio de la enseñanza secundaria a través de exámenes especiales. En el imaginario cubano se ha asociado a estudiantes de elevada competencia cognitiva.

Esta realidad correspondiente a la enseñanza tradicional característica del contexto cubano se subvierte en modalidades de estudios superiores alternativas a la del curso regular diurno. A partir de 2001, sin desconocer otros antecedentes, como expresión del presupuesto de justicia social caracterizado en la política cubana, se estimula el acceso a estudios universitarios de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad. En esta dirección se ofrecen cursos de nivelación para el ingreso a las universidades; igualmente se crean filiales universitarias en localidades sin tradición de estudios de este nivel, así como se flexibilizan las condiciones de ingreso y amplían las posibilidades del curso por encuentro. Aunque esa fase de universalizar la enseñanza superior ha experimentado variaciones, en la actualidad se conservan parte de las iniciativas de ese período que favorecen el acceso sobre todo de personas con limitaciones económicas por su ubicación territorial, entre otras condiciones. No obstante, aún queda el desafío de las oportunidades de empleo profesional en las áreas de conocimiento de los que se forman a través de esta modalidad, condición importante para el ulterior desarrollo de los egresados.

Un análisis de los datos del ingreso por color de la piel al curso por encuentros en 2016 muestra el incremento de la población negra y mestiza con respecto al curso regular diurno y la disminución de la población blanca. (AmecoPress, 2018). En los grupos estudiados se evidencian mayores desventajas para los varones negros y para las personas de menos recursos económicos. Por tanto, con asiduidad, estudiantes mestizos y negros llegan con desigualdades de conocimientos, ya que a lo largo de su recorrido estudiantil han aprovechado el currículo de manera desemejante.

Actualmente, en la Universidad de Holguín contamos con una matrícula en la carrera de Psicología de 241 estudiantes, cifra correspondiente a la tendencia histórica de esta especialidad en el territorio holguinero en sus 18 años de existencia. La composición del alumnado es genéricamente en su mayoría femenina, 186 y varones, 54. En relación con el color de la piel, 5 estudiantes de piel negra. El resto se registra por lo que en el contexto cubano se identifica como personas blancas. Esta distribución entre género se corresponde con el patrón de comportamiento de las generaciones formadas en ese período de años. Respecto al color de la piel, no se puede obviar la composición demográfica que en este sentido caracteriza a la población holguinera, con un alto índice de personas consideradas blancas en relación con otros territorios, debido al componente migratorio en su configuración de fuerte influencia ibérica. Además, estos datos pertenecen a la actual generación, luego de 15 años de iniciados los programas sociales que le dieron origen. En su surgimiento, era más posible encontrar en la composición de la matrícula estudiantes en condiciones de vulnerabilidad.

No obstante, a la realidad demográfica holguinera, desde otras de nuestras experiencias paralelas en el suroriental territorio de Santiago de Cuba, con elevada prevalencia de población de piel negra y mestiza, encontramos un patrón similar en la carrera de Licenciatura en Enfermería. Una de nosotras es profesora de esta especialidad, tradicionalmente feminizada. En el curso 2020-2021, la modalidad del diurno cuenta con una matrícula de 31 estudiantes. De ellos 27 del sexo femenino, 4 del masculino y solo 4 son de piel negra. En la modalidad de estudios universitarios para trabajadores, la matrícula es de 56; todas son mujeres, 7 de piel negra.

Igualmente, el claustro de la carrera de Psicología en la Universidad de Holguín en sus 18 años, con una composición que ha oscilado entre 10 y 14 profesores, ha tenido en su membresía, por color de la piel, solo una persona mestiza (una de las tres autoras de este trabajo) y otra negra, ambas mujeres. La composición por género ha sido mayoritariamente femenina; en ese período han transitado en diferentes momentos, no coincidentes, 5 profesores hombres. Las experiencias de estos docentes correspondientes a su condición de estudiantes de pregrado y posgrado en el área de la Psicología, formación obtenida en distintos momentos históricos en las universidades tradicionales del país para esta especialidad -Universidad de Oriente, UCLV, y Universidad de La Habana- coinciden en la percepción de un blanqueamiento de las universidades en esta especialidad así como una tendencia a la feminización.

Vale decir que la Universidad de Oriente concentra, en los últimos 25 años, la formación de los estudiantes de Psicología correspondientes a la región oriental cuyos territorios ubicados más al este del país integran un por ciento elevado de población mestiza y negra. Como se ha referido, es el territorio más alejado de la capital del país; las autoras de este trabajo pertenecemos a este período.

Actualmente, existe en la Universidad de La Habana un programa doctoral de tipo curricular, abierto en el 2016, con una matrícula de 30 estudiantes; de ellos solo 4 hombres. Por color de la piel, 2 mujeres negras y una mestiza.

En nuestra experiencia como mujeres profesionales de la psicología compartimos avances y esfuerzos. Tenemos estudios de maestría, aún por finalizar para una de nosotras en las que experiencias vitales, como limitaciones territoriales, nos ha conllevado a demorar la culminación de estos estudios por las restricciones que impone la movilidad a las universidades que imparten los programas a las que estamos suscritas. Si bien en nuestro país en la actualidad, prácticamente, existe disponibilidad de estudios para todas las carreras de pregrado en alguna modalidad en todas las universidades, aún

no es así para una variedad amplia de maestrías y doctorados. La distancia respecto a universidades autorizadas con este fin establece limitaciones para la obtención de títulos en ciertas áreas de conocimiento. En otro de nuestro caso, mujer y mestiza, ha sido posible obtener maestría en Estudios de Género por la Universidad de La Habana, y el Doctorado en Ciencias Filosóficas por la UCLV. Igualmente, culminar un proceso de categorización docente como Profesora Titular, dirigir el departamento docente de Psicología durante un período, ser miembro del Consejo Provincial de Ciencias Sociales, son resultados convergentes con el ascenso social característico de las cubanas que otras autoras reflejan en otros capítulos de este libro.

No obstante, la realización de programas doctorales en ciertas especialidades se entorpece por causas como las ya referidas y hasta el momento en el eje vertical del desarrollo académico femenino, el ascenso suele ser hasta la maestría y la condición de Profesora auxiliar, que precede a la Profesora titular para lo cual el grado científico de doctor es un prerrequisito. Por ejemplo, hasta este momento en la provincia de Holguín existen tres doctores en Psicología, pertenecen a una generación con más de 30 años de vida profesional. Solo cinco mujeres naturales de este territorio graduadas de Psicología estamos tituladas como doctoras. En el caso de colegas nuestras del departamento de Psicología, cuatro mujeres de prestigiosa carrera por la competencia que han demostrado en la solución de problemas profesionales, con alrededor de 20 años de carrera, tienen maestrías y son profesoras auxiliares; parte de las limitaciones para la obtención del título de doctoras ha sido la desventaja geográfica para realizar esos estudios en Psicología desde la propia provincia. El cambio de esta tendencia se ha estimulado con un nuevo ordenamiento de posgrado aprobado en 2019 que favorece la autonomía de las universidades en esta dirección. Pero la mayoría de las matrículas siguen concentrándose en los doctorados de pedagogía como corresponde a otras autoras cubanas que han escrito para este volumen porque aún son los de prevalencia en todas las universidades cubanas, lo que de alguna manera limita el acceso a áreas de conocimiento en ese nivel afines a las carreras de formación inicial de los profesionales.

Sintetizamos nuestra experiencia comprensiva, que ha constituido fuente importante de la vertiente cualitativa de la metodología adoptada para este análisis. Consideramos que existe una brecha racial y de género en la educación superior en Cuba en carreras como psicología, pero el género y color de la piel por condiciones histórico-culturales. La síntesis histórica de las desigualdades económicas articuladas con el capital cultural, en la que poco más de 6 décadas de proyecto social inclusivo aún resulta un período corto frente a siglos de dominación cultural, constituye la explicación más general de tales desigualdades.

CONCLUSIÓN

En términos generales, si bien es cierto que la política social cubana se cimienta en fuertes presupuestos de equidad que, desde sus determinantes jurídicos, han estimulado la integración social materializada en los diferentes contextos de desarrollo, entre los que sobresale el educativo, la reversión total de la memoria cultural que vertebra la identidad negra o no blanca ha sido un proceso más lento. La cultura implica dimensiones subjetivas y materiales enraizadas en las tradiciones que, como tal, suponen una dimensión temporal con relativa estabilidad. La historia de devaluación de la población negra asentada en relaciones de dominación, por ende, de devaluación de sus aspectos identitarios, se concreta en desestimación de sus patrones estéticos, entre otros valores tradicionales que otrora les excluyera de reconocimiento y oportunidades de desarrollo significadas como óptimas. Por ejemplo, hasta la actualidad, en la subjetividad social hay una representación que conjuga a las personas negras o mestizas con bailes populares y los deportes menos valorados intelectualmente como los de combate, donde sí es posible encontrar presencia de piel negra en territorios como el holguinero.

Estas expresiones de la subjetividad forman parte de la socialización estructurante de identidades grupales que va conformando un espectro motivacional, cuyos contenidos propician mayores o menores niveles de desarrollo en dependencia, entre otros, de cómo se connoten dichos contenidos socialmente. Las orientaciones a la práctica de estudio-trabajo que estimulan esos contenidos motivacionales constituyen condiciones de posibilidad socioeconómica. A su vez, esta última constituye la base material para la inserción social; es decir, es una condición de integración. En términos generales, la base patrimonial de la condición negra no ha logrado consolidarse respecto a otros patrones, la subversión de la dominación de género ha sido más rápida, con logros estimables para el sujeto femenino.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, J. (2015). Educación superior, raza y política social. Una breve reflexión desde Cuba. En P. Vommaro y V. Labrea (coords.), *Juventud, participación y desarrollo social en América Latina y el Caribe* (125-137). Brasilia: Escuela Regional Most-UNESCO Brasil.
- AmecoPress. (2018). Cuba: El «color» de las brechas en la educación superior, disponible en <https://amecopress.net/Cuba-El-color-de-las-brechas-en-la-educacion-superior>. [Consultado el 15 de octubre, 2018]
- Amorós, C. (1994). *Feminismo: igualdad y diferencia*, México D. F.: Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).

- Ávila, N. (2012). Familia, educación y raza. Tres puntos que convergen, Revista Universidad de La Habana, (273), La Habana, enero-junio, pp.200-223.
- Colectivo de autores (2016). «Desigualdades en el acceso a la educación superior en función de los ingresos familiares. Universidad: sueño de muchos ¿posibilidad de todos?». En La educación cubana a debate. *CUBA POSIBLE* (Nº30). <https://www.researchgate.net/publication/308874773> [Consultado el 15 de enero, 2020]
- Colón Pichardo, M. (2019) *Hombre, cubano y negro-Inter Press service*. IPSCUBA. NET. Red iberoamericana y africana de Masculinidades RIAM. Universidad de La Habana. [Consultado el 7 de diciembre, 2021]
- De la Fuente, A. (2014). Una nación para todos. Raza, desigualdad y política en Cuba 1900-2000. Ediciones Contemporáneas: La Habana.
- Domínguez, M. I. et al. (1990). Las generaciones en la sociedad cubana actual, Informe de Investigación. La Habana: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Domínguez, M.I. (2016) Educación superior en Cuba e inclusión social de las juventudes. *Nómadas* (Col), (44), abril, pp.83-103.
- Domínguez, M. I. (1994). Las generaciones y la juventud: una reflexión sobre la sociedad cubana actual, tesis doctoral. La Habana: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Espina, M. (2008). Viejas y nuevas desigualdades en Cuba. Ambivalencias y perspectivas de la reestratificación social. *Nueva Sociedad*. 216, pp.133-149.
- Estévez, K. y Abadie, L. (2014). Continuidad de estudios. Realidades y desafíos en Cuba, Revista Estudio, (16), La Habana, enero-junio, pp.4-14.
- Fundora, G. & Zabala, M. del C. (Comps.). (2019). Desarrollo local y equidad en Cuba. La Habana:
- García, R. (2016). Desigualdades en el acceso a la educación superior en función de los ingresos familiares en la educación cubana a debate. (No. 30) Editorial de Ciencias Sociales. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/308874773> [Consultado el 15 de enero, 2020]
- García, R, Sánchez, R. (2018). *Grupos sociales y color de la piel en el acceso y continuidad de estudios en las universidades cubanas hoy*. La Habana: Universidad de La Habana.
- Góngora Cruz, L. y B. Márquez Montoya (2022a). «Mujeres y trabajo en Cuba: Visión desde experiencias personales», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.199-217.
- Góngora Cruz, L. et B. Márquez Montoya (2022b) «Femmes et travail à Cuba: une vision basée sur des expériences personnelles», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.199-219.

- Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP). (1998). Estudio de caracterización de los jóvenes que estudian en los centros de nivel medio e institutos superiores pedagógicos del país, Informe de Investigación, La Habana: Ministerio de Educación.
- Instituto de Investigaciones Estadísticas (INSIE), Comité estatal de estadísticas (CEE) (1989). La procedencia social de los graduados universitarios (1965-1988), Editorial Estadística, La Habana.
- Luis, M. J. (2015). Las transformaciones laborales realizadas en Cuba entre los años 2010 y 2014, su repercusión en los jóvenes, *Revista Estudio*, (18), La Habana, enero-junio, pp.42-53.
- Martín, E, I. Fernández, (1999). Estudio de la eficacia del sistema de ingreso a las universidades, Informe de Investigación, La Habana: Centro para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de la Habana.
- Mesa, D; García, M. (2016). Universidades blancas, Negra cubana tenía que ser, <https://negracubananateniaqueser.com/2016/07/17/universidades-blancas/> [Consultado el 18 de marzo, 2019]
- Morrison, T. (2018) *El origen de los otros*. Editorial Lumen, 2018.
- Morales, E. (2007). Desafíos de la problemática racial en Cuba. La Habana: Fundación Fernando Ortiz.
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). «Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.83-103.
- Ochoa Ardite, Y. (2022b). «Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.81-101.
- Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) (2005). Censo de Población y Viviendas, Cuba. 2002. Informe Nacional, La Habana.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) 2014b, Panorama Económico y Social Cuba 2014, La Habana, disponible en: <http://www.onei.cu> [Consultado el 12 de noviembre, 2020]
- Páez Pérez, V. (2022a). «Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.259-275.
- Páez Pérez, V. (2022b). «Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.261-276.

- Pineda G. Esther, (2022). «Racialización, negritud y racismo en América Latina» En Revista *Nuestra América*. vol. 9, núm. 17, e5594766, 2021. Ediciones nuestraAmérica desde Abajo. [Consultado el 4 de diciembre, 2021]
- Romay, Z. (2012). *Elogio de la altea o las paradojas de la racialidad*. La Habana: Fondo Editorial Casa.
- Ross-Nadié, E. (2022a). «Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.121-133.
- Ross-Nadié, E. (2022b). «Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.212-134.
- Tejuca, M., Gutiérrez, O., Hernández, G. & García, I. (2017). Análisis del acceso a la educación superior cubana de los estudiantes de preuniversitario en el curso 2014-2015. Informe CEPES. La Habana: CEPES.
- Tristá, B; Gort, A; Iñigo, E. (2013). Equidad en la Educación Superior Cubana: Logros y Desafíos. Revista Lusófona de Educação, 24.
- Vasallo, N. (2012) *Ecos distantes, voces cercanas, miradas feministas*. La Habana: Editorial de la Mujer.
- Vasallo, N. (2005). Género e identidades en tránsito. Cubanas en diferentes contextos sociales. Revista Informes Psicológicos, Medellín-Colombia, (7), 2005. pp.11-27.
- Zabala, M. (comp.) (2017) *Políticas sociales: debates actuales sobre Cuba en el contexto de América Latina*. La Habana: FLACSO-FES.
- Zabala, M (2021). Los estudios de las desigualdades por color de la piel en Cuba: 2008-2018. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v9n1/2308-0132-reds-9-01-e15.pdf> [Consultado el 20 de noviembre, 2021]

8

MUJER Y EXPERIENCIA LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA INMIGRACIÓN

Léonie Mvumbi Mambu
Universidad de Regina, Canada
leonie.mvumbi-mambu@uregina.ca

INTRODUCCIÓN

La experiencia compartida de una persona puede ser una fuente de inspiración, motivación y aliento para otras, sobre todo cuando uno se encuentra lejos de su zona de confort, que es su país de origen. En el ámbito de la inmigración, se presta poca atención a la esfera laboral de los inmigrantes, en especial los africanos. El objetivo de este artículo es compartir una experiencia vivida en el entorno laboral como mujer e inmigrante en Canadá. Esperamos que este relato de experiencias ayude a aquellos que viven o vivieron una situación similar, a buscar estrategias para superar los obstáculos internos y externos que enfrenten a lo largo de su vida en el contexto de la inmigración.

En una primera parte, este artículo relata la experiencia de vida en el ámbito de la inmigración, y en una segunda parte, aclara determinados conceptos clave tales como el proceso de un comienzo nuevo para el inmigrante o la inmigrante, y el trabajo desde un enfoque de adaptación. El relato de nuestra experiencia vivida en el entorno laboral se presenta conforme a cuatro temas principales cuyo eje central es la mujer inmigrante: la búsqueda de empleo, la tríada «familia, trabajo, estudio», el entorno de trabajo en la salud, y en la educación. Finalmente, nuestra experiencia se examina a la luz de escritos tomados de la literatura tanto científica como profesional con el objetivo de identificar estrategias que podrían resultar útiles. La conclusión y las recomendaciones se formulan posteriormente.

1. EXPERIENCIA DE VIDA EN EL CONTEXTO DE LA INMIGRACIÓN

Maîtrise, okokende na ngo wapi ? Nani akopesa yo mosala ya maîtrise awa?, fue una compatriota quien me lanzó, con aire irónico y divertido, estas preguntas en *lingala*, uno de los cuatro idiomas oficiales de mi país de origen. Esto significa: «una maestría, ¿a dónde irás con eso?, ¿quién va a ofrecerte trabajo aquí con una maestría? Yo la miré, y desde el fondo de mi corazón me dije: he aquí otra batalla que comienza. Le respondí que yo realmente había venido aquí para completar una maestría en enfermería y que me proponía también obtener un título de doctorado; en cuanto a lo demás, quedaría por verse. Acababa de llegar a Canadá un día de verano, el 22 de agosto de 2002, proveniente de la República Democrática Del Congo (RDC) con una *orden de misión*¹ para completar estudios de segundo y tercer ciclo.

Esa era la segunda vez que salía de mi país para una estancia prolongada en el exterior. La primera vez, en 1980, había ido a Bélgica después de haber obtenido mi certificado de enfermera A2 en RDC. Permanecí allí seis años para cursar una licenciatura en Administración de servicios de enfermería y enseñanza, luego regresé a mi país. ¡Ah Bélgica! Me juré nunca más salir del país sin recursos financieros, y mantuve mi palabra, sobre todo porque estaba casada y era madre de cuatro niños.

Había obtenido una beca del Programa Canadiense de Becas para la Francofonía (PCBF) en 2002. Al estar acogida por dicho programa, estuve alojada en la residencia de la Universidad de Montreal. La estancia en la residencia fue breve, ya que acepté la propuesta de mi sobrina y su marido de vivir con ellos en familia. En ese ambiente familiar, comencé a codearme con más de mis compatriotas que habían llegado aquí mucho antes que yo. Yo estaba al tanto de sus dificultades para encontrar un trabajo decente en Canadá. En el entorno de vida de mis anfitriones, las personas trabajaban por el salario mínimo en centros de atención de llamadas o en fábricas. Pocos empleos bien remunerados se reservan para los inmigrantes, en especial cuando son africanos. Tales condiciones de vida forman parte de la cotidianidad de los inmigrantes y las inmigrantes en diferentes contextos alrededor del mundo.

De hecho, los resultados de un estudio realizado en África del Sur por Blaauw, Schenck, Pretorius y Schoeman (2017) revelan que las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes enfrentan la competencia por el empleo y

1. Nota de la traductora: orden de misión es un documento que le permite al trabajador efectuar un desplazamiento. Recoge informaciones generales y detalladas como fechas, motivos del desplazamiento, etc.

viven en incertidumbre económica. En los países que cuentan con un número importante de población desplazada y de refugiados, las trabajadoras y los trabajadores a menudo son víctimas de prejuicios por parte de la población local que se siente agraviada por el hecho de que vienen a acaparar los pocos empleos disponibles (Blaauw et al., 2017). Otro estudio etnográfico, llevado a cabo por Pitt, Sherman y Macdonald (2015) en comedores comunitarios de Quebec, se enfocaba en identificar las dificultades relacionadas con la salud, vividas por las familias de bajos ingresos y su capacidad para superarlas. Según los inmigrantes que participaron en este estudio, la falta de dinero, el trabajo poco convencional, las exigencias de equivalencias profesionales y la separación figuran entre los obstáculos a superar (Pitt et al., 2015). Estas dificultades, en especial los bajos ingresos y las exigencias profesionales, constituyeron mi cuota de problemas durante mis cuatro primeros años en Canadá. Recuerden que mi primer objetivo no era trabajar sino estudiar. La necesidad de trabajar se hizo sentir cuando me di cuenta de que la ayuda financiera que me brindaba la beca, muy modesta de 1 000 \$ al mes, no alcanzaba para satisfacer mis necesidades básicas y las de mi hija, sin olvidar a sus hermanos que se habían quedado en mi país con su padre.

Entre 2002 y 2005, completé mi maestría en enfermería en la Universidad de Montreal. En esa época mi hija vivía conmigo, era impensable para mí que ella careciera de comida. Frecuenté los comedores comunitarios y recibí la canasta de navidad con lágrimas en los ojos. Debo decir que agradezco mucho la ayuda que me brindaron una amiga quebequense y su familia. Entre otras cosas, fue ella quien me remitió a la oficina de la *Ordre des infirmières y des infirmiers du Québec* (OIIQ)². Desde mi país, yo había presentado una petición de equivalencia de títulos que había quedado sin seguimiento. Esto fue para mí una oportunidad para establecer relaciones con esta orden profesional y poner en marcha la continuación de mi expediente, así que reuní la documentación exigida para el reconocimiento de mis títulos. Mientras ese proceso seguía su curso, de forma paralela me dediqué a trabajar en calidad de estudiante y obtener un permiso de trabajo de *Immigration Canada*³, pero eventualmente comprendí que, a pesar de mi maestría, no me sería posible trabajar en mi campo de competencias sin el permiso de la OIIQ.

2. La Orden de Enfermeras y Enfermeros de Quebec, es una organización profesional ordenada por el gobierno para supervisar la práctica de enfermería y garantizar la protección de los pacientes.

3. Immigration Canada (Inmigración Canadá) departamento que se ocupa de la inmigración canadiense.

Al tener el estatus de estudiante extranjera, no podía insertarme en los programas de *Emploi Québec*⁴ los cuales exigen una actualización en cuidados de enfermería. Dichos programas de actualización son ofrecidos en colaboración con la OIIQ y el Colegio de Enseñanza General y Profesional. En 2005, completé mis estudios de maestría y entonces obtuve la residencia permanente en el marco de la inmigración económica como trabajadora calificada. Al fin pude reunirme con mis hijos después de tres años de separación. Desafortunadamente, me encontraba sin recursos pues la maestría había terminado y con ella la beca de estudios. El PCBF no apoya dos programas a la vez, como resultado, debía volver a presentar una petición de beca para el doctorado, pero esto era posible solamente desde el país de origen.

Como si esto no fuera suficiente, mi esposo, para quien también había obtenido la residencia permanente, había decidido no vivir con nosotros en Canadá. Por ello, tuve que suspender los estudios de doctorado en salud pública que había iniciado y suscribirme a la asistencia social para sobrevivir, y tener la posibilidad de asistir al programa de actualización que recomendaba la OIIQ con el objetivo de poder hacer el examen para conseguir el permiso de ejercer.

El éxito en este examen era la clave para obtener un trabajo como enfermera autorizada, así que hice los arreglos pertinentes para realizarlo en dos provincias, Quebec y Ontario. La obtención de dos permisos de práctica profesional como enfermera autorizada marcó el principio de una experiencia profesional que relataré con el propósito de compartir la experiencia vivida en el entorno laboral como mujer inmigrante en Canadá.

2. TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA INMIGRACIÓN

Al tratarse de un relato de experiencia laboral como mujer en un contexto de inmigración, para introducir nuestro análisis es necesario definir los conceptos de trabajo desde un enfoque de adaptación y ese de la mujer inmigrante que, cualquiera que sea su edad, se encuentra en un proceso de un comienzo nuevo.

En este caso, el trabajo se analiza desde un enfoque de adaptación definido por Berset, Weygold, Crevoisier y Hainard (1999) como un estado de constante acoplamiento a la organización del trabajo incluyendo las

4. *Emploi Québec* (Empleo Quebec) es una organización que tiene por misión contribuir a la creación de empleos y mano de obra, así como luchar contra la exclusión y el desempleo.

competencias a él asociadas, las exigencias del mercado así como la competitividad. Básicamente, se trata de la conciliación entre la oferta de competencias profesionales del inmigrante y las necesidades de esas competencias dentro del sector de empleo asociado. Ese proceso de adaptación es la base de la cualificación y descualificación laboral de la trabajadora o el trabajador inmigrante (Berset et al., 1999). Este equipo de investigación advierte que la transferencia de habilidades y la adaptación de estas últimas a los sectores de empleo influyen los procesos productivos de las empresas que hacen la contratación.

Este enfoque dinámico del ajuste de la persona inmigrante a un nuevo entorno profesional y sociocultural, saca a relucir el impacto de ese cambio que puede calificarla o descalificarla en el ámbito laboral (Berset et al., 1999). Corresponde a la inmigrante o al inmigrante tomar conciencia de su capacidad de gestión para evaluar sus habilidades y desarrollar su «experiencia migratoria, en términos de competencias culturales, lingüísticas y técnicas» (Berset et al., 1999, p.98). Debido a los cambios que se llevan a cabo incesantemente y el corpus de saberes y competencias requeridas en el sector de la salud como sector de empleo, se hace necesario adoptar esa máxima de gestión constante de la competencia (Berset et al., 1999).

El concepto de mujer incluye a toda persona que se identifique como tal (Marcus y Fritzsche, 2015). Sin embargo, hacemos énfasis en la edad, que es un factor importante para toda persona inmigrante, especialmente de la primera generación. Aunque el país anfitrión alabe la no discriminación a causa de la edad, el proceso de inmigración es un comienzo nuevo para la persona implicada. Las condiciones de vida ya no son las mismas, la experiencia de trabajo no es siempre útil en el país anfitrión y la desorientación es un factor significativo a la hora de enfrentar las exigencias de los programas de estudio o empleo (Marcus y Fritzsche, 2015).

Lo importante en este caso es comprender los acontecimientos específicos y las situaciones que exigen una conexión entre lo que pensamos y las acciones que realizamos. Para lograrlo, analizamos el relato de nuestra propia experiencia de trabajo conforme a cuatro temas que reflejan bien nuestra travesía como mujer inmigrante.

3. MUJER INMIGRANTE Y EXPERIENCIA DE TRABAJO

Nuestro relato es el de una mujer inmigrante y de su experiencia de trabajo. El mismo se articula en torno a cuatro temas: la búsqueda de empleo en cuanto a oferta de competencias profesionales, la tríada «familia, trabajo,

estudios» en lo que respecta a cambio de contexto profesional y sociocultural, el entorno de trabajo en la salud y por último en la educación, como ejemplos de adaptación profesional en el contexto del país anfitrión.

3.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO: OFERTA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Mi formación como enfermera A2 la cual completé en mi país en 1980, sumada a una licenciatura en Bélgica en Administración de servicios de enfermería y en enseñanza en 1986, constituían, en mi opinión, una ventaja para acceder al mercado laboral quebequense. Sin embargo, sin el permiso de la OIIQ, esa ventaja me era inútil. Por cuestiones de supervivencia, después de obtener mi título de maestría de la Universidad de Montreal en 2005, busqué trabajo, incluso como asistente de enfermería. Recuerdo, con amargura, esa entrevista caótica en una institución de salud de la metrópoli. El problema era que yo no conocía el entorno y mucho menos el nombre de los equipos utilizados en el medio. Incluso mi experiencia en Bélgica no me era de ayuda, la terminología era diferente entre un país y el otro. Entonces decidí que debía conocer cabalmente el sistema de salud quebequense. El proceso de obtención de mi residencia permanente en Canadá aún estaba lejos de llegar a buen puerto. Consecuentemente, al ser estudiante extranjera no elegible para los programas de ayuda como los préstamos y las becas, me vi en la necesidad de pagar como «estudiante extranjera» para pasar una formación de enfermera auxiliar y así actualizar mis conocimientos. Logré trabajar con ese permiso de enfermera auxiliar hasta el día en que, por fin, accedí al programa de actualización de cuidados de enfermería que ofrecía el Colegio de Enseñanza General y Profesional a las enfermeras autorizadas.

En 2006, con mucha humildad y sobre todo esperanza, me involucré en esa formación de seis meses según las recomendaciones de la OIIQ. Dicha formación exigía un desempeño tanto en los cursos teóricos como en la práctica. Éramos un grupo mixto en género y edad. Mis años anteriores de formación me habían preparado para enfrentar a la par de los jóvenes el aprendizaje académico. Ese programa me ayudó a refrescar mis conocimientos, pero principalmente a conocer los diferentes entornos de cuidados y las prácticas en el terreno. Durante ese programa descubrí varios recursos de utilidad gracias a otros estudiantes inmigrantes. De igual forma, gracias a ese programa mejoré mis habilidades en la búsqueda de empleo. Incluso conseguí un primer empleo como asistente de salud en un entorno universitario bilingüe en Montreal antes de terminar la capacitación. Luego volveremos a este tema.

El conocimiento del entorno y del sistema que abarca la organización del trabajo resultó ser vital para mí, como para toda persona inmigrante que quiere abrirse camino en el mercado laboral. En el contexto inmigrante africano, en especial el de mis compatriotas de la RDC, es raro obtener información que pueda servir de guía en el proceso de adaptación al nuevo entorno. En los inicios de mis estudios de maestría tuve la suerte de encontrar una estudiante quebequense que me informó sobre la reglamentación de la profesión antes de leer sobre el asunto. Tener la información del sistema de salud del país anfitrión contribuye en gran medida al proceso de adaptación, en especial cuando hay un cambio profundo de contexto profesional y sociocultural, como es el caso en la inmigración.

3.2 TRÍADA “FAMILIA, TRABAJO, ESTUDIO”: CAMBIO DE CONTEXTO PROFESIONAL Y SOCIOCULTURAL

En mi país de origen yo era una mujer muy activa profesional y socialmente. Mis actividades profesionales incluían mis funciones como enfermera dentro del servicio médico de una empresa paraestatal y como docente en el Instituto Superior de Técnicas Médicas, en la sección de enfermería. En lo social, estaba casada, era madre de cuatro hijos y propietaria de una granja agrícola. Lidiar con la familia y el trabajo no tenía nada de extraño para mí. Estaba acostumbrada. La complejidad se hizo evidente con el cambio radical del entorno de vida. Al estar en el extranjero, sola, con los niños, en una situación precaria pero con la ambición de cursar estudios de tercer ciclo, sentí todo el peso de las responsabilidades que tenía que afrontar sola. Recuerden que al principio, una carrera profesional en Canadá no figuraba en mis metas a corto ni a mediano plazo. La evolución de la situación familiar y la decisión de mi marido de quedarse en RDC, con todas las consecuencias que eso traía, me habían puesto delante esta problemática. Tenía que reaccionar y actuar por mi propia supervivencia y la de mis hijos.

La espiritualidad ocupa un lugar importante en mi vida y fue un gran consuelo. La influencia de la espiritualidad en la vida de los individuos está documentada en la literatura. Un ejemplo es el estudio de Forooshani y sus colaboradoras que tiene como objeto de estudio la influencia de la espiritualidad en las emociones positivas y la salud mental. En un estudio experimental con estudiantes de primer ciclo de una universidad de Irán, los resultados revelaron mejorías significativas de la salud mental entre las personas participantes que recibieron una terapia espiritual (Forooshani et al., 2018).

Una ayuda igualmente valiosa provino de mi familia, en especial de mi madre y la presencia de mis hijos. Mi madre, que nos dejó en 2014 a la edad de 95 años, me dijo estas palabras en nuestra lengua materna, el *kiyombe*, cuando acababa de dar a luz a mi primer hijo: *Léonie, bua me tona buta, malu maku ka mavongi, mioko miaku ka mivongi*. Esta máxima de mi madre significa que teniendo en cuenta que comenzaba a tener hijos, mis piernas y brazos no debían fatigarse nunca más, debía ser fuerte para satisfacer sus necesidades. De igual forma, mi madre me aconsejó acordarme siempre que enfrentara una situación difícil, que mis hijos existen y me necesitan. Al estar sola con mis hijos, en un país extranjero, sin recursos, me habría sumido en la depresión sin ese invaluable apoyo.

Se hizo necesario organizarme con mis hijos. En 2005, habíamos tenido una primera reunión familiar en la que les hice entender que habíamos cambiado de entorno, ya no estábamos en Kinshasa, ya no teníamos trabajadores domésticos que nos ayudaran. Les expliqué por qué necesitaba su contribución: mi salud, la necesidad de trabajar... ellos entendieron la situación y se comprometieron a ayudarme en las tareas domésticas, dentro de sus capacidades, como fregar los platos o doblar la ropa limpia. La llegada de mis niños nos permitió organizar el cuidado de mi hija, la más joven de la familia. Antes, yo iba a buscarla a la escuela y la llevaba a todos lados, incluso a mis clases en la universidad.

Sin embargo, eso que parecía una ventaja también tenía sus desventajas. Así, una riña entre mis dos hijos mayores a causa de algo trivial nos llevó a nuestra segunda reunión familiar para recordar el impacto de la violencia, las leyes de Canadá contra la violencia, así como nuestras creencias y valores, con la intención de determinar los límites de nuestra vida en familia. Este intercambio nos permitió recuperar el control de la situación familiar y la vida retomó su curso.

El entorno escolar de los niños contribuyó de igual modo al esfuerzo de organización familiar. Al principio, debido a la falta de recursos financieros, mis hijos asistían a una escuela secundaria general pública. Los indicadores de indisciplina como las detenciones (el niño se queda en la escuela para cumplir una tarea como castigo) me habían alertado de los problemas que se vivían en la escuela, sobre todo con mi tercer hijo. Por ello, había decidido cambiarlos a todos de escuela con el propósito de inscribirlos en el sistema privado, donde existía una supervisión desde cerca de los estudiantes y una mayor colaboración entre la escuela y los padres.

Prefería pagar la cuota de escolaridad que permitir que uno de mis hijos se dejase llevar por la indisciplina y arruinara sus oportunidades de éxito escolar. Había apostado bien. En la nueva escuela, los estudiantes eran menos y el contacto con los padres más directo, las intervenciones de los estudiantes eran más rápidas también. En esa época, la organización y la gestión familiar facilitaron grandemente la relación estudio-trabajo. Pude trabajar a tiempo completo y retomar los estudios de doctorado en salud pública en la Universidad de Montreal que había detenido en 2008. En 2015, completé esta formación en Ciencias Clínicas, en la opción de salud comunitaria en la Universidad de Sherbrooke.

Desde mi llegada a Canadá había comprendido que el inglés representaba una barrera en una trayectoria de carrera en el país. Por consiguiente, habíamos planificado vivir en un entorno anglófono, eventualmente, para minimizar esa barrera lingüística, en especial para los niños. Cuando se presentó la ocasión, en 2008, dejamos Montreal gradualmente, en un período de un año, para instalarnos en un entorno más anglófono, en Ottawa, Ontario.

La organización de la familia es la base que permite armonizar la tríada «familia, trabajo, estudio». Esto no quiere decir que todo es siempre color de rosa. ¡Incluso las rosas tienen espinas! No obstante, esta organización es la piedra angular con la cual podemos enmendar los inconvenientes y las disfunciones. Las tecnologías de comunicación con todas las aplicaciones de presencia en vivo (FaceTime, WhatsApp, Skype) son herramientas esenciales para mantener el contacto, particularmente en el trabajo a distancia.

3.3 ENTORNO DE TRABAJO EN LA SALUD

La elección del entorno laboral es muy importante para fomentar la adaptación en el país anfitrión y el desarrollo de competencias. Teniendo en cuenta la situación de madre soltera que tenía, buscaba un empleo que pudiera ayudarme a satisfacer las necesidades básicas de mis hijos y las mías. La obtención de la residencia permanente en 2005 y la admisión en el programa de actualización profesional para las enfermeras formadas en el extranjero me ayudaron a conseguir un primer empleo en el sector de la salud, incluso antes de terminar la capacitación. Más específicamente, pude trabajar en un entorno de cuidados bilingüe universitario como candidata a la profesión de enfermera antes de pasar el examen para obtener el permiso de ejercer.

Después de la obtención de ese permiso, mi profesión se ajustó a mis años de experiencia en mi país de origen, con la condición de presentar pruebas de esas experiencias al servicio de recursos humanos. Al ser consciente de mi falta de conocimiento sobre el funcionamiento del sistema de salud de Quebec, había pedido estar en el equipo de rotación para tener la oportunidad de trabajar en todas las unidades incluyendo cuidados agudos, cuidados intensivos, las clínicas externas, el hospital de día y los cuidados de larga duración.

Este empleo me ayudó mucho con nuestras necesidades cotidianas en familia, la cuota de escolaridad en la escuela privada y la reanudación de mis estudios doctorales en salud pública. Funcionaba al máximo de mi potencial estando ya en los cincuenta. Los tres niños estaban de igual modo ocupados en los estudios y el trabajo. No obstante, la negociación de horarios que me acomodaran se tornaba cada vez más difícil. En la universidad no había logrado que me comprendieran y aligeraran mi programa, sobre todo con la postergación de mi examen general. En agosto de 2008, yo estaba a tiempo completo en todo, en el trabajo, la familia y la universidad. Había tratado de negociar un aplazamiento de la fatídica fecha sin tener éxito. Acepté los resultados negativos con tristeza y disgusto, no por el programa o las personas, sino por el contexto de trabajo y estudio que no permitía una negociación o una concesión en casos particulares como el mío. ¿Falta de escuchar al otro? ¿Falta de compasión? Esta situación pudo muy bien haberse evitado. Fue en ese momento que decidimos cambiar de entorno, era tiempo de mudarnos a Ontario.

Sin embargo, era necesario encontrar un empleo en esa provincia antes de considerar cualquier mudanza. Las solicitudes a las ofertas de servicio en línea verdaderamente no daban resultados. Entonces decidí ir a Ottawa para entregar mi currículum vitae en las manos correctas en la oficina de recursos humanos de un hospital universitario. Esta primera visita a Ottawa me convenció de continuar planificando nuestra mudanza. Estaba realmente impresionada por la acogida que recibí en recursos humanos. Dos semanas después de mi visita, recibí la llamada de una enfermera para una entrevista. La entrevista fue fructífera, tenía trabajo en la unidad de medicina interna.

Mientras estábamos concentrados en la planificación de la mudanza, la directora del programa de salud pública de la Universidad de Montreal me citó a principios de la sesión de otoño de 2008. Ella había oído de mi recorrido atípico. Me citaba, no para escucharme sino para proponerme una recomendación destinada a la Universidad de Sherbrooke con el objetivo

de que pudiera terminar mis estudios doctorales. Ella se basaba en que yo tenía una buena media general y era solamente el examen general lo que me había afectado. Yo tomé la oportunidad de la revancha.

Entonces presenté mi situación a la jefa de enfermeras para negociar un empleo a tiempo completo solamente el fin de semana, y de este modo poder seguir mi programa doctoral durante la semana. La flexibilidad que obtuve en ese empleo me permitió lograr mis objetivos de formación doctoral gracias a tres mujeres que marcaron la diferencia en mi vida: la primera me mostró compasión y me recomendó a la Universidad de Sherbrooke, la segunda me ayudó con un horario de trabajo adaptado a mis necesidades y la tercera me admitió en el programa doctoral en ciencias clínicas que completé en 2015 con mucha perseverancia, sacrificios, y sobre todo, determinación.

El trabajo como enfermera de cabecera me complacía enormemente. Me apasiona ese trabajo que tiene por objetivo ayudar a las personas que sufren. Es por eso que elegí esta profesión. Aunque tenía una maestría en práctica avanzada de enfermería, no pretendía un puesto a ese nivel, buscaba un trabajo que pudiera contribuir a satisfacer nuestras necesidades permitiéndome al mismo tiempo continuar mi programa de estudio doctoral.

El trabajo en Ottawa comenzó normalmente, con semanas de orientación, simultáneas a los pasos de admisión en la Universidad de Sherbrooke en otoño de 2008. Me integré rápidamente al equipo, ya que la práctica del inglés durante mi estancia en Montreal me permitía funcionar en ese idioma. Mi experiencia de trabajo en Montreal constituía de igual modo una ventaja. Estaba cómoda con toda la gama de cuidados que el estado del paciente podía exigir, del más simple al más complejo. A menudo me encontraba a cargo de pacientes cuyo estado general era inquietante y complejo. El cuidado de personas muy enfermas no me molestaba en lo absoluto. Pensaba con orgullo que mis colegas creían en mis habilidades y tenían confianza en mí para dejarme una carga tan pesada.

Sin embargo, nunca había pensado vivir situaciones de intimidación en el ambiente laboral hasta el día en que quise intercambiar un turno de trabajo con un colega, y este me dijo que no era posible «porque es sabido en la unidad que se te asignan siempre los casos complicados». Eso me había sensibilizado al punto de buscar una repartición más equitativa de la carga de trabajo a partir de ese momento. También aprendí a negociar mi carga laboral cuando esta me parecía muy pesada. El trabajo de enfermera de cabecera es muy exigente en todos los niveles, incluyendo los conocimientos, la salud mental y física; además, es a menudo poco gratificante moralmente.

Mi más grande satisfacción vino de una de mis pacientes, otra mujer que ha marcado mi vida, al elegirme como «ángel guardián». El hospital donde trabajaba tenía un programa de «ángeles guardianes» destinado a reconocer el trabajo de las enfermeras. La paciente o el paciente que había sido marcado positivamente por los cuidados de una enfermera podía hacer una donación al hospital, cuya naturaleza quedaba en manos de esa persona, entonces calificaba a esa enfermera de «ángel guardián». Ese honor quedará para mí como un recuerdo vinculado a todas las personas que cuidé. Después de analizar varios factores que no abordé en este artículo, abandoné el trabajo como enfermera para consagrarme a la formación de enfermeras, lo cual será objeto del próximo tema.

3.4 ENTORNO DE TRABAJO EN EDUCACIÓN

Durante mi formación en la maestría, había cuidado a un paciente que me había confiado su secreto para administrar su vida: tener dos empleos. El primero para pagar las facturas y otras necesidades y el segundo para ahorrar. Estábamos en 2003, yo estaba en mi segundo año de maestría en Quebec. No hice oídos sordos al consejo. Durante la mudanza de Montreal a Ottawa que, les recuerdo, fue escalonada a lo largo de un año, yo había mantenido mis dos empleos. Había reducido a medio tiempo el de Montreal hasta el momento en que debía hacer la recopilación de datos para mi proyecto de investigación doctoral, en 2012. Puesto que ya no llegaba al mínimo de horas requeridas para conservar un trabajo a medio tiempo, había renunciado.

Mi trabajo de fin de semana me permitía desarrollarme. De igual manera había recibido una ayuda financiera en forma de beca de una de mis supervisoras de tesis. Visto que mis esfuerzos de formación habían estado iniciados por las funciones docentes que asumía en mi país de origen, mis ambiciones de carrera no estaban satisfechas. Necesitaba retomar la enseñanza de enfermería.

Durante la redacción de mi tesis, conseguí un empleo como profesora en un programa mundial de salud a 600 km de mi domicilio, en la Universidad de Quebec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), situada en Rouyn-Noranda.

Sentía tanta pasión por los cuidados de enfermería como por la enseñanza de esos cuidados a futuras enfermeras. Estaba asignada a impartir los cursos de fundamentos en cuidados de enfermería, en línea, y el de intervención educativa, entre otros, de forma presencial. La colaboración que estaba prevista entre el colega del programa de salud mundial y yo era muy competitiva. De hecho, luego de algunos meses entendí que no era bienvenida por él, ya que deseaba que el puesto fuera ocupado por una estudiante que

supervisaba. De todos modos trabajé en equipo de tres (mi colega, la estudiante y yo) en el programa. Supervisamos juntos un programa en Perú donde estuvimos durante un mes con un grupo de estudiantes y de voluntarios. Al regresar, las cosas no mejoraron. Las reuniones en la facultad se convertían en un teatro de querellas y amenazas. Yo acababa de terminar mi programa de doctorado.

En lo que respecta a mi familia, existían signos de que la adaptación no iba bien para los niños. Además, nuestras finanzas estaban desequilibradas. Después de reflexionar, en 2015, decidí volver a vivir con mis hijos en Ottawa. No podía continuar trabajando en tal atmósfera y sacrificar mis hijos, mi familia, así que recuperé el puesto a medio tiempo que había mantenido en el hospital. Ese regreso fue muy beneficioso para toda la familia aunque el trabajo era menos remunerado y más inestable. Después de un año, volví a presentar mi candidatura para otros empleos. Un día, en 2016, leí un anuncio para el puesto que ocupo en este momento. La facultad de enfermería de la Universidad de Regina buscaba profesores y profesoras para un programa bilingüe que iba a iniciar. Era interesante para mí enseñar en inglés y francés con el desafío de implementar un nuevo programa y colaborar con otros. Los niños estuvieron de acuerdo con que aceptara el puesto a pesar de este nuevo alejamiento; era una vez más en otra provincia, en Saskatchewan (2600 km, 28h en automóvil). Durante este período, yo había mantenido mi trabajo a tiempo medio en el hospital durante dos años antes de retirarme por completo, como dije anteriormente.

Comencé mi nuevo trabajo como profesora en julio de 2017. El trabajo en sí correspondía con las mismas funciones que en las otras universidades. No obstante, existían retos relacionados con la forma de funcionamiento entre los dos gestores del programa, la facultad de enfermería de la Universidad de Regina y la escuela de enfermería del Politécnico de Saskatchewan, y la colaboración entre los profesores y las profesoras de cada institución. Éramos dos profesores involucrados en la opción bilingüe. Cada uno tenía una carga de trabajo relacionada con las funciones del puesto que ocupábamos. Al principio, enseñamos con nuestros colegas para luego desarrollar nuestros propios cursos. Las relaciones de trabajo parecían, en mi opinión, estar reguladas por el volumen de trabajo producido. El primer año, me involucré al máximo en la preparación de documentos académicos incluyendo el plan de clases, la recopilación de textos, la elaboración de exámenes, para poder conocer mejor el funcionamiento del nuevo contexto académico al que debía adaptarme. Hacíamos el doble en comparación con nuestros colegas anglófonos en el sentido de que siempre comenzábamos por trabajar en grupo con ellos y ellas para preparar los documentos académicos y el material pedagógico en inglés. Luego, nos encontrábamos solos para ocuparnos del

material en francés. Mi experiencia de trabajo en el sector de la salud me mantuvo alerta para no revivir los comportamientos de intimidación por parte de los colegas. Es por ello que la concertación y la negociación con las autoridades de la facultad ocupaban un lugar importante.

4. DISCUSIÓN SOBRE EXPERIENCIA DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN

Lo planteado anteriormente expone la experiencia de trabajo que viví en un contexto de inmigración, en cuanto a oferta de competencias y de adaptación al cambio de contexto profesional y sociocultural apoyándome en mis dos campos de pericia profesional, el sector de la salud y el de la educación. Lo siguiente, arroja una mirada crítica sobre la experiencia de trabajo y las estrategias de adaptación que surgen de esta experiencia en lo que concierne a la oferta de competencias y al cambio de contexto profesional y sociocultural, integrando los conocimientos actuales en esa área.

4.1 OFERTA DE COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA DE TRABAJO

Se deduce del análisis de la oferta de competencias que tener una formación en un campo específico constituye una ventaja dependiendo de la categoría de inmigrantes en la que uno se encuentre. Sin la residencia permanente, como es el caso de los estudiantes extranjeros, es imposible acceder a los programas de ayuda que facilitan la adaptación al contexto profesional en el país anfitrión.

Ante las necesidades de supervivencia y las incertidumbres relacionadas con el trabajo, especialmente para una madre soltera, la tendencia es encontrar soluciones alternativas. Estas soluciones incluyen la búsqueda de un trabajo para ayudarla a satisfacer, al menos en parte, las necesidades de su familia, y este puede corresponder o no, a su cualificación. En muchos casos, las exigencias del trabajo son inferiores a la cualificación de la persona lo que conlleva a una descualificación profesional.

Los resultados del estudio de Lai, Shankar y Khalema (2017), sobre profesionales inmigrantes en Alberta, Canadá, muestran que las personas que inmigran enfrentan varios retos en la adaptación al ambiente del país anfitrión. Estos retos incluyen la posibilidad de una comunicación clara e intercambios cordiales y sinceros, la adaptación a la nueva cultura del entorno laboral, el reconocimiento de las calificaciones y las experiencias profesionales. Según las personas que participaron en este estudio, los componentes esenciales de la adaptación al contexto profesional de un país abarcan los

valores, las competencias y las capacidades profesionales generales, la comunicación y las relaciones de trabajo. Estos resultados corroboran la experiencia presentada en este artículo. Las estrategias que sustentan la adaptación al contexto profesional en un país anfitrión dado incluyen el aprendizaje y la educación continuos, la formación en la diversidad cultural y en las competencias ligadas al trabajo, la experiencia profesional en el terreno y la tutoría profesional (Lai et al., 2017). Estas estrategias están completamente en coherencia con la experiencia.

La contratación en el proceso de obtención de la residencia permanente tiende a reducir la barrera entre los dos mundos, el país de origen y el país anfitrión, ya que abre la puerta a los programas de actualización profesional dentro de un área de práctica determinada. Los resultados de un estudio, sobre el impacto de la obtención del estatus de residente permanente en la integración profesional trabajando como asistente familiar en Canadá, muestran que la mayor parte de ellos abandona su empleo eventualmente (Banerjee, Kelly, Kelly, Tungohan, Cleto, de Leon y Garcia, 2018). A pesar de esta tendencia a cambiar de empleo, los participantes de este estudio, ocuparon luego empleos que de igual forma eran poco calificados. Todo esto indica que hay otros factores que intervienen en la adaptación de la persona inmigrante al contexto profesional del país anfitrión. La falta de estabilidad financiera y la estigmatización de su experiencia profesional figuran entre los factores que obstruyen el acceso a un empleo calificado.

Estos datos contrastan con los resultados del estudio realizado en un país de la Unión Europea por Barbiano di Belgiojoso y Ortensi (2015) que plantea que la experiencia profesional y la formación antes de la inmigración tienen una influencia positiva en la transición en el entorno del país anfitrión. Esta perspectiva se refleja de igual modo en el relato de nuestra experiencia. De la misma manera, estamos de acuerdo cuando Barbiano di Belgiojoso y Ortensi (2015) resaltan que las redes étnicas limitan el acceso a otras profesiones. Asimismo, los objetivos de vida de los y las inmigrantes varían de una persona a otra en función de su estatus o su categoría de inmigración. Los propósitos y las actitudes se suman igualmente a esta categoría y a las experiencias vividas que denigran a las personas, y no solamente a los recién llegados y recién llegadas. El sexismo y el racismo parecen difíciles de erradicar en Canada. Parece similar en Cuba mismo después la Revolución de 1959 con su preocupación de igualdad para todas y todos como testifican Calcerrada Gutiérrez, Suárez Arias y García Cobas (2022a-b)

Cuando se trata más específicamente de estudiar para adquirir un nivel superior de competencias, muchos, y no solamente las personas inmigrantes son víctimas de palabras desalentadoras. Un día, hablando de mis intenciones de continuar mis estudios doctorales en salud pública, la administradora con la que tenía la entrevista me dijo: «Ah, bien, ¿entonces lo único que haces en la vida es estudiar?» Ciertamente semejante réplica no contribuyó a impulsar los esfuerzos de adaptación de la inmigrante que era en ese momento cuando debió ser lo contrario, aún más al ser ella del mismo sexo.

La experiencia de discriminación en la búsqueda de empleo en Canadá es ciertamente vivida por aquellas y aquellos recién llegados al país como lo resalta Branker (2017) en su estudio enfocado en examinar las dificultades encontradas por los y las inmigrantes caribeños en el mercado laboral de Toronto. Según este estudio, las redes sociales parecen ser una buena estrategia en la búsqueda de empleo (Branker, 2017). No obstante, sigue siendo una fuente de estrés para numerosas personas inmigrantes, en especial para las mujeres, en Canadá (Crooks, Hynie, Killian, Giesbrecht y Castleden, 2011). Los programas de ayuda deberían ser más inclusivos para amparar a las personas en espera de obtener la residencia permanente. Como lo expresa Bamba (2012), la asistencia en la elaboración del currículum vitae, la redacción de la carta de motivación y las simulaciones de entrevistas de trabajo son de gran ayuda para los y las inmigrantes que quieren adaptarse al contexto profesional del país anfitrión.

4.2 EXPERIENCIA DE TRABAJO Y CAMBIO DE CONTEXTO PROFESIONAL Y SOCIOCULTURAL

Mediante el análisis del proceso de adaptación al cambio de contexto profesional y sociocultural, podemos constatar que la organización de la familia ocupa un lugar esencial. Tener un equilibrio y un control sobre la gestión familiar es una fuente de apoyo, un arma de lucha que permite sobreponerse a los obstáculos en ese proceso de adaptación. Se dice que en la unión está la fuerza.

El entorno canadiense parece favorable para la conciliación del dúo «vida personal y obligaciones profesionales» para una mejor calidad de vida (Chagnon, Cuttaz y Massarelli, 2012; Rochman y Tremblay, 2012). Para los y las inmigrantes que deben adaptarse a su nuevo contexto, esa cuestión no es siempre simple y evidente, en especial cuando una mujer se encuentra sola como cabeza de familia porque el marido no encontró el trabajo apropiado o simplemente decidió que vivir en Canadá no respondía a sus aspiraciones. En lugar de conciliar el dúo trabajo-familia, las personas recién llegadas al país deben más bien conciliar la tríada familia, trabajo, estudio.

Dicha conciliación solo puede funcionar bien cuando encuentran un trabajo que corresponde a su nivel de competencias o de estudios (Sarmiento, 2019). Encontrar un trabajo calificado implica la aceptación de que deben perfeccionar sus estudios en el nuevo contexto para responder a los criterios de contratación.

Muchos hombres inmigrantes africanos son reacios a ese compromiso con los estudios que podrían llevarlos a un empleo calificado. Los resultados de un estudio realizado por Okeke-Ihejirika y Bukola (2018) en Alberta, en el occidente canadiense, revelan que los esfuerzos que hacen muchos hombres inmigrantes africanos para tener una vida mejor se ven frustrados. Según los participantes de este estudio, ellos experimentan estrés debido a los desafíos de la integración económica, la convulsión de sus ideales relacionados con la masculinidad y al equilibrio entre los sexos a través de los espacios de transnacionales, así como las tensiones en las relaciones padres-hijos (Okeke-Ihejirika y Bukola, 2018). Algunos de ellos eligen regresar a su país de origen dejando a la mujer sola con los niños.

No obstante, la situación en el mercado laboral no es más fácil para las mujeres. Røysum (2020) realizó un estudio en Noruega que incluía mujeres provenientes de 21 países con el objetivo de examinar cómo perciben las competencias y la educación adquirida en su país de origen. Además, se analizó la influencia que tiene la experiencia para buscar empleo sobre su autoeficiencia e identidad laboral. Los resultados de este estudio revelan que a pesar de tener ambición y nivel de estudios, sus esfuerzos para encontrar un trabajo calificado no fueron fructíferos (Røysum, 2020). Por otra parte, la educación y las competencias adquiridas en el país de origen no son reconocidas en el mercado laboral del país anfitrión, lo que provoca que las personas se desalienten a la hora de continuar su carrera profesional (Røysum, 2020). Consta que el desafío que supone la experiencia laboral es algo que generalmente comparten las y los inmigrantes provenientes de diversos países. Ciertamente la mayoría de las personas llegan con la voluntad de adaptarse al contexto profesional y sociocultural del país anfitrión. Es evidente que la capacidad de encontrar un empleo apropiado condiciona el éxito de las interacciones en este entorno (Wilson-Forsberg, 2015).

Por otro lado, en un país de derechos como Canadá, no deberíamos tener que soportar las injusticias y desigualdades relacionadas con la raza, la etnia, el género, el sexo, el estatus o cualquier otro componente de la identidad. Cualquier lucha de identidad contra el racismo tiene su razón de ser y abordarla sobre su pello natural es un enfoque válido y original (Nadima Kadulua, 2022a-b). En mi experiencia de trabajo, no volví a ser víctima de la injusticia salarial a partir del momento en que respondía a todas las

condiciones esenciales de contratación incluyendo la obtención del estatus de enfermera, la afiliación a la OIIQ y la autorización para trabajar en Canadá (residencia permanente o ciudadanía canadiense). Es preciso decir que yo estaba tan absorta buscando soluciones a mis propios problemas que no me daba cuenta de las injusticias o faltas que el mundo a mi alrededor pudo haberme infligido. Al contrario, yo más bien buscaba aunque fuera un pequeño elemento positivo en cada acción. Ese es el caso de las acciones de intimidación que viví en el sector de la salud. Todavía existen sectores donde las mujeres son marginadas y soportan injusticias en sus entornos laborales. De hecho, los resultados de un estudio realizado en Ontario por Kohout y Singh (2018) muestran que aún existe la desigualdad salarial en numerosos campos.

La experiencia relatada demuestra que la perseverancia es vital en la búsqueda de empleo y el perfeccionamiento constante de la formación. De igual modo, es importante para conocer mejor el contexto y el funcionamiento del sistema y poder satisfacer las exigencias del mercado laboral. Tener un objetivo de vida es también un gran apoyo en los momentos difíciles. Hay cosas que solo se obtienen a fuerza de sacrificio. Criar los hijos sola no es cosa fácil. La transmisión de los valores familiares de cooperación, solidaridad, fe en Dios y en la vida, de aceptación del otro, así como la fomentación de la responsabilidad de todos los miembros de la familia según sus capacidades, constituyen estrategias que me ayudaron a sortear los obstáculos y calmar las tempestades.

CONCLUSIÓN

La experiencia laboral para una mujer que vive en el ámbito de la inmigración se presentó y examinó en este artículo mediante un enfoque de análisis narrativo. Esta experiencia es un testimonio de adaptación en materia de oferta de competencias y cambio de contexto profesional y sociocultural. El análisis de esta vivencia se realizó a partir de ejemplos del trabajo en la salud y la educación. En el mismo se pone de manifiesto que el proceso de adaptación al entorno del país anfitrión se torna más simple si existe acceso a una actualización de cualificaciones y la afiliación a la orden profesional adecuada. Contar con la información apropiada y los programas de ayuda al empleo contribuye grandemente al éxito en la búsqueda de trabajo. Por su parte, la organización familiar es la base de la conciliación de la tríada «familia, trabajo, estudio». Una mirada positiva de la experiencia laboral constituye una ventaja para construir una carrera, sin ignorar que existen muchos factores que contribuyen a esa experiencia, especialmente en el ámbito de la inmigración.

Aprendimos mucho de la experiencia de Ross-Nadié (2022a-b), su vida diferente, su nacimiento en el Quebec, pero racializada; es una realidad diferente de la inmigración. Nuestras recomendaciones están dirigidas a dos entes claves: a la mujer inmigrante o a toda persona inmigrante que leerá este artículo y al gobierno que acoge a esa persona. A la mujer inmigrante le recomendamos tener un objetivo de vida, reforzado por la perseverancia, el sacrificio y la esperanza. Ese objetivo se apoyará en la fuerza que nos da la familia y los valores que la unen. No tengas miedo de dedicarte a tu formación. Se recoge lo que se siembra. ¡No importa qué tan larga sea la noche, el día llega!

Al gobierno que acoge a la persona inmigrante, le recomendamos mejorar el sistema de información sobre el acceso al trabajo calificado y expandir los programas de asistencia para el empleo a toda persona admisible para un permiso de trabajo. Como bien dice Confucio: «Cuando un hombre tiene hambre, es mejor enseñarlo a pescar que darle pescado». Entonces, la miseria no sería más que un mal recuerdo en ese mundo mejor que todos y todas deseamos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bamba, M. (2012). *Analyse des services et stratégies d'aide en emploi des organismes communautaires auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal* (Thèse de Doctorat), Université du Québec à Montréal.
- Banerjee, R., P. Kelly, E. Tungohan, P. Cleto, C. De Leon and M. Garcia (2018). “From “Migrant” to “Citizen”: Labor Market Integration of Former Live-In Caregivers in Canada”, *ILR Review*, 71(4), p.908–936. <https://doi.org/10.1177/0019793918758301> (Consultado el 21 de abril, 2021)
- Banker, R.R. (2017). “How Do English-speaking Caribbean Immigrants in Toronto Find Jobs? Exploring the Relevance of Social Networks”, *Canadian Ethnic Studies*, 49(3), p.51-70.
- Barbiano di Belgiojoso, E. and L.E. Ortensi (2015). “Female Labour Segregation in the Domestic Services in Italy”, *Journal of International Migration and Integration*, 16, p.1121-1139. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0384-y> (Consultado el 21 de abril de 2021)
- Berset A., S.-A. Weygold, O. Crevoisier et F. Hainard (1999). «Qualification-déqualification professionnelles des immigrants. Approche théorique», *Revue européenne des migrations internationales*, 15(3), p.87-100. <https://doi.org/10.3406/remi.1999.1693> (Consultado el 21 de abril, 2021)
- Blaauw, P.F., C.J. Schenck, A.M. Pretorius and C.H. Schoeman (2017). ““All quiet on the social work front”: Experiences of Zimbabwean day labourers in South Africa”, *International Social Work*, 60(2), p.351–365.

- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). «Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.135-152.
- Chagnon, L., J-C. Cuttaz et A. Massarelli (2012). «Les atouts des services favorables à la conciliation travail famille: Une expérience menée auprès du personnel de soins», *Gestion*, 7, p.45-48. <https://www.cairn.info/revue-gestion-2012-4-page-45.htm>. [Consultado el 21 de abril de 2021]
- Crooks, V.A., M. Hynie, K. Killian, M. Giesbrecht and H. Castleden (2011). “Female newcomers’ adjustment to life in Toronto, Canada: sources of mental stress and their implications for delivering primary mental health care”, *GeoJournal*, 76, 139–149. <https://doi.org/10.1007/s10708-009-9287-4> [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Forooshani, S.A., Ertezaee, B. and F. Yazdkhasti (2020). “The effectiveness of problem-solving therapy augmented spirituality on positive emotions and mental health: A pilot study”, *Journal of Spirituality in Mental Health*, 22(2), p.134-146. <https://doi.org/10.1080/19349637.2018.1531365> [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Kohout, R. and P. Singh (2018). “Pay equity and marginalized women. Gender in Management”, *An International Journal*, 33(2), p.123-137. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2017-0073> [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Lai, D.W.L., J. Shankar and E. Khalema (2017). “Unspoken Skills and Tactics: Essentials for Immigrant Professionals in Integration to Workplace Culture”, *Journal of International Migration and Integration*, 18, p.937–959. <https://doi.org/10.1007/s12134-017-0513-5> [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Marcus, J. and B.A. Fritzsche (2015). “One size doesn’t fit all: Toward a theory on the intersectional salience of ageism at work”, *Organizational Psychology Review*, 5(2), p.168–188. <https://doi.org/10.1177/2041386614556015> [Consultado el 21 de abril de 2021]
- Okeke-Ihejirika, P. and S. Bukola (2018). “Men Become Baby Dolls and Women Become Lions: African Immigrant Men’s Challenges with Transition and Integration”, *Canadian Ethic Studies*, 50(3), p.91-110.
- Pitt, R.S., J. Sherman and M.E. Macdonald (2015). “Low-income working immigrant families in Quebec: Exploring their challenges to well-being”, *Can J Public Health*, 106(8), p.539-545. [doi:10.17269/CJN.106.5028](https://doi.org/10.17269/CJN.106.5028), <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26986917/> [Consultado el 21 de abril, 2021]

- Rochman, J. et D.G. Tremblay (2012). « Que peuvent faire les villes pour favoriser la conciliation travail-famille et le bien-être des citoyens? », *Gestion*, 37, p.34-44. <https://www.cairn.info/revue-gestion-2012-4-page-34.htm> (Consultado el 21 de abril, 2021)
- Ross-Nadié, E. (2022a). « Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec », en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.121-133.
- Ross-Nadié, E. (2022b). « Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez n (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.121-134.
- Røysum, A. (2020) “The job-seeking experiences of resourceful female immigrants and the impact on their self-efficacy beliefs”, *European Journal of Social Work*, 23(1), p.173-184. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1476328> (Consultado el 21 de abril, 2021)
- Sarmiento, J.A.R. (2019). *La perception des immigrants colombiens de leur processus d'intégration à Québec* (Tesis de maestría), Quebec, Universidad Laval.
- Wilson-Forsberg, S. (2015). ““We Don’t Integrate; We Adapt:” Latin American Immigrants Interpret Their Canadian Employment Experiences in Southwestern Ontario”, *Journal of International Migration and Integration*, 16, p.469–489. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0349-1> [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Woo, K. (2019). *Polit & Beck Canadian essentials of nursing research* (4th ed.), Philadelphia (PA), Wolters Kluwer.

TERCERA PARTE

Experiencias particulares



9

EL DESAFÍO DE MANTENER EL ESPÍRITU JUVENIL EN EL ENTORNO LABORAL PARA DESARROLLAR EL SENTIDO DE HUMANIDAD

Reinelde Landry
Universidad de Quebec en Trois-Rivières
reineldel2011@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Al cuestionar el lugar, el papel y la influencia de las mujeres en la sociedad actual, hay que tener en cuenta los efectos que el entorno puede tener en ellas y en las organizaciones. Sin embargo, una actitud combativa o derrotista puede marcar la diferencia. Es por ello que quiero compartir mi concepción del trabajo, sustentada por algunos fundamentos teóricos relacionados con la dirección educativa, entre otras esferas de acción, mi experiencia y los valores arraigados en ella. A través de una trayectoria atípica, he podido conciliar el trabajo personal, familiar, social y profesional con la suficiente satisfacción y placer como para permanecer en esta situación durante casi cincuenta años. Si mi camino me ha llevado a ejercer funciones a nivel local, regional y nacional, es porque en ello encontré la motivación para mantener el espíritu juvenil en y a través del trabajo.

Comenzaré con la explicación de lo que significa para mí esta motivación. A continuación, tras exponer varios puntos de vista sobre mi relación con el trabajo y su significado, presentaré mi trayectoria familiar, social y profesional, a veces voluntaria y a veces remunerada, la cual resulta bastante inusual para los primeros años de la década de 1970. Posteriormente, compartiré los beneficios y los retos de ser una mujer trabajadora hoy en día, muchos de los cuales están respaldados por datos de investigación. Finalmente, trataré de resumir cómo los obstáculos que he encontrado, al igual que como para muchas otras mujeres, son motores impulsores en la construcción de una sociedad más igualitaria y equitativa. Al concluir, se hace una invitación a las mujeres para que realicen acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo en pos del desarrollo del sentido de humanidad en nuestra sociedad.

1. EL ESPÍRITU JUVENIL EN EL ENTORNO LABORAL

Como mujer, ¿cómo podemos estar satisfechas en el trabajo a pesar de los desafíos? ¿Acaso la fecundidad en la acción no se encuentra en el espíritu juvenil? Tener espíritu juvenil en el trabajo, sea cual sea la edad, es esa capacidad de descubrirse a sí mismo, de comunicarse con los demás, de comprometerse de forma constructiva con el progreso. También significa contribuir a la evolución social haciendo un buen uso de sus recursos. He aquí algunos atributos que caracterizan esta postura: la curiosidad, la sed de conocimiento, la creatividad, la tolerancia a la ambigüedad, la confianza, la audacia y el optimismo. La curiosidad y el deseo de saber generan preguntas sobre uno mismo, su cultura, el entorno, los acontecimientos y los mecanismos que los desencadenan. La persona se enfrenta a la novedad, la búsqueda de información, el análisis; de ahí el interés, el entusiasmo y la perspicacia para comprender las interacciones entre los fenómenos o para crearlos.

Al desarrollar la creatividad, la persona libera su imaginación y puede a su vez generar ideas, llevar a cabo proyectos inspiradores e innovadores y desarrollar productos o incluso nuevas soluciones a diversas problemáticas. La tolerancia a la ambigüedad, en un contexto incierto, es favorable al desarrollo del potencial creativo. La persona se vuelve experta en asumir riesgos calculados y puede considerar, fácilmente y sin sentirse culpable, sus errores como herramientas de aprendizaje. La parte desconocida de las situaciones no impedirá que la persona tome decisiones con perspectivas de éxito, dada la confianza en sus medios ya probados. La audacia facilita la búsqueda de diferentes vías para seguir avanzando con serenidad y entusiasmo. Los éxitos generados por la aplicación de estas actitudes tendrán como efecto la consolidación de la autoestima, el juicio crítico, el sentimiento de eficacia personal (Bandura, 2003) y el entusiasmo en una situación determinada. Esta disposición interior ha sido un hilo conductor para entrelazar mi vida personal, familiar y mi carrera profesional de la forma más armoniosa posible.

Como confirman las investigaciones de Dubar (2000, 2001, 2002), Landry (2012) y Sainsaulieu (1985), el trabajo contribuye a estructurar la vida individual y social. Aunque necesitaba trabajar para adquirir más independencia y seguridad financiera, me pareció importante identificar el significado que yo personalmente daba a esta dimensión de mi vida. Reflexionar sobre mi relación con el trabajo me llevó a tomar decisiones informadas respetando mis valores.

2. RELACIÓN CON EL TRABAJO Y SU SIGNIFICADO

Los cambios en la sociedad tales como la transformación de los modelos familiares desde la década de 1970 hasta la actualidad, la globalización y la internacionalización, y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que se han multiplicado a un ritmo vertiginoso en los últimos veinte años, llevan a cuestionarse sobre la importancia que las mujeres y los hombres profesionales conceden al trabajo. Observemos la evolución de este concepto. Según Goldthorpe, Lochwood, Bechhofer y Platt (1968), en la década de 1960, la relación con el trabajo estaba totalmente determinada por la vida fuera del trabajo y no había que tener en cuenta la experiencia en sí para definir tal relación. Dos décadas más tarde, Dex (1988) quiso determinar si las mujeres desarrollaban una relación con el trabajo, específica de ellas, utilizando un modelo explicativo basado en el género, en lugar del modelo basado en las características del trabajo utilizado habitualmente por y para los trabajadores masculinos.

Los resultados de Dex confirman las conclusiones de las investigaciones de Agassi (1982, 1989) sobre la relación de las mujeres con el trabajo en Alemania (occidental), Estados Unidos e Israel. Agassi llegó a la conclusión de que no hay diferencias fundamentales o inexplicables, debido a los efectos situacionales, en los diversos determinantes de la relación de las mujeres y los hombres con el trabajo. Así, cuando se controlan las variables de las características del trabajo, las diferencias entre mujeres y hombres desaparecen. Entonces, ni las mujeres ni los hombres están predispuestos a desarrollar un determinado tipo de relación con el trabajo. Son más bien las condiciones del trabajo, su contenido, su contexto y la situación personal los que intervienen en la definición de esta relación. Las mujeres y los hombres se preocupan de igual manera por la libertad en el trabajo, conceden la misma importancia al contenido de este y tienen la misma confianza en su capacidad para realizar un trabajo más exigente. Estas conclusiones siguen siendo válidas 30 años después. Sin embargo, las mujeres están mucho menos interesadas en involucrarse en las organizaciones sindicales. El 46 % de las mujeres se consideran el sostén de la familia, en comparación con el 76 % de los hombres. Un mayor número de mujeres se sienten incómodas con respecto a las condiciones laborales relacionadas con la limpieza del lugar de trabajo, pero parecen estar dispuestas a aceptarlas (Ferrerías, 2007). En 2021, aunque todavía hay quienes adoptan esas actitudes, muchas mujeres se atreven a poner en práctica su creatividad proponiendo lugares de trabajo más acogedores y ergonómicos, diseñándolos ellas mismas con audacia.

Un estudio de Mercure, Vultur y Fleury (2012) se llevó a cabo en Quebec con trabajadoras y trabajadores jóvenes y con un grupo mixto de edades más avanzadas. El análisis de la relación con el trabajo se enfocó en la centralidad del trabajo, su finalidad principal y las actitudes hacia las normas de gestión dominantes. Los resultados revelan que los valores y las actitudes relativas al trabajo entre las mujeres y los hombres jóvenes eran claramente iguales. Sin embargo, los jóvenes no darían tanta importancia al trabajo como las personas mayores. Sus aspiraciones con respecto a su empleo serían menores. En general, el trabajo ocupa el segundo lugar en la escala de valores de los individuos, luego de la vida privada.

Para la mayoría de las personas que participaron en el estudio, la vida en pareja y la vida familiar son los valores más importantes en sus vidas. El equilibrio entre la vida profesional y la privada es reivindicado con gran intensidad por las trabajadoras y los trabajadores, tanto jóvenes como los de mayor edad. Todos desean invertir más tiempo en la familia y en la vida en pareja. Estas observaciones confirman los resultados de varios estudios realizados en Quebec y en otros lugares (Pronovost, 2007; Davoine y Meda, 2009).

Tanto para las mujeres como para los hombres jóvenes, la relación con el trabajo de carácter instrumental es significativa; es decir, el trabajo es el medio para satisfacer necesidades ajenas al propio trabajo: ganar dinero, conocer a otras personas u obtener un estatus en la jerarquía para así recibir un mejor salario. En cambio, otras personas tienen una relación expresiva con el trabajo: lo ven como un fin en sí mismo, un lugar donde expresar su crecimiento personal y su singularidad en la organización (Ancitil, 2006; Ferreras, 2007). En estas circunstancias, hay un compromiso y una inversión de uno mismo en el trabajo para valorarse e incluso superarse como persona. La búsqueda del equilibrio está presente como condición del bienestar personal en todos los aspectos de la vida. Las personas que consiguen encontrar un sentido expresivo en su trabajo, y no solo uno instrumental, lo ven como un lugar de realización personal que contribuye a su construcción de identidad en el plano personal y social (Ancitil, 2006; Landry, 2012). Para encontrar el sentido, se trata de alimentar la coherencia en las personas entre lo que persiguen como intención, lo que dicen que quieren emprender como compromiso personal y profesional y lo que hacen en la práctica. Se trata de producir bienestar con la eficiencia (Dutton y Glynn, 2009).

3. TRAYECTORIA ATÍPICA

A los 17 años, me incliné por la pedagogía con el objetivo de enseñar a las y los adolescentes. Tras obtener una Licenciatura en pedagogía en 1967, comencé en la profesión a los 20 años. Solo éramos tres mujeres las que iniciábamos nuestra trayectoria con esta formación en una escuela que contaba con una treintena de profesoras y profesores. Ser mujer en el trabajo es una historia vivida con la voluntad de contribuir a la educación con competencia y generosidad. Quería sobresalir en mi formación, y en la formación que ofrecería como pedagoga, con el fin de lograr mi bienestar personal y profesional. A lo largo de mi vida, estoy convencida de haber tomado decisiones que me han permitido cumplir mis compromisos personales, familiares y profesionales con pasión, placer y tenacidad. Durante la infancia de nuestros cuatro hijos, decidí dedicar la mayor parte de mi tiempo a su educación. Junto con mi esposo, quería construir un entorno físico, socio-afectivo e intelectual que los estimulara. En ese momento, opté por un trabajo en la enseñanza nocturna con adultos. Tuve el privilegio de realizar proyectos familiares relacionados con la educación. La ornitología me permitió familiarizarme con el proceso científico a través de la observación, la toma de notas, la discusión y la apropiación de datos de expertas en la materia. La apicultura fue otro aspecto del aprendizaje de esta rama de la agricultura. Pude desarrollar habilidades en la comercialización de productos. El aire libre, a través de excursiones a la montaña en cualquier estación o al mar, facilitó una armonización de las actividades para mantener un equilibrio en términos de salud física y mental. La importancia dada a la vida artística para perfeccionar la destreza manual y el sentido de la estética fue significativa tanto en la vida familiar como en la profesional.

Mientras enseñaba francés a tiempo parcial durante más de dos décadas, mis diversos cursos de posgrado me permitieron realizar un trabajo comunitario en el campo de la pastoral por algunos años. Después, el trabajo profesional me llevó a puestos de dirección a tiempo completo durante mis últimos doce años de trabajo profesional entre los años 1990 y 2000. Era evidente que obtendría un doctorado en este campo. Tras seis años como subdirectora en centros de enseñanza secundaria, pasé a ser directora de escuelas primarias rurales. Esta experiencia duró poco, ya que en 1998 el Ministerio de Educación requirió mis servicios como especialista en ciencias de la educación para la elaboración de nuevos programas de las enseñanzas preescolar, primaria y secundaria.

Se me ofrecía un universo en el que la creatividad me proporcionaba un entusiasmo y una energía renovados debido a los desafíos diarios. Desafíos que se relacionaban tanto con los contenidos que había que descubrir como con las relaciones que había que crear y mantener con el mundo académico y con el relacionado con la práctica en Quebec. Paralelamente, durante nueve años, me encargué de coordinar las reuniones nacionales de los directores educativos y de formar a los recursos humanos para los puestos de mando intermedios, los asesores pedagógicos y asesoras pedagógicas, y varios profesores y profesoras. Además, dentro de esta función, fui parte de un equipo de formación de acompañamiento para el Ministerio de Educación que dirigía Louise Lafortune, profesora de la Universidad de Quebec en Trois-Rivières. Como profesora a tiempo parcial de ciencias de la educación en la Universidad de Quebec en Rimouski (UQAR¹) por sus siglas en francés), tuve la oportunidad de presentar el nuevo programa de estudios de la escuela de Quebec en el marco de un programa de formación continua para el personal docente. Durante estos años de trabajo, continué mis estudios de doctorado y presenté mi tesis en diciembre de 2012. Esta tesis estaba relacionada con mi campo laboral: *Processus de construction de l'identité professionnelle de directions d'établissement scolaire à travers leur leadership pédagogique par une méthodologie axée sur une pratique réflexive guidée* (Landry, 2012). ¡Acababa de tener éxito en un desafío que mi entorno profesional consideraba demasiado atrevido! A los 61 años, volví a la comunidad escolar como Directora de Servicios Educativos en un colegio privado de la enseñanza secundaria y allí estuve durante siete años. No hay una edad específica para contribuir a la educación cuando se tienen las habilidades, la energía para ofrecer este servicio con eficiencia y placer, y la colaboración de las personas de la comunidad.

La organización de eventos nacionales me dio la oportunidad de relacionarme con equipos de trabajo de diferentes regiones de Quebec. Aunque la concentración de profesionales de la educación comprometidos estaba en las ciudades, pude aportar los argumentos de la diferenciación social, administrativa y cultural de las zonas rurales alejadas de las unidades de servicios gubernamentales. La asociación de las escuelas privadas y públicas formaba parte de los compromisos y decisiones para el avance del trabajo de reflexión, redacción y formación cuando estaba en el Ministerio de Educación.

Aunque la preocupación por la representación equitativa de mujeres y hombres en los equipos de trabajo no siempre fue compartida, dediqué mucha energía a reclutar colegas en este sentido. De hecho, los resultados

1. UQAR : Université du Québec à Rimouski.

investigativos de Baudoux (2002) y Shakeshaft, Brown, Irby, Grogan y Ballenger (2006) influyeron en mi posición. Estas autoras informan que las mujeres en puestos de liderazgo favorecerían la cooperación y las relaciones humanas en un modo de gestión colegiado con una disposición a la innovación. Los hombres preferirían las relaciones jerárquicas: estarían más centrados en los resultados y la competencia con una visión tradicional, poco propicia para la innovación (Beaton, McKay y Rouleau, 2007; Dionne-Simard, Galarneau y LaRoche-Côté, 2016; Laplante, Tougas, Beaton y Bellehumeur, 2011).

Decidí cursar estudios universitarios para comprender las expectativas y necesidades de los jóvenes y de la sociedad, y así poder contribuir positivamente a plantear las interrogantes pertinentes y construir respuestas a las distintas problemáticas de la educación. La preocupación por unas bases teóricas sólidas me facilitó el intercambio de ideas y representaciones de los distintos profesionales con quienes ejercí mi función como profesora, jefa de departamento o directora. De una responsabilidad a la otra, lo que más me importaba era el sentimiento de poder servir eficazmente a la causa de la educación y a la de las mujeres en ese campo. Además, a menudo tenía la percepción de que su papel no se reconocía. Las afirmaciones de Lafortune (2022a-b) y Páez Pérez (2022a-b) confirman esta impresión.

4. VENTAJAS QUE APROVECHAR Y DESAFÍOS QUE ENFRENTAR

En vísperas de mi cumpleaños 75, comparto en esta sección un breve análisis de mi trayectoria de vida a través de mis compromisos personales, familiares y profesionales.

4.1 TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL

A principios de los años 1970 dejé mi trabajo regular como profesora a tiempo completo por un puesto nocturno a tiempo parcial. Esta opción de vida profesional no era inusual si se quería conciliar la misma con la vida familiar. Aunque la deuda estudiantil seguía siendo un factor en el panorama financiero, confiaba en que el ingenio para ahorrar en los gastos de mantenimiento de la familia justificaba mi elección. Además, la experiencia ha dado la razón al espíritu juvenil.

En 2013, entre los mayores de 25 años en Quebec, 271 300 hombres frente a 502 700 mujeres trabajaban a tiempo parcial. El principal motivo empleado fue la elección personal. Sin embargo, casi 10 veces más mujeres que hombres deciden trabajar a tiempo parcial para cuidar de sus hijos. Según Statistique

Canada (2013), el porcentaje de mujeres que lo hacen por motivos parentales es del 10,5 % frente al 2,1 % de los hombres. Cuando volví a ofrecer mi servicio a tiempo completo, ya que mi carga familiar había disminuido, al no tener antigüedad, terminé con tareas docentes desiguales. Gracias a mi diversa formación, al menos pude encontrar placer al afrontar este desafío durante casi diez años. Al querer dedicar tiempo a la maternidad y llevar una carrera más lenta, tuve que prescindir de ciertos privilegios, incluida la antigüedad. Este es el caso de muchas mujeres, como demuestran Descarries y Corbeil (2002a-b) y Höpfl y Atkinson (2001). Sus investigaciones señalan que las mujeres solteras tienen más facilidad para triunfar en sus carreras que las madres, debido a la multiplicidad de sus funciones. Incluso hoy en día, las mujeres retrasan la maternidad hasta después de tener 30 años para garantizarse una buena situación profesional (Drolet, 2002; Provencher, Milan, Hallman y D'Aoust, 2016).

4.2 TRABAJO DOMÉSTICO Y FORMACIÓN CONTINUA

El trabajo doméstico es definido por Eichler y Albanese (2007, p.227) como «la suma de cualquier tarea física, emocional o espiritual que se realiza para mantener la vida diaria del hogar propio o ajeno». En mi vida personal, el trabajo doméstico se compartía durante el día con mi suegra, que vivía con nosotros. Por las tardes, el padre se ocupaba de los niños y compartía las tareas domésticas con su madre. Con esta ayuda, pude completar mi formación universitaria con bastante facilidad, aunque a distancia. La universidad se encontraba a más de 500 kilómetros de nuestro hogar. La libertad de gestionar mi horario durante el día me permitió ampliar mis competencias profesionales y técnicas. Mi sed de conocimiento, que estaba bien saciada en ese momento, compensaba la gran carga de trabajo no remunerado.

Hoy en día, la distribución del trabajo doméstico entre mujeres y hombres está un poco más equilibrada en Quebec que en otras partes del país e incluso del mundo. El aumento de la mano de obra femenina, la llegada de las guarderías y la voluntad política de Quebec de que los padres se involucren más en la educación de sus hijos, mediante una licencia de paternidad intransferible, han contribuido a mejorar la situación. Sin embargo, las mujeres, independientemente de su situación laboral, dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar. Ellas son las que con más frecuencia adaptan sus horarios a las necesidades de sus seres queridos (Couturier y Posca, 2014). Además, aunque hay una mayor implicación de los hombres en las tareas del hogar, un estudio revela que cuanto más se involucra el hombre en las tareas del hogar, más probable es que la pareja experimente una ruptura (Hansen y Slagsvold, 2012).

Como las mujeres están más presentes en el mercado laboral, dedican menos tiempo a las tareas domésticas, que no son remuneradas. Sin embargo, siguen siendo las principales responsables (Organisation de coopération y de développement économiques² [OCDE], 2011; Raworth, 2018). Según Moysen y Burlock (2018), en 2015, las mujeres en Canadá les dedicaron un promedio de 3,9 horas al día a las tareas hogareñas como actividad principal y los hombres 2,4 horas. Hay más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial. Moysen y Burlock (2018) también constataron, en 2015, que las mujeres dedicaban en promedio 3,9 horas diarias al trabajo remunerado, frente a un promedio de 5,2 horas diarias de los hombres. Sin embargo, si se combina el trabajo remunerado con las tareas no remuneradas, la carga de trabajo diaria de las mujeres es, en promedio, 1,2 horas más alta que la de los hombres.

4.3 EQUIDAD SALARIAL

Cuando empecé mi carrera docente en 1967, disfruté de una compensación basada en la equidad salarial que se había ganado a través de acaloradas luchas sindicales en los años anteriores. Sin embargo, por los servicios de docencia en la educación de adultos durante los años 1970 y 1980, se nos pagaba un 15 % menos que lo estipulado en el convenio colectivo de profesoras y profesores. Todavía existen diferencias salariales entre mujeres y hombres en algunas profesiones ejercidas mayormente por mujeres. En 2013, esta brecha alcanzó su nivel más alto en 10 años, entre otras causas, por un menor aumento del salario medio por hora de las mujeres (0,7 %), que de los hombres (2,2 %). «Por cada hora trabajada, un hombre ganaba como promedio 2,91 dólares más que una mujer» (Kilolo-Malambwe y Rabemananjara, 2014, p.32).

Tras numerosas demandas de las mujeres y las organizaciones sindicales, el gobierno de Quebec adoptó la Ley de Equidad Salarial el 21 de noviembre de 1996. El objetivo de la ley es eliminar la discriminación sistémica que sufren las personas que ocupan puestos en categorías predominantemente femeninas en centros de trabajo con más de diez empleados. Las categorías de empleo se evaluaron en función de los siguientes factores: cualificaciones requeridas, responsabilidades asumidas, esfuerzo requerido y condiciones de trabajo. Los directivos tendrían la obligación de remunerar adecuadamente las categorías de empleo predominantemente femeninas. Entre 2000 y 2015, desde la aplicación de la Ley, la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó un 6,6 % en Quebec. El salario medio por hora de las mujeres aumentó de \$15,06 a \$22,31. (Statistique Canada, 2015).

2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

4.4 GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Durante muchas décadas, la mayoría de los puestos de dirección en las escuelas públicas de Quebec fueron otorgados a hombres. Sin embargo, en las escuelas privadas para niñas, esta función era realizada por monjas. Me presenté al puesto de directora de una escuela secundaria en 1992 a solicitud de un grupo de profesoras y profesores que alegaba la necesidad de una mujer para mejorar el ambiente y reducir la violencia en la escuela. Me aseguraron su solidaridad para lograr cambios rápidos en la vida escolar. El contexto era particular ya que, por un lado, un hombre había sido asignado extraoficialmente a este puesto y acababa de completar un año de formación universitaria para cumplir con los requisitos del cargo. Por otro lado, la asociación de direcciones exigió una oferta de empleo, como de costumbre. Los procesos se multiplicaron durante más de tres meses antes de que me eligieran. Este cargo había sido ocupado por hombres durante 25 años, con la excepción de una monja a principios de los años 1970. De forma general, se esperaba que la persona que terminaba su formación sería la que obtendría el puesto de subdirector. Héon y Mayrand (2003) enumeraron algunas investigaciones que permitieron identificar los factores que influyen en los mecanismos por los que las mujeres acceden a un puesto de dirección escolar. Estas autoras descubrieron que «las primeras barreras encontradas están relacionadas con el proceso de contratación, en particular con las etapas de reclutamiento, preselección y selección» (p.159). Ellas sugieren que las barreras para las candidatas pueden ser sociales, estructurales u organizativas, políticas o económicas.

Mi inserción en el puesto de dirección fue más fácil debido al esclarecimiento de mi visión de la educación y a las concepciones compartidas con respecto a la formación continua del personal escolar, el proceso de aprendizaje de los alumnos, la autoridad y su reconocimiento tanto por parte de los adultos como de los alumnos. El entusiasmo y la destreza demostrados en el manejo de conflictos y situaciones ambiguas fueron una ventaja para mí. La solidaridad se desarrolló en la escuela. El hecho de tener en cuenta las necesidades e intereses de los individuos y los grupos de trabajo era una fortaleza en el entorno.

El trabajo cooperativo (Landry, 2015) permitió conocer los diferentes modelos de intervención para que todas y todos pudieran encontrar placer y eficacia en este. Por ejemplo, el personal se reunió para construir de forma grupal su conocimiento sobre conceptos clave: el programa de estudios en las diferentes asignaturas, los enfoques pedagógicos, la comunicación con

los estudiantes y los padres, y la gestión de conflictos. Sin embargo, el deseo de alcanzar rápidamente los objetivos previstos puede haber incomodado a algunas personas que preferirían intervenciones más lentas.

La práctica reflexiva fue una valiosa herramienta intelectual para regular actitudes y prácticas y para instituir cuestionamientos más eficaces dentro de los grupos de reflexión. También, en este caso, los fundamentos teóricos fueron herramientas útiles. El uso de medios de motivación como la toma de decisiones por consentimiento, es decir, orientada por una solución sin objeción razonable, permite tener en cuenta a cada persona, desplegar las habilidades y respetar a todos los implicados en el proceso y, posteriormente, comprometerse a llevar a cabo el proyecto.

A partir de las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Educación de Quebec (MEQ³ por sus siglas en francés), Héon y Mayrand (2003) elaboraron una tabla que pone de manifiesto la diferencia en la representación de las mujeres en los puestos de dirección y subdirección en las escuelas de Quebec:

Tabla 1 Personal de dirección y subdirección escolar de las comisiones escolares por tipo de enseñanza en Quebec^{4, 5}

Enseñanza	Dirección n (%)			Subdirección n (%)		
	1989	1993	1998	1989	1993	1998
Primaria						
Mujeres	572 (30)	669 (35)	753 (44)	195 (52)	200 (56)	193 (61)
Hombres	1 327 (70)	1 250 (65)	947 (56)	179 (48)	158 (44)	122 (39)
Secundaria						
Mujeres	82 (15)	870 (16)	136 (27)	198 (21)	267 (28)	259 (34)
Hombres	453 (85)	369 (84)	369 (73)	750 (79)	695 (72)	495 (66)

3. MEQ = ministère de l'Éducation du Québec.

4. Los datos son anuales, excepto los de 1998, que se recogieron con fecha 30 de septiembre.

5. Fuente: Cuadro resumen elaborado por L. Héon y N. Mayrand (2003, p.162) basado en datos del *Bulletin statistique de l'éducation* (MEQ, 2000, p.1).

La tasa de representación de las mujeres aumentó un 16 % durante el período de 1990 a 1995. Durante este tiempo, se produjeron muchas jubilaciones, hubo un aumento de las tareas de dirección y se comenzó a exigir un título o ser máster para acceder a la dirección.

4.5 ELEMENTOS CON CONNOTACIÓN NEGATIVA PARA LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

Características tales como la edad, el nivel de estudios, el estado civil, la presencia de hijos a su cargo y la edad del hijo menor de la familia, la monoparentalidad, la pertenencia a una minoría visible, las horas de trabajo, etc., pueden ser cuestionadas para lograr el acceso a los puestos directivos y a la comodidad de trabajar en ellos. Baudoux (1997), Héon y Mayrand (2003), Guillot (2022) y Lafortune (2022) también señalan prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, como por ejemplo: 1) la discriminación indirecta durante el proceso de selección mediante la elección de criterios o un procedimiento que excluya las candidaturas de las mujeres, o mediante la intervención de estereotipos y prejuicios a la hora de evaluar las habilidades de los candidatos, de modo que el juicio sea diferente según el sexo en función del mismo criterio de evaluación; 2) las prácticas de camuflaje de las candidatas mediante la supresión de una función al no feminizar el lenguaje, entre otros medios; 3) la discriminación mediante la utilización de criterios que excluyan automáticamente una categoría social. El informe de Boulet (2014) confirma que las mujeres cobran mucho menos que los hombres en los puestos directivos.

4.6 RIVALIDADES FEMENINAS

Existen rivalidades entre las mujeres directivas y las empleadas, y también las hay entre las empleadas. Como subdirectora, por ejemplo, eran las mujeres las que me criticaban por no llevar tacones a las reuniones públicas. En esta escuela, se acumularon por muchos años los grafitis con una alta concentración de dibujos o comentarios ofensivos sobre las mujeres en las paredes de las aulas, los baños y los pasillos. ¿Por qué se mantenía esta situación? ¿La dirección masculina no se daba cuenta de este fenómeno? ¿Las mujeres tampoco lo hacían?

En cuanto empecé en la dirección, un pequeño grupo de mujeres, a las que no se había escuchado antes, me pidió que interviniera. ¡Fue toda una tarea poner fin al movimiento de desprestigio! Cuando cuestioné estos comportamientos, me sorprendió escuchar, sobre todo viniendo de una mujer, comentarios como: *Se han ganado esos insultos, Esa es la mentalidad de los jóvenes* o *Hay otras prioridades a tener en cuenta*. Que una mujer tolerara o emitiera esos juicios era inaceptable, ni siquiera por parte de los hombres.

Se necesitaron horas extra de trabajo voluntario para limpiar, pintar y asegurar una discreta vigilancia para mantener limpia la zona higienizada. Al ser el optimismo y la tenacidad cualidades contagiosas, en un año, gracias a la colaboración de cuatro mujeres y dos hombres, los mil alumnos circulaban por una escuela limpia. El espíritu juvenil obtuvo la victoria.

Más allá de las acciones, la rivalidad femenina en el trabajo puede manifestarse con palabras o en silencio. Dado que hay menos mujeres en puestos de influencia, sus prioridades suelen pasarse por alto en favor de las de los hombres. Las mujeres directivas son más escasas en el ámbito de la educación, aunque la tendencia es favorable a ellas desde la década de 2000.

También podemos observar que las mujeres se inclinan hacia el poder. Si se trata de una autoridad masculina, algunas mujeres quieren toda su atención. Buscan ser las mejores para seducir a esa representación paternal, a esa figura todopoderosa cuya atención desean (Houel, 1998). Mientras que, frente a una directiva admirada por algunas, podemos encontrar en otras el comportamiento de la adolescente hacia su madre que, al menor reproche, rechaza su autoridad, explica Houel (1998).

La autora nos recuerda que las mujeres directivas pueden utilizar esta posición con las mujeres para desempeñar un rol maternal o consolidar su poder, su autoridad. Para una mujer, dirigir mujeres es una tarea difícil. «Estas, de hecho, sobre todo si son jóvenes, suelen rechazar este papel de *madre buena* que pretenden desempeñar algunas mujeres directivas, porque lo viven en términos de control, incluso de acoso» (Houel, 2014, p.71). A menudo, en una situación de conflicto con una mujer, ellas recurren al arbitraje masculino. En dicha relación, se trataría de resolver internamente los problemas vividos en la infancia y la adolescencia para mantener una relación adulta con las figuras de autoridad o como figura de autoridad.

A veces, las rivalidades en el entorno escolar se dan entre las mujeres cuando llegan empleados nuevos. La imagen de espíritu juvenil, dinamismo y alegría de vivir perturba el orden establecido. Estas personas se convierten en una amenaza cuando es ventajoso para una organización acoger nuevos recursos que puedan contribuir al desarrollo de las competencias colectivas. Si la integración de las jóvenes se hiciera a través de la tutoría, ¿no habría una oportunidad de trabajar en sinergia?

¿Qué pensar de los comentarios vergonzosos sobre las mujeres embarazadas, ya sean directivas o empleadas, en relación con su licencia de maternidad y las ausencias motivadas por su condición temporal? Houel (2014) sostiene que las mujeres directivas a veces ocultan su maternidad y emiten severos juicios sobre la maternidad de sus subordinadas, manteniendo así la división

y las barreras sociales entre las mujeres. Esta cuestión mejoraría si se considerara desde una perspectiva diferente: aunque no todas las mujeres han experimentado la maternidad, todas han experimentado ser hijas y deberían optar por la solidaridad.

4.7 REDES DE SOLIDARIDAD

Me parece que las mujeres directivas necesitan una red de mujeres, ya que son minoría en las organizaciones (Guillot, 2022a-b). Ya sea en forma de ayuda mutua o de tutoría, estas redes proporcionan a las mujeres una plataforma para la rápida captación de información y de interesantes oportunidades de progreso: el intercambio de servicios, el debate, el desarrollo de habilidades directivas, la reflexión sobre temas relacionados con la violencia contra las mujeres, el acoso, las rivalidades femeninas, la banalización de los estereotipos y la desigualdad de género. Por ejemplo, Mvumbi-Mambu (2022a-b) relata su experiencia de solidaridad con mujeres que la ayudaron a acceder a la universidad de su elección, así como al mundo laboral en condiciones favorables a su contexto familiar y profesional.

Según Yang, Chawla y Uzzi (2019), para tener éxito profesional las mujeres necesitan un grado muy alto de centralidad en el trabajo y un círculo íntimo. Además, este círculo necesita cultivar contactos con mujeres con perfiles diferentes al suyo, lo que aumenta la cantidad de información disponible. No obstante, la calidad es más útil que la cantidad. Se presentan situaciones en las que las mujeres se sienten solas, aisladas a la hora de defender sus puntos de vista (Lafortune, 2022). El miedo a no ser valoradas puede frenar su dinamismo, de ahí la necesidad de estar atentos para ofrecer protección a estas mujeres y apoyar las acciones para aumentar el número de mujeres en las organizaciones (Guillot, 2022a-b). La misoginia existe entre algunas mujeres (Houel, 2014). Esta se puede erradicar tomando conciencia de tal postura y con la voluntad de conocerse a sí misma, de comprender sus dificultades relacionales y de resolver sus conflictos para crecer personal y profesionalmente.

4.8 ESTEREOTIPOS Y FEMINIDAD CREADORA

Los estereotipos son clichés, creencias, opiniones fabricadas basadas en generalidades sobre un grupo de personas a las que se aplican las mismas características. Estos minimizan a las personas, sus diferencias personales y su potencial. Los estereotipos sexuales asocian a las mujeres y a los hombres a universos separados con características distintas. Estos estereotipos influyen en las personas y en la vida en sociedad imponiendo grilletes de los que puede ser difícil liberarse para convertirse y ser quien uno puede y quiere

ser. Los mismos contribuyen a la reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Lafortune (2022a-b) y Guillot (2022a-b) describen varias situaciones vividas con respecto a esto.

En Quebec siguen existiendo desigualdades donde las mujeres están en desventaja con respecto a los hombres. He aquí algunos ejemplos: ellas dedican más tiempo a las responsabilidades familiares y son consideradas menos comprometidas con sus empleadores; se les paga menos por igual trabajo y se encuentran mayoritariamente en empleos peor remunerados (Cloutier-Villeneuve, 2018). A pesar de los esfuerzos oficiales por lograr la equidad, esta realidad se vive también en Cuba (Páez Pérez, 2022a-b), ellas son más frecuentemente víctimas de violencia doméstica y muchos todavía consideran que tienen menos habilidades de liderazgo que los hombres por lo que tienen menos probabilidades de ocupar puestos de poder en la política y el empleo.

Además, las mujeres están confinadas a un número mucho menor de oficios y profesiones que los hombres y se inclinan más por los estudios en el ámbito social que por las ciencias; por ejemplo, Lafortune (2022a-b) menciona su elección de la enseñanza en lugar de la investigación en matemáticas. Las mujeres son buenas para el cuidado de personas, menos para la dirección de proyectos y empresas; se les niegan los ascensos y la formación por falta de disponibilidad o interés. Por último, las mujeres están sometidas a presiones respecto a su aspecto físico (Cloutier-Villeneuve, 2018; Guillot, 2022a-b; St-Onge y Thériault, 2014).

La cultura organizacional de los entornos de dirección contribuye a la diferenciación sexual en el trabajo. La imagen del directivo sigue siendo masculina (Baudoux, 2005; Heilman, 2001; Lips, 2002). Marchand, Saint-Charles y Corbeil (2007) sostienen que, para llegar a los puestos de alta dirección, las mujeres deben superar la socialización típicamente femenina que las lleva a dudar de sus competencias y a evitar las oportunidades que les proporcionan visibilidad. Como señala Páez Pérez (2022a-b) que confirma que el acceso a la educación y al empleo es la base para promover la participación activa de las mujeres en la construcción de una nueva sociedad porque a mayor nivel educacional, mayores oportunidades en el mercado laboral.

Cuando ellas se atreven a aprovechar estas oportunidades, contribuirán a cambiar las percepciones y las relaciones dominantes. Sin embargo, esto es todavía un trabajo en curso para los próximos años (Klynveld, Peat, Marwick y Goerdeler [KPMG], 2019). La forma de actuar de las mujeres en los

entornos de dirección influye en la construcción de la feminidad y la masculinidad. «La feminidad creadora que se materializaría en el trabajo y no solo en la maternidad» (Marchand et al., 2007, p.143).

CONCLUSIÓN

Desde la perspectiva de la justicia, la equidad y la igualdad, los obstáculos pueden convertirse en palancas en la construcción de una humanidad mejor. Ya sea que se trate de facilitar el acceso de las niñas y las mujeres a la educación y a las diferentes condiciones de trabajo, de exigir y obtener la equidad salarial, de ayudar a ascender a los puestos directivos, de eliminar las rivalidades femeninas y los estereotipos para construir una verdadera solidaridad entre las mujeres y con los hombres... son muchos los proyectos encaminados a ejercer una vigilancia y un compromiso. La toma de posición por parte de las mujeres para que se reconozca su verdadero valor no es algo que se pueda dar por sentado.

Esta responsabilidad puede seguir tomando la forma de lucha en diversos lugares de trabajo, técnicos o profesionales, y de una búsqueda constante del bienestar en el trabajo. (Biétry y Creusier, 2015). El lenguaje utilizado, la postura adoptada, el espacio reclamado, los muros derribados, los proyectos soñados y realizados ayudarán a la causa de la justicia y la equidad si son elecciones realizadas por una o varias mujeres conscientes de su fuerza, de su originalidad y de su capacidad para influir en el entorno y en las mentalidades. Crecer y ayudar a los demás a crecer con dignidad, ser una autoridad a través de la competencia y la benevolencia, es un pasaporte que ayuda a reafirmar la propia identidad personal y profesional en el trabajo diario, en una negociación o en un período de reclamación de sus derechos.

La confusión entre complementariedad e igualdad de roles femeninos y masculinos no ayuda a la causa de la justicia y la equidad. No basta con promoverlos, ya que es desde la perspectiva del desarrollo de prácticas y de la adopción de comportamientos y actitudes igualitarias que podemos esperar una mejoría en la estructura social en este sentido. Hay que prohibir el sexismo, ya sea explícito, difuso o humorístico. El acceso a los distintos programas educativos para las niñas sigue mereciendo la atención de las instituciones. Hay que denunciar la pobreza y la violencia que sufren muchas mujeres, así como las situaciones que las mantienen en estos estados. Una postura firme contra los estereotipos sexuales transmitidos en la familia, la escuela y el lugar de trabajo puede contrarrestar la indiferencia ante la sexualización de la estructura social. La igualdad entre mujeres y hombres es un proyecto de sociedad que abarca esfuerzos individuales, colectivos y

políticos. Se transmite a través del discurso, las leyes, las políticas y las acciones en una visión de justicia y equidad para el crecimiento y el bienestar de la humanidad. Continuemos nuestro compromiso con este camino. ¡Desarrollemos y mantengamos nuestro espíritu juvenil!

BIBLIOGRAFÍA

- Agassi, J.B. (1982). *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*, Lexington Books.
- Agassi, J.B. (1989). «El diseño del tiempo de trabajo y la situación de la mujer», en J.B. Agassi y S. Heycock (eds.), *The Redesign of Working Time*, Berlín, Sigma Publishing, pp.251-257.
- Anctil, M. (2006). *Les nouvelles générations et le sens du travail - Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*, Mastria, Université Laval.
- Bandura, A. (2003). *Autoeficacia. La sensación de eficacia personal*. París, Éditions De Boeck Université.
- Baudoux, C. (1997). «Les femmes cadres en éducation et le plafond de verre», dans Collectif Laure-Gaudreault (ed.), *Femmes, éducation et transformations sociales*, Montreal, Les Éditions du remue-ménage, pp.225-245.
- Baudoux, C. (2002). «Le leadership “féminin” en gestion de l'éducation», dans L. Langlois et C. Lapointe (Eds.), *Le leadership en éducation. De multiples regards, une même passion*, Montréal, Éditions La Chenelière/McGraw Hill, p.49-74.
- Baudoux, C. (2005) *La pasión de la universidad. Les femmes cadres en la gestion collégiale y bureaucratique*, Cap-Rouge, Les Presses inter universitaires.
- Biétry, F. and J. Creusier (2015). “Well-being at work: the contributions of a profile study”, *Industrial Relations/Relations industrielles*, 70(1), pp.11-35. <https://doi.org/10.7202/1029278ar> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Beaton, A.M., K. McKay y M.-È. Rouleau (2007). «La fuerza numérica de las mujeres, la percepción de las amenazas y la solidaridad organizativa: la perspectiva de los directivos masculinos», *Telescope*, 13(4), pp.80-92. https://telescope.enap.ca/Telescope/docs/Index/Vol_13_no_4/Telv13n4beaton_mckay_rouleau.pdf [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Boulet. M. (2014, marzo). *Misma profesión, diferentes salarios: mujeres profesionales peor pagadas*, Quebec, Institut de la statistique du Québec. https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR_FemmeVsHomme2014H00F00.pdf [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Cloutier-Villeneuve, L. (2018, marzo). “Gender pay gaps in Quebec: perspectives on differences in labour force composition”, *Flash-info*, 19(1), Institut de la statistique du Québec, pp.1-17. <https://crdcn.org/%C3%A9cart-de-r%C3%A9mun%C3%A9ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-au-qu%C3%A9becperspectives-au-regard-des> [Consultado el 3 de mayo de 2021].

- Couturier, E.-L. y J. Posca (2014, octubre). «Tareas domésticas: aún lejos de un reparto equitativo», en *Note socio-économique*, Institut de recherche y d'informations socio-économiques (IRIS). https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/14-01239-IRIS-Notes-Taches-domestiques_WEB.pdf [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Davoine, L. y D. Méda (2009). «¿Qué lugar ocupa el trabajo en la vida de los franceses en comparación con los europeos?», *Informations sociales*, 153, p.48 a 55.
- Descarries, F. y C. Corbeil (Dir.) (2002a). «La maternidad en el centro de los debates feministas», en *Espaces y temps de la maternité*, Montreal, Édition du remue-ménage, pp.23-50.
- Descarries, F. y C. Corbeil (Dir.) (2002b). «Articulación familia/trabajo: ¿qué realidades se esconden detrás de la fórmula?» En *Espaces y temps de la maternité*, Montréal, Édition du remue-ménage, pp.456-477.
- Dex, S. (1988). *Woman's Attitudes towards Work*, Londres: Palgrave Macmillan.
- Dionne-Simard, D., D. Galarneau y S. Larochelle-Côté (2016). *Un vistazo a la sociedad canadiense. Women in science occupations in Canada*. Ottawa: Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14643-fra.pdf> [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Drolet, M. (2002). *Matrimonio, maternidad y salario: ¿importa el momento?* (11F0019M2002186). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11F0019M2002186> [Consultado el 2 de abril de 2021]
- Dubar, C. (2000). *La socialización. Construction des identités sociales y professionnelles*, París, Armand Colin.
- Dubar, C. (2001). *La crisis de las identidades. L'interprétation d'une mutation* (2ª ed.), París, Presses universitaires de France.
- Dubar, C. (2002). *La Socialisation : Construction des identités sociales y professionnelles*, París, Armand Colin.
- Dutton, J. E. and M.A. Glynn. 2009. "Positive Organizational Scholarship", in S.R. Clegg and C.L. Cooper (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, California, Thousand Oaks, pp.693-711.
- Eichler, M. y P. Albanese. 2007. «¿Qué es el trabajo doméstico? A Critique of Assumptions Underlying Empirical Studies of Housework and an Alternative Approach», *The Canadian Journal of Sociology* 32(2): 227-258.
- Ferreras, I. (2007). *Informe expreso sobre el trabajo en Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Coll. Académico, Édition Presses de Sciences Po, p.47-79.
- Goldthorpe, D. Lockwood, F. Bechhofer and J. Platt. 1968. *The Affluent Worker: Political Attitudes and Behavior*, Cambridge University Press.
- Guillot, M.-C. (2022a). «Experiencias de mujeres universitarias de Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié and M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas and canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.17-33.

- Guillot, M.-C. (2022b). «Expériences universitaires», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.17-33.
- Hansen, T. y B. Slagsvold. (2012). «La igualdad de género en el hogar», en *Likestilling hjemme*, Oslo, Noruega, Escuela Superior de Ciencias Aplicadas de Olso y Akershus.
- Heilman, M.E. (2001). «Descripción y prescripción: cómo los estereotipos de género impiden el ascenso de las mujeres en la escala organizativa», *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Héon, L. et N. Mayrand (2003). «L'accès des femmes à un poste de direction dans des écoles secondaires de Montréal», *Recherches féministes*, 16(1), pp.159-185. <https://doi.org/10.7202/007346ar> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Höpfl, H. y P.H. Atkinson (2001). «El futuro de la carrera de las mujeres», en A. Collin y R.A. Young (Eds.), *The Future of Career*, Cambridge, Cambridge University Press, pp.130-143.
- Houel, A. (1998). «Contradictions et contraintes de femmes au travail, travail et carrière en quête de sens», dans C. Lamoureux et E.M. Morin (Eds.), *Collection Gestion des paradoxes dans les organisations* (tome 5), Actas del 9º Congreso de la AIPTLF, p.159-164.
- Houel, A. (2014). *Rivalidades femeninas en el trabajo. La influencia de la relación madre-hija*, Odile Jacob, París.
- Klynveld, P., W.P. Peat, J. Marwick y R. Goerdeler (KPMG). (2019). «La feminización del liderazgo empresarial requiere un cambio en el marco normativo» (comunicado de prensa). <https://home.kpmg/fr/fr/home/media/press-releases/2019/06/etude-femmes-gouvernance-feminisation-entreprises-evolution-reglementation.html> [consultado el 2 de abril, 2021].
- Lafortune, L. (2022a). «Feminista y matemática: un dúo explosivo», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.219-239.
- Lafortune, L. (2022b). «Féministe et mathématicienne: un duo explosif», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.221-241.
- Landry, R. (2012). *Processus de construction de l'identité professionnelle de directions d'établissement scolaire à travers leur leadership pédagogique par une méthodologie axée sur une pratique réflexive guidée* (Tesis doctoral), Trois-Rivières, Université du Québec-à Trois-Rivières.
- Landry, R. (2015). «Cooperar para las transformaciones pedagógicas», ponencia presentada en *la Biennale Coopérer*, CNAM - La Biennale internationale, París. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01232687> (Consultado el 2 de abril 2021).

- Laplante, J.F. Tougas, A.M., Beaton and C. Bellehumeur (2011). "Psychological disengagement as a silent response to perceived (present and future) sex-based disadvantage among female office workers", *European Review of Applied Psychology* 61(4): 223-230.
- Lips, H. (2002). *Una nueva psicología de la mujer. Género, cultura y etnia*. Nueva York: McGraw-Hill Companies.
- Kilolo-Malambwe, J.-M. y J. Rabemananjara (2014, marzo). *Trabajo e indemnización. État du marché du travail au Québec - Bilan de l'année 2013*, Québec, Institut de la statistique du Québec. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2827611> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Mvumbi Mambu, L. (2022a). «Mujer y experiencia laboral en el contexto de la inmigración», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.153-173.
- Mvumbi Mambu, L. (2022b). «Femme et expérience de travail en contexte d'immigration», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.153-173.
- Marchand, I., J. Saint-Charles et C. Corbeil. (2007). «L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec», *Recherches féministes, Femme et gestion*, 20(1), 27-54.
- Mercure, D., M. Vultur y C. Fleury. (2012). «Valores y actitudes de los jóvenes trabajadores hacia el trabajo en Quebec: un análisis intergeneracional», *Industrial Relations/Relations*, 67(2), 177-198. <https://doi.org/10.7202/1009083ar> [Consultado el 2 de abril].
- Ministère de l'éducation du Québec (MEQ) (2000, mayo). «Le personnel de direction des écoles des commissions scolaires», *Bulletin statistique de l'éducation*, 15, p.1. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/14445?docref=fMZIOZKAmVNVP9jN1w1GDA> [Consultado el 2 de abril, 2021].
- Moyser, M. y A. Burlock. (2018, julio). *Las mujeres en Canadá: un informe estadístico basado en el género. Time use: total workload, unpaid work and leisure* (89-503-X). Ottawa: Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.pdf?st=WrxklM2R> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2011). «Cocinar, cuidar, construir o reparar: El trabajo no remunerado en el mundo», en *Society at a Glance 2011. OECD Social Indicators*, París, OCDE, pp.9-29. <https://www.oecd.org/fr/els/soc/48448172.pdf> [Consultado el 2 de abril, 2021]
- Páez Pérez, V. (2022a). «Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.259-275.

- Páez Pérez, V. (2022b). «Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.261-276.
- Pronovost, G. (2007, febrero). «El tiempo en todos sus estados: tiempo de trabajo, tiempo de ocio y tiempo familiar en los albores del siglo XXI», *IRPP Policy Matters*, 8(1). <http://bel.uqtr.ca/id/eprint/653/1/6-19-1843-20070207-1.pdf> [Consultado el 2 de abril de 2021].
- Provencher, C., A. Milan, S. Hallman y C. D'Aoust (2018). *Informe sobre el estado de la población de Canadá. Fertilidad: una visión general, 2012 a 2016 (91-209-X)*. Ottawa: Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/91-209-x/2018001/article/54956-fra.pdf?st=QMNBuze> [Consultado el 2 de abril de 2021]
- Raworth, K. (2018). *La Théorie du donut - L'économie de demain en 7 principes* (traducción de Laurent Bury), París, Éditions Plon.
- Shakeshaft, C., G Brown, B.J. Irby, M. Grogan and J. Ballenger (2006, abril). *Women and Equity Issues in Educational Administration and Leadership*. Ponencia presentada en la reunión anual de 2006 de la American Educational Research Association, San Francisco, CA, USA.
- Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail*, París, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- St-Onge, S. et R. Thériault (2014). *Gestion de la rémunération: théorie et pratique* (3^e éd.), Montréal, Chenelière éducation.
- Statistics Canada (2013). *Empleo a tiempo parcial por motivo, datos anuales 2013 (x1000)* (CANSIM 282-0014).
- Statistics Canada (2015). *Encuesta de población activa, junio de 2015* (tabla CANSIM 282-0087).
- Yang, Y., N. V. Chawla, and B. Uzzi (2019, febrero). “A network’s gender composition and communication pattern predict women’s leadership success”, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 116(6), pp.2033-2038. <https://www.pnas.org/content/116/6/2033> [Consultado el 2 de abril, 2021].

10

MUJERES Y TRABAJO EN CUBA: VISIÓN DESDE EXPERIENCIAS PERSONALES

Leidiedis Góngora Cruz
Universidad de Holguín, Cuba
lgongora@uho.edu.cu

Bárbara Márquez Montoya
Universidad de Holguín, Cuba
barbara-marquez@uho.edu.cu

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre la mujer desde finales del siglo XX han adquirido notable importancia a nivel nacional e internacional. La incorporación de la problemática femenina en las investigaciones resulta de gran utilidad y permite apreciar la realidad desde diferentes perspectivas y dimensiones; no obstante, la historia sobre las mujeres se encuentra fraccionada y con carencias historiográficas sobre todo cuando se enfoca la perspectiva laboral desde la historia. Las investigaciones históricas sobre la representación social de las mujeres, tributan a las relaciones inter y multidisciplinares. Es preciso señalar cómo a inicios del siglo XX en Cuba ver a una mujer trabajando fuera de su casa, fue notablemente cuestionado. De esta manera la posición de la mujer quedaba destinada a los quehaceres del hogar y a brindarle su entera atención a sus hijos y esposos (Páez, Pérez, 2022a-b). Para muchos, ese era su deber y la razón por la cual habían venido al mundo, por lo que era considerado inaudito que estas salieran de la comodidad y la seguridad de sus casas a estropear sus hermosas y delicadas manos en el trabajo burdo y común. El triunfo revolucionario (1959) significó el inicio de un nuevo período de cambios sociales y democráticos. A pesar de que las mujeres contaron con un respaldo institucional con el objetivo de lograr su total emancipación, la realidad se impuso, por el dilema entre los derechos jurídicos obtenidos y las trabas por las costumbres heredadas por hombres y la

sociedad de períodos anteriores. En el trabajo presentamos la visión sobre la relación de la mujer y el trabajo con un análisis desde experiencias personales.

En la enseñanza en Cuba, se estudian fundamentalmente las figuras masculinas. Para las autoras (profesoras del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín), constituye un reto acercarse a la enseñanza e investigación sobre las mujeres en la Historia de Cuba. Para esto crearon junto a otras profesoras en la carrera de Historia de la Universidad de Holguín el Grupo Científico Estudiantil Estudios sobre Mujeres (2013-2014). Desde este tiempo llevan realizando investigaciones, desde diferentes perspectivas: situación económica de la mujer, participación política y social, prostitución, aborto, suicidio, violencia, criminalidad, etc. La realización de este artículo se asume con gran satisfacción y compromiso. Se arroga en dos direcciones. La primera de orientación y sistematización historiográfica a partir de 1902. La segunda desde la perspectiva de las entrevistas, donde se exponen las experiencias de las autoras y las entrevistadas sobre su incorporación al trabajo, apoyo familiar, reconocimiento social, papel de las amas de casa, limitaciones, autoestima y retos. Esta concepción se apoya en los criterios de Calcerrada, Suárez y García Cobas, quienes abordan la idea de la institucionalización con carácter inclusivo, sin distinciones raciales de sexo, el lugar de la mujer en la Educación Superior en Cuba como una de las aristas para hacer más participativa su inclusión social (Calcerrada, Suárez y García Cobas, 2022a-b).

En este texto se comenta lo que ha significado la incorporación al trabajo para una mujer, el apoyo familiar, así como el reconocimiento social, las limitaciones y la visión que sobre las amas de casa aún subsisten, la autoestima femenina y, por último, los retos que enfrenta la mujer en la construcción del futuro.

1. UN DESVÍO HISTÓRICO SOBRE LAS CONDICIONES DE LA MUJER Y EL TRABAJO

El desvío histórico sobre las condiciones de las mujeres en el trabajo comporta dos partes: antes de la Revolución (1902-1958), y después de la Revolución (1959 hasta el presente).

1.1 MUJER Y TRABAJO EN LA CUBA REPUBLICANA (1902-1958)

En la primera parte del siglo XX (1902-1958), eran varios los argumentos que se utilizaban para oponerse a la inclusión de la mujer en el trabajo. Muchos minimizaban las capacidades de las mujeres y ni siquiera reconocían las posibilidades de las mismas para afrontar y llevar a cabo una profesión. Otras opiniones desacreditaban los valores y esfuerzos de las trabajadoras, exponiendo que las labores que desempeñaban no eran el resultado de sus méritos, sino de las relaciones de sus familias con las esferas de poder público o privado, o mediante la utilización de sus cuerpos y su belleza femenina. Las mujeres que trabajaban fuera del hogar eran comparadas con los hombres. Además, referían que la solución de los problemas de las mujeres era deber de sus esposos o de los hombres en su familia, mostrando así la incapacidad de las del sexo femenino para afrontar y resolver sus propias dificultades.

Un referente para estudiar la situación de la mujer en el período lo constituye el Censo de Población y Viviendas de 1953. En ese censo, las mujeres representaban el 48,7 % entre los cinco millones 829 029 habitantes de la Isla; constituían el 9,8 % de la fuerza laboral total; de las que trabajaban, el 17 % de la población femenina, el 70 % eran trabajadoras domésticas con sueldos fluctuantes entre 8 y 25 pesos al mes (representaba entre 6 y 20 % del salario promedio mensual de esos años); practicaban la prostitución 1 500; casi millón y medio se dedicaba a «labores domésticas». El 23 % de las féminas mayores de 10 años eran analfabetas, el 71 % subescolarizadas, al nivel universitario no llegaba al 1 por ciento (ONEI, 2011).

El ingreso de la mujer a las esferas laborales, tradicionalmente ocupadas por los hombres, estaba dado por un interés machista de disminuir sus salarios. En la encuesta salarial realizada por el Consejo Nacional de Economía, de mayo de 1956 a abril de 1957, se puede apreciar como la mujer cubana de todas las edades recibía los salarios más bajos. Las comprendidas entre los 14 y 24 años de edad eran particularmente explotadas por la inexperiencia laboral. Un 87,1 % de trabajadoras de diferentes oficinas recibía menos de 75 pesos mensuales en 1955. De ahí que en las industrias que abrían sus puestos a las mujeres con el objetivo de deprimir sus salarios, prefirieron jóvenes desconocedoras de sus derechos laborales. (Ibarra C, 1996 p.159).

Cuando las madres trabajaban, era práctica común que las hijas mayores abandonaran la escuela para cuidar a sus hermanos pequeños. En consecuencia, se transmitían las condiciones de pobreza generación tras generación, con poca esperanza de materializar el cambio en sus condiciones socioeconómicas.

1.2 MUJER Y TRABAJO EN LA CUBA REVOLUCIONARIA (DESDE 1959 - HASTA EL PRESENTE)

El triunfo revolucionario abrió un espacio a las féminas en la incorporación al proceso de transformación social basado en los principios marxistas y nacional liberadores, sustentados en la equidad, igualdad y justicia social. «Esta decisión creó un conflicto social- a pesar de que no generó una lucha antagónica entre ambos sexos condujo a la mujer a probar constantemente su capacidad ante los desafíos del proceso revolucionario para alcanzar su emancipación y redimensionar su papel como reproductora de la vida» (Auxiliadora, M, 2005, p.75).

El 23 de agosto de 1960, la voz de Vilma Espín (1930-2007), mujer política, ingeniera y revolucionaria, expresó que las mujeres revolucionarias del país habían acordado crear una nueva organización femenina, surge así la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). En esta década, también explicado por Páez Pérez (2022a-b) y Cruz Palacios (2022a-b) se implementaron la Ley de la maternidad de la mujer trabajadora y el Código de la Familia, que tiene por objetivo poner fin a la división sexual del trabajo en el seno del hogar, y contribuir a elevar las relaciones armónicas e integrales de amor, solidaridad, respeto y comprensión de la pareja y en la familia, algo que desafortunadamente no se ha logrado del todo.

En el Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC) en 1975, la FMC dejó plasmados los intereses sociales y políticos de la mujer que quedaron materializados un año más tarde en la Constitución de la República de Cuba, proclamada el 24 de Febrero de 1976 (Páez Pérez, 2022a-b) y (Cruz Palacios, 2022a-b). A través de las medidas implementadas y a la constante lucha de la FMC por la emancipación de la mujer, la incorporación de las féminas al proyecto social de la Revolución fue superior al de los primeros años. A pesar de ello, su representatividad en la política se mantuvo baja. Por ejemplo, durante la década de 1960 no existía ninguna representación femenina en el Consejo de Estado de la República de Cuba. No fue hasta 1976 que se incorporaron 5 mujeres a ese órgano de gobierno. Ya para la década de 1980 aumentó la representación de mujeres y en la actualidad representan el 43 % del total de sus miembros.

En 1975, a pesar de la aprobación en el Congreso del PCC sobre el Pleno Ejercicio de la Mujer, no había ninguna en el Buró Político, y en 1980 solo había una. En la década de 1980, dentro del Tribunal Supremo Popular, incluyendo los tribunales provinciales, el 14,2 % eran mujeres:

En el caso cubano, las mujeres dentro de la sociedad, tienen intereses que son comunes a todos los miembros de la sociedad, pero también tienen intereses que son propios de las mujeres. Sobre todo cuando se trata de crear una sociedad distinta, de organizar un mundo mejor para todos los seres humanos, las mujeres tienen intereses muy grandes en ese esfuerzo, porque entre otras cosas, la mujer es un sector que en el mundo capitalista en que vivimos estaba discriminada. En el mundo que estamos construyendo es necesario que desaparezca todo vestigio de discriminación de la mujer. (Martínez Alonso y Martínez Toledo, 2009, p.114)

A pesar de los esfuerzos de la organización femenina continuaron existiendo trabas que ataron a la mujer al hogar. Muchas veces discriminadas por sus propios esposos y otras veces limitadas por ellas mismas para enfrentarse a los problemas sociales. Sin embargo, la mujer cubana ha alcanzado importantes logros dentro de la sociedad cubana actual:

Según cifras recientes Cuba es el segundo Parlamento del mundo con la mayor representación femenina, con casi el 49 % de presencia en la Asamblea Nacional, el 51 % en los Gobiernos provinciales y el 34 % en los Gobiernos municipales. En el proceso electoral del 2007, de un total de 27 221 candidatos nominados, el 35.4 % eran mujeres y de ellos el 19.4 % eran mujeres jóvenes. (Mesa Redonda, 2018)

Lo antes expuesto demuestra que la fuerza femenina ha sido de vital importancia para el desarrollo del país. La mujer cubana encontró su espacio emancipador en el socialismo, con su libertad de decisión. El derecho de los hombres y las mujeres de determinar su vida incluyó el reconocimiento del derecho para todos. La aplicación de una política social única por parte del Estado garantizaba la distribución equitativa de los recursos y permitió a las féminas explorar campos sociales que facilitaron su ascenso dentro de la sociedad. El triunfo revolucionario significó el inicio de un nuevo período de cambios sociales y democráticos. A pesar de que las mujeres contaron con un respaldo institucional con el objetivo de lograr su total emancipación, la realidad se impuso, por el dilema entre los derechos jurídicos obtenidos y en las trabas por las costumbres heredadas por hombres y la sociedad de períodos anteriores.

2. VISIÓN DESDE EXPERIENCIAS PERSONALES

En la investigación para escribir este texto sobre la relación mujer y trabajo se entrevistaron 8 mujeres de diversos sectores laborales. Nos enfocamos en varias direcciones: mujeres vinculadas al sector educacional, específicamente profesoras universitarias (aquí se añaden las dos autoras); mujeres que se han desempeñado en el sector de la salud pública; mujeres que trabajan o han trabajado en otros sectores de la producción o los servicios, y amas de casa.

Las entrevistas se centraron en los elementos siguientes: 1) significado de la incorporación al trabajo para una mujer; 2) el apoyo familiar; 3) el reconocimiento social; 4) limitaciones en el mercado laboral; 5) la visión sobre las amas de casa; 6) , la autoestima femenina y, por último, 7) los retos que tiene para el futuro.

2.1 SIGNIFICADO DE LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO PARA UNA MUJER

En las entrevistas realizadas la valoración del significado de la incorporación al trabajo para una mujer fue diverso. Todas las entrevistadas coincidieron con el hecho de que trabajar posibilita, les otorga, cierto grado de independencia, realización personal y posibilidades de superación. En las respuestas encontramos elementos referidos a la necesidad de reafirmación de la identidad desde la perspectiva laboral, a partir del esfuerzo personal para alcanzar sus metas y aspiraciones personales, coinciden en que el hecho de trabajar las dignifica tanto en el ámbito laboral como familiar.

Las autoras expresamos, desde la voz de nuestra propia experiencia, la significación de este aspecto:

Trabajar fue la vía para la realización y crecimiento profesional y la posibilidad de ayudar económicamente a mis padres y hermana que tenía una niña pequeña y todavía estaba estudiando en la universidad. No obstante, en mis primeros años de trabajo recibí gran apoyo económico de mi hermano, el cual siempre se preocupó por ayudarnos a mi hermana y a mí, bueno, también a mis padres. (Góngora Cruz¹: 2021)

1. Los nombres con dos puntos son los nombres de las autoras. Son las únicas que aparecen con sus nombres. Las entrevistadas aparecen con las iniciales de sus nombres. No aparecen en la bibliografía.

Esto fue posible por las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la familia.

Trabajar me permitió la liberación económica, dejar de depender de mi familia, tras haberme divorciado y con una niña pequeña, antes dependía de ellos. Trabajar me garantizó poder darle a mi hija una estabilidad económica alcanzada por mi propio esfuerzo, sin la necesidad de recurrir a la ayuda de terceras personas. Significó obtener lo anhelado durante cuatro años de estudio. (Márquez Montoya: 2021)

Se idealiza al trabajo como vía para lograr el bienestar de su hija. Es muy significativo el análisis de la perspectiva siguiente que aportan algunos entrevistados, ven la opción de trabajar como una liberación del dominio de sus padres y así fue reflejado:

Para mí trabajar fue una liberación de mis padres, un comienzo, una nueva etapa de la vida para poder aportar a la sociedad. Como mujer es darse valor, demostrar que la mujer puede ser útil, llegar a ser profesional y atender a la familia. (CR)

Se define el trabajo como inicio y utilidad. Por otro lado emerge la actitud de los padres como impedimento para estudiar y trabajar:

En primer lugar trabajar para mí significa una liberación, porque me siento realizada. Mis padres nunca me dejaron estudiar, ni trabajar, para ellos tenía que casarme y dedicarme a las labores domésticas. En mi juventud, me sentía como una esclava pues tenía que asumir muchas responsabilidades en el hogar, a pesar de estar soltera. Una vez que me caso me siento realizada pues pude trabajar y estudiar. (DCH)

DCH encontró en el matrimonio la posibilidad de su realización personal y su superación. Igualmente, identificamos la visión del trabajo como proceso complejo y responsabilidad. *Para mí era complejo atender la casa y el trabajo, debía levantarme temprano para dejarlo todo hecho (HBM)*. La idea más sistematizada es valorar el trabajo como vía para lograr la independencia económica: *Trabajar te da independencia, responsabilidad frente a la familia y la sociedad, si nos comparamos con las amas de casa estas en ocasiones pueden ser más sumisas porque no cuentan con una independencia económica (Góngora, Cruz: 2019).*

Se entrevistaron seis (6) profesoras universitarias, a lo que se añade nuestra experiencia como profesoras universitarias en la carrera de Historia. Todas tenemos el grado de Máster en Ciencias, 5 con categoría docente de Profesora Auxiliar y una de Profesora Asistente. Con respecto a su realización profesional afirman que: *Ser profesora universitaria ha significado tener más independencia, mayor realización personal, tener más libertad de acción, constituye un enriquecimiento constante a partir del intercambio que se establece* (OAB).

Esto coincide con la visión nuestra que trabajamos en la universidad porque nos gusta enseñar e investigar, disfrutamos mucho la docencia y, además, la universidad nos exige la superación profesional y actualización sistemática, opinión que concuerda con Guillot, 2022a-b)

Algunas de las profesoras entrevistadas coinciden en que tenían como propósito ejercer la docencia desde que eran estudiantes:

Desde que era estudiante me tracé la meta de ser profesora universitaria. Me identifiqué desde el inicio por la docencia y las posibilidades de superación que ofrece la universidad. Veo las condiciones de ser profesora universitaria desde dos perspectivas, por intereses de superación personal y monetarios, pues el profesor universitario tiene un mayor salario, si lo comparamos con el de niveles de enseñanza precedentes. (NAA)

Es decir, el trabajo profesional se defiende como una aspiración, como un ideal. Otra profesora agrega sobre las capacidades de las mujeres: *Trabajar en la universidad como mujer demuestra la capacidad intelectual y potencialidades que tenemos a pesar de las complicaciones de la vida diaria, nos permite tener éxito* (YTS). Se enfatiza en las capacidades intelectuales de las mujeres, lo que contradice la idea de tipo patriarcal de asignar ciertas incapacidades a las mujeres que permea aún, incluso, el pensamiento femenino tradicional. Sobresale también el sentido motivacional y de compromiso social respecto a la actividad laboral:

Trabajar en la universidad para mí es una motivación, una superación constante y un compromiso. Considero que da un reconocimiento social en dos direcciones como profesional y como mujer. Inspira respeto en mi familia y en mi comunidad. (CHA)

2.2 PRESTACIÓN DE APOYO FAMILIAR

Para alcanzar estos logros el apoyo familiar es determinante. Varias de las entrevistadas manifestaron contar con el apoyo de su familia para poder trabajar; otras encontraron un freno para su desempeño laboral en la familia. En nuestro caso, la influencia familiar en el ámbito laboral se manifiesta desde diversas perspectivas. En una de nosotras (Góngora Cruz: 2021) el desarrollo personal alcanzado se ha convertido en motivo de orgullo para sus padres y hermanos. En el contexto cubano la frase más usual sería «soy el orgullo de la familia»; la familia la ha apoyado siempre y también el apoyo que ha encontrado en el esposo con el que lleva un matrimonio de once años. Su esposo comparte intereses y motivaciones. También es profesor de Historia, trabajan en el mismo departamento de la universidad lo que los hace formar parte de una auténtica comunidad de intereses en la vida personal y profesional. Esto no implica que, aunque haya apoyo mutuo, también tengan discrepancias o puntos de vistas diferentes. Como profesionales cada uno tiene sus méritos por los que han recibido reconocimientos académicos y científicos. Sin embargo, es frecuente que se refieran a ella como 'la esposa de...', aspecto que demuestra lo permeada que está nuestra sociedad por los estereotipos sociales.

En otra de nosotras (Márquez Montoya: 2021) la experiencia de ser casada y madre de dos niñas, una pequeña y otra adolescente, ha significado un sobreesfuerzo para conjugar exitosamente trabajo, hogar y superación profesional. La noticia del primer embarazo fue seguida de persuasión por muchas personas en la dirección de un aborto, sobre el supuesto de que constituiría un obstáculo para la culminación de los estudios universitarios. La voluntad de poder y el apoyo de otros permitieron el feliz término de ambos proyectos. En la actualidad, las hijas a quienes hacemos referencia, lejos de ser un obstáculo, constituyen motivo de esfuerzo, estímulo para ser ejemplo y formar en ellas la necesidad de su realización profesional y la importancia de su independencia, de poder valerse por ellas mismas con un trabajo honrado. Esta experiencia se puede resumir desde la actuación familiar como condición de sostén e impulso, y desde la actitud personal para su familia ejemplo de consagración y superación.

Sobre la contribución de la familia fue manifestado por parte de las entrevistadas: *Mi esposo e hijos siempre me han apoyado en todo y han constituido motor impulsor para el logro de mis metas (OAB). Siempre he tenido el apoyo de mi familia.* (CHA). Otra de las entrevistadas manifiesta:

Tuve tres hijos y nunca fueron impedimento para nada. Mi esposo siempre me apoyó en la idea de que trabajara y estudiara, en este sentido siempre sentí el apoyo de mi núcleo familiar. Pude estudiar para terminar el bachillerato, trabajaba y estudiaba a la vez y hasta mis hijos me ayudaron a estudiar. En esto hay un desgaste físico, se hace mucho esfuerzo, si hubiera tenido la posibilidad de estudiar cuando era joven hubiera sido mejor. Lo hice gracias al apoyo familiar en todos los sentidos. (DCH)

La contribución familiar es determinante para el buen desempeño laboral. Las limitaciones en esta área se palpan en parte de la muestra en análisis: *Tengo en mis manos la completa y absoluta responsabilidad de mi hogar, en todas las perspectivas, vivo sola con mi hijo.* (YTS). Este aspecto resulta común en nuestro país; mujeres que trabajan y son responsables del hogar, en ocasiones su salario es la única fuente de ingreso familiar. Por lo general asumen solas la crianza y manutención de los hijos. A pesar de que la mujer cubana ha avanzado en la conquista de sus derechos, en realidad aún permanece atada a estereotipos que en algunas ocasiones le impiden romper con las tradiciones y eliminar los patrones culturales que eternizan el patriarcado.

En mi juventud hice muchas cosas, me sentí libre, siempre he sido muy sociable, asistí a carnavales, cumpleaños, fiestas. Cuando me casé mi esposo no quería que trabajara. Me decía que la mujer era para la casa y para atender al marido. Luego de 10 años de matrimonio, con tres hijos, cuando mi hijo pequeño tenía alrededor de 5 años fue que pude trabajar, gracias al apoyo incondicional de una vecina que me comenzó a cuidar a mi hijo más pequeño porque no tenía círculo infantil. (HBM)

La visión del cuidado de los hijos menores es una limitación para que las mujeres se integren al sector laboral, para muchas constituye aún un problema. En la sociedad cubana actual no todos los hombres manifiestan de manera abierta el rechazo a que su mujer se inserte en la vida laboral; no obstante, ponen otras trabas, a veces de manera sutil, en el ámbito doméstico o en la integración social de su esposa.

En mis inicios laborales, no pude superarme mucho, pues donde trabajaba no ofrecían muchos cursos de superación. Mi esposo no me decía que no participara en los cursos, no lo manifestaba abiertamente, pero no le gustaba que asistiera a los cursos que se impartían y no me apoyaba en la casa en nada. Pensé que una mujer que esté casada con un hombre con el cual no comparte los mismos intereses siempre tendrá limitaciones y me divorcié. (CRH)

En Cuba, aunque una mujer trabaje, el peso de las tareas domésticas recae sobre ella. Muchas veces esta situación conlleva al divorcio, lo que genera cambios estructurales en el grupo familiar y tiene un impacto que recae principalmente en la mujer, la que tiene que asumir la responsabilidad del hogar y la crianza de los hijos. Es preciso separarse del poder y el autoritarismo del sexo masculino, proceso difícil que conlleva profundos cambios en el orden económico y social, en las representaciones sociales, la autoestima y en el ejercicio de la autoridad doméstica.

2.3 EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LAS MUJERES

En la propia entrevista, en las preguntas referidas al reconocimiento social que recibe la mujer, se manifestaron diversos enfoques, que van desde el propio hecho de cómo es valorada o menospreciada su profesión, el reconocimiento familiar o social y la función social que les corresponde desempeñar.

Mi trabajo forma parte del sentido de mi vida, hago lo que quiero, lo que me gusta, estoy satisfecha, me siento orgullosa de ser profesora universitaria pues existe un reconocimiento social a mi labor como profesora (NAA); Trabajar en la universidad es muy importante porque siento que tengo un reconocimiento social y familiar. (YTS)

Es significativo hacer notar que el número de mujeres que trabaja en el sector de la salud es muy superior al de los hombres. Las mujeres son mayoría en las diferentes especialidades de la salud, así como en cargos administrativos en ese sector.

En las entrevistas realizadas a mujeres vinculadas al sector de la salud pública, encontramos diferentes criterios sobre el reconocimiento social en dependencia de la profesión y el lugar donde se trabaja. (YGC) afirma: *Como profesional de la salud, tengo reconocimiento salarial.* No obstante, considera que por su especialidad los consideran como técnicos y en ocasiones, no existe un reconocimiento por parte de sus compañeros que son doctores o

tienen otras especialidades médicas, no así por parte de los pacientes y agrega: *en ocasiones los que te tratan con mayor respeto son los que menos instrucción tienen* (YGC). La entrevistada es licenciada en Óptica y Optometría y reconoce la existencia de diferencias entre las especialidades. Tiene un reconocimiento social como profesional. Esto es un aspecto interesante a tratar; no vemos en este sentido discriminación o reconocimiento por el sexo, sino por la especialidad que ejerce.

La otra entrevistada del sector de la salud es psicóloga. Ella declara:

Empecé a desarrollarme profesionalmente cuando salí del Ministerio del Interior (MININT) y me fui para salud pública. Me divorcié, amplí mi perspectiva profesional, comencé a pasar cursos de superación, a impartir docencia, realicé una maestría y me sentí realizada desde el punto de vista profesional. Considero que por mi profesión empecé a tener reconocimiento social, tanto en el plano laboral, como comunitario. Como jubilada me siento útil todavía; en el policlínico donde trabajaba me ofrecen posibilidades laborales, en ocasiones atendiendo a diferentes personas que vienen a mi casa a pedirme ayuda; siento que a pesar de estar jubilada tengo reconocimiento social. (CRH)

En esta dirección, el reconocimiento se valora desde la perspectiva del cambio de centro laboral. La familia y la comunidad constituyen espacios a través de los cuales podemos tener reconocimiento. Para esta mujer, trabajar como psicóloga en un policlínico le ofreció posibilidades de superación y reconocimiento social.

2.4 LAS PRINCIPALES LIMITACIONES DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Dentro de las principales limitaciones que manifestaron para poder trabajar se encuentran los problemas personales, familiares y de acceso a la superación:

Lamento que los problemas personales, los cuales he tenido que priorizar, no me han permitido llegar más lejos; por ejemplo, la realización del tema doctoral (OAB). Otra de las entrevistadas manifiesta que las limitaciones que veo son las responsabilidades que se asumen por el hecho de ser madre; por ejemplo, tiene más posibilidades de hacerse doctor un hombre que una mujer. No es la familia la que me ha limitado sino situaciones personales de enfermedad y la crianza de mis hijos (NAA).

Otras refieren como principal limitación el tiempo:

Es evidente que tengo limitaciones, no siempre se dispone del tiempo, estado anímico, pues tenemos varias obligaciones. Eso en lo hombres es poco frecuente porque siempre tienen a alguien que le cuide a los hijos (YTS). Además, el tiempo es limitado, cuando llego del trabajo tengo que hacer las cosas de la casa y atender a la familia, mi prioridad es la familia, y, en ocasiones, por el trabajo no le dedico todo el tiempo que quisiera. (Góngora Cruz: 2019)

Sigue teniendo la madre la responsabilidad de atender a los hijos, se repite el rol de madre tradicional. Otras, como (HBM), manifiestan:

Siento que el espacio familiar limitó mi trabajo, pues tenía que hacer las cosas de la casa, además de situaciones familiares que se fueron presentando, junto a la crianza de mis hijos y la atención a mi esposo que, como trabajaba en la vida militar, permanecía poco en la casa. Tuve que asumir todas las responsabilidades del hogar, él no me apoyaba en nada, me cansaba al tener que asumir el papel de hombre y mujer en la casa. Sin embargo, no lo considero, como un desgaste físico, ni mental, trabajé y crié bien a mis hijos.

Estas limitaciones tienen, a su vez, un origen histórico en combinación con las costumbres y las tradiciones sociales. Las mujeres que adquieren un nivel profesional o técnico quebrantan, hasta cierto punto, las limitaciones socioeconómicas impuestas históricamente a su sexo. Si bien la mujer cubana ha conquistado derechos político-electorales, leyes civiles o del trabajo, no significa que se haya logrado la real equidad en la vida cotidiana.

De manera general, la visión que se tiene sobre las amas de casa es que estas mujeres se encuentran en una clara situación de inferioridad. En una sociedad en la que el dinero adquiere un valor significativo, las funciones que se asignan a la mujer, relegadas al hogar, no tienen valor económico. Esto no solo se expresa en el terreno económico, sino que también influye en el terreno cultural y emocional; la mujer se encuentra en una situación de dependencia de los demás. La Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género realizada en 2016 en Cuba señaló que «...el 27,7 % de las encuestadas se dedica a los quehaceres domésticos. Y el 30 % de la población reconoce la sobrecarga doméstica como un problema que enfrentan las mujeres.» (Tamayo Rodríguez, 2019). Según el Anuario de Empleo y Salarios de 2019, la mitad de las cubanas en edad laboral no tienen vínculo de trabajo fuera de casa, aspecto que ofrece la visión de que ellas dependen totalmente de la manutención de otros miembros de la familia.

2.5 EL PAPEL TRADICIONAL DE LA AMA DE CASA

Sobre el papel de las amas de casa, una de las entrevistadas refirió:

Yo trabajaba, pero luego de que mis hijos nacieron se fueron presentando dificultades e incomprensiones en mi centro laboral. Tengo dos niños con capacidades especiales uno es Síndrome Down y el otro presenta el síndrome del espectro autista. En mi trabajo no me apoyaron y yo decidí por mis hijos y mi familia dejar de trabajar. He tenido una familia y un esposo que siempre me han amparado y me han apoyado. Mi familia es lo principal para mí, a ella le agradezco todo. (CHA)

Es cierto que la forma de pensar, tanto de hombres como mujeres en Cuba, ha cambiado con respecto a los roles de género y al papel de la mujer en la sociedad. Las normativas cubanas proscriben cualquier tipo de discriminación; no obstante, en algunos sectores laborales existe incomprensión sobre las situaciones familiares de las mujeres. Las mismas se ven limitadas para ejercer correctamente sus funciones en el trabajo y se encuentran en una disyuntiva donde deben elegir entre el trabajo o la familia.

La mayoría de las mujeres coincidió en que se debe respetar y reconocer socialmente el papel que desempeñan las amas de casa: *Considero que a las mujeres que son amas de casa la mayoría de las veces no se les tiene en cuenta, ni la sociedad, ni la familia. Son marginadas, no se reconoce su labor (CRH)*. Las amas de casa son invisibles, nadie las ve, nadie paga su trabajo, sus virtudes se quedan en el ámbito del hogar. En su núcleo familiar no son reconocidas suficientemente y se considera que siempre deben estar atentas a las necesidades de los demás miembros de la familia. Si bien es cierto que no cumple con una jornada laboral de determinado número de horas, como lo hace una mujer trabajadora, su horario de trabajo no tiene un límite de tiempo, es constante, diario, y poco valorado. Las amas de casa en Cuba son las que más trabajan y reciben menos desde todas las perspectivas económicas, familiares y sociales.

Otras ven a las amas de casa de una manera integral, donde se encuentran todas las profesiones: *Las amas de casa deben ser respetadas, pues en ellas se ven todas las profesiones, tienen que ser maestras, médicos, psicólogas para atender a sus hijos, esposos y a la familia de manera general (Góngora Cruz: 2019)*. Podemos hacer una analogía entre el trabajo de las amas de casa y el trabajo en una compañía.

El ama de casa representa algo así como la logística de una empresa. Debe organizarlo todo, debe coordinarlo todo, debe estar pendiente de los más mínimos detalles. Su empresa es su hogar. Hasta que la sociedad no reconozca que la mujer que es ama de casa desempeña una función social importantísima, se va a seguir discriminando. (CRS)

Esta es una interesante comparación, expresada por el único hombre que entrevistamos, entre el trabajo de un ama de casa con el correcto funcionamiento de una empresa. Se espera que el ama de casa tenga estabilidad, productividad, cuide la economía del hogar e incluso que logre su crecimiento económico. Una falla en uno de estos aspectos provocaría un impacto negativo en la familia. En este sentido, al comparar a las amas de casa con la logística de la empresa, de hecho se reconoce su labor, estamos asumiendo que si incumple los roles que le son asignados, le falla a la sociedad.

Si la mujer no llevara de forma gratuita las labores domésticas, nuestras familias tendrían que asumir estas tareas del hogar o pagar porque alguien las realice; por tanto, las amas de casa, como se ha reconocido desde la perspectiva marxista, pueden formar parte de las estructuras económicas en el país.

2.6 CULTIVAR LA AUTOESTIMA

El disfrute de la labor que realizan las amas de casa:

Las personas piensan que uno se siente obligada en la casa; yo me siento feliz con mis hijos y haciendo lo que hago. La primera escuela que tienen mis hijos es lo que aprenden conmigo, lo que aprenden con la familia en la casa. Las personas piensan que las amas de casa estamos en la casa sin hacer nada, nosotras también trabajamos y ese trabajo es importante también. Yo siento que se discrimina al ama de casa porque no se ve como un trabajo, se menosprecia ante la sociedad. Considero que tiene más reconocimiento social una persona que trabaja en la calle, que una ama de casa y eso no debe ser así. Es bueno que se reconozca la labor de las amas de casa fuera del núcleo familiar. (CHA)

Sucede diferentemente con las mujeres que trabajan que no pueden dedicarles todo el tiempo que quisieran a las labores domésticas, algunas incluso manifiestan que no disfrutaban el realizar las tareas del hogar, que lo hacen porque deben, les toca, no porque les gusta. Esto no constituyó una generalidad en las entrevistadas, pero sí se puede leer entre líneas.

¿Podemos ver a las amas de casa como obreras? Si analizamos el concepto de obrera aprendido como constructo histórico-social, es la persona que realiza un trabajo y recibe una retribución por ese trabajo. Al ama de casa no la podemos incluir dentro de esta categoría pues no reciben remuneración por el trabajo que realizan. Pero muchas realizan trabajos fuera del hogar, para buscar una remuneración. En el caso cubano no existen sindicatos de Amas de Casa, como podemos encontrar en Argentina. Las amas de casa trabajan sin descanso, están expuestas a sufrir accidentes, su jornada laboral es de más de ocho horas y se subordinan a los intereses de los demás miembros de su hogar como herencia cultural y patriarcal. Cuando hicimos referencia a las preguntas sobre cómo se ven, se valoran, se aprecian, respondieron lo siguiente:

Para la mayoría la familia es lo más importante: *Pienso más en mi familia que en mí, tengo una doble responsabilidad con mi esposo, mis hijos y el trabajo, y como mujer me dedico menos tiempo a mí* (DCH).

Señalan los aspectos físicos: *Me veo untándome creyón hasta que muera* (DCH). *Estoy jubilada, realizo las labores domésticas, pero siempre me gusta arreglarme, la mujer debe arreglarse siempre, a pesar de estar en la casa, a pesar de la edad y no trabajar, eso es muy importante* (HBM). Para ellas, la mujer debe arreglarse, maquillarse, valorarse aunque no trabaje. Otras piensan diferente: *Una mujer que trabaja tiene esa doble responsabilidad la casa y el hogar. Considero que trabajar te hace arreglarte, maquillarte, vestirte diferente. En cambio, estando en la casa, no sucede lo mismo, en mi caso particular* (Góngora Cruz: 2019). Para ella, una mujer que trabaja no se arregla y valora igual que un ama de casa. Consideramos que esta visión limita la autoestima de las amas de casa y su representación física en la sociedad. La imagen de las amas de casa muchas veces se ha construido desde el aspecto físico: en chancletas, desarreglada, en bata de casa y realizando labores domésticas. Es una comparación que está en el subconsciente colectivo de la sociedad.

La mujer debe tener autoestima, aunque sea un ama de casa. Yo me levanto, me arreglo, me pinto los labios. Yo tengo que valorarme aunque esté en la casa. Como mujer tengo que quererme, tengo que pensar en mí, yo me siento satisfecha conmigo misma, como mujer, madre y esposa. (CHA)

Interesante opinión de un ama de casa, pues generalmente las mujeres tenemos una baja autoestima, partimos de una valoración social inferior si nos comparamos con los hombres y no debe ser así. Es sentirnos bien con nosotras, nuestra felicidad no depende de los demás, nosotras somos las

máximas responsables de cómo nos sentimos, vemos, valoramos como mujeres. Nuestro entorno social incide, pero no debe determinar. El estado físico y de ánimo no debe denotar el esfuerzo y la monotonía del trabajo doméstico cotidiano.

2.7 PRINCIPALES RETOS PARA LAS MUJERES

Los cambios sociales experimentados en Cuba, con respecto a los derechos de la mujer y las relaciones de género han sido positivos, son reales, pero estos no han logrado equilibrar, ni contrarrestar la cultura patriarcal hegemónica que subsiste y que se manifiesta en diversos ámbitos sociales y económicos. Entre los principales retos vemos el compromiso familiar, sean trabajadoras o no. Las mujeres entrevistadas dieron prioridad a la superación profesional, la planificación y distribución del tiempo, así como la atención a la familia:

El mayor reto es tener fuerzas para seguir trabajando, luchando y apoyando a mi familia: (DCH). Yo tengo esta situación con mis hijos con capacidades especiales, pero ellos son lo más importante en mi vida, no me arrepiento de las decisiones que he tomado, por ellos volvería a hacer todo de nuevo (CHA). Planificar mejor mi tiempo, buscar un equilibrio entre el tiempo que le voy a dedicar a la casa y al trabajo. No es solo ser la profesora universitaria, es buscar alternativas para organizar mejor el trabajo en las dos direcciones (YTS).

Mi superación profesional, la realización de mi doctorado y en lo personal la crianza de mis hijos (NAA).

El primer reto es la superación profesional, categorizarme para poder impartir mejor mi docencia y, en el ámbito familiar, enfrentarme a ser abuela a la edad de 35 años (Góngora Cruz: 2019).

Es muy importante que las investigaciones desde las Ciencias Sociales contribuyan a apoyar a las mujeres a vencer estos retos, a que alcancen la satisfacción personal y a continuar promoviendo los procesos de inclusión en todas las esferas de la vida social, cultural, económica y política del país.

CONCLUSIÓN

La mujer en Cuba durante la República (1902-1958) tenía una inestable situación laboral, sometida además a imposiciones, abusos laborales y denigración por su condición de mujer, reflejado en salarios, horas y beneficios laborales. Es en este contexto donde comenzó a solicitar demandas en su

beneficio en diferentes espacios. Otra limitación para que las mujeres se integraran al sector laboral era el problema del cuidado de sus hijos menores mientras cumplían sus obligaciones en el trabajo.

El triunfo revolucionario marcó el inicio de una nueva etapa con profundos cambios sociales. Dentro de este contexto se abre un espacio a la mujer como protagonista en la Cuba revolucionaria, alcanzando la emancipación feminista añorada durante el período republicano. Si comparamos la situación de la mujer a partir del triunfo revolucionario y asumiendo los indicadores antes analizados en el período republicano: trabajo, educación, empleo, es evidente la transformación cualitativa para la mujer cubana.

Las mujeres son imprescindibles para lograr el desarrollo de la nación cubana. Tienen, en la actualidad, un alto grado de instrucción y calificación, se destacan en los sectores más diversos que van desde la educación, la salud hasta el comercio y la agricultura. La renovación de la sociedad cubana afecta de manera diferente los respectivos roles de mujeres y hombres en cada clase social. Los estudios sociológicos sobre la mujer permiten verlas a partir de sus experiencias y según su clase social, raza y etnia. Este análisis también debe ir asociado a otros conceptos como el contexto histórico y las relaciones de poder. El reconocimiento social que tienen o no las mujeres que trabajan es una forma de hacerlas visibles. No obstante, desde las propias concepciones establecidas a nivel individual o colectivo, persisten estereotipos de género determinados por nuestra cultura patriarcal.

BIBLIOGRAFÍA

- Auxiliadora, María (2005): *Mujer y política social en Cuba; El contrapunteo socialista al bienestar capitalista*. Mercie Ediciones
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). «Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.135-152.
- Cruz Palacios, Y. (2022a). «Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.35-59.

- Cruz Palacios, Y. (2022b). «Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.35-57.
- Guillot, M.-C. (2022a). «Experiencias de mujeres universitarias de Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.17-33.
- Guillot, M.-C. (2022b). «Expériences universitaires», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.17-32.
- Ibarra, Jorge Cuesta (1996): *Estructura y procesos sociales en Cuba de 1898-1958*. Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
- Martínez Alonso, G. y Y. Martínez Toledo (2009): *Emancipaciones Feministas en el siglo: XX*. Ciencias Sociales. Ruth Casa Editorial.
- Mesa Castillo, Olga (2001): *Regulación de los derechos femeninos en el ámbito familiar, antes y después de la Revolución*. Editorial Félix Varela, La Habana.
- Mesa Redonda (2018) Televisión Cubana. 18 abril 2018, 7:00pm. «Presencia femenina y juvenil en el Parlamento Cubano». En *Cubadebate*. Disponible en: <http://mesaredonda.cubadebate.cu/noticias/2018/04/18/presencia-femenina-y-juvenil-en-el-parlamento-cubano/> [Consultado el 12 de diciembre, 2021]
- ONEI (2011). Informe Nacional del Censo de Población y Viviendas –1953. Encontrado en: http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/informe_nacional_censo_0.pdf [Consultado el 12 de diciembre, 2021]
- Páez Pérez, V. (2022a). «Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.259-275.
- Páez Pérez, V. (2022b). «Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.261-276.
- Partido Comunista de Cuba (1975). Informe Central. *I Congreso del Partido Comunista de Cuba*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- Tamayo Rodríguez, A. (2019) *¿Amas de casa?* Periódico Invasor, Ciego de Ávila, 26 septiembre 2019. <http://www.invasor.cu/es/secciones/opinion/amas-de-casa> [Consultado el 17 de octubre, 2019]

FEMINISTA Y MATEMÁTICA: UN DÚO EXPLOSIVO

Louise Lafortune
Universidad de Quebec en Trois-Rivières

Louise.lafortune@uqtr.ca

INTRODUCCIÓN

Decidí escribir este texto para compartir mi trayectoria como matemática feminista comprometida con la investigación, para reflexionar sobre mis propios pasos, para compartir mis experiencias y, sobre todo, para analizar esta trayectoria singular. Soy totalmente consciente de que mi situación de vida personal y profesional no es tan dramática como pudo haber sido y lo sigue siendo para las mujeres víctimas de diversas discriminaciones asociadas al género, pero también a la raza, la etnia, la cultura, la orientación sexual, la religión... Nací en un entorno socioeconómico moderadamente alto, con un padre médico, pero que falleció cuando yo tenía 9 años, en 1960. A las discriminaciones interseccionales¹ generalmente reconocidas, agregaría la postura social y política. Creo que con demasiada frecuencia olvidamos que ser feminista, o tener una orientación social de igualdad y equidad, especialmente si es conocida y abierta, puede tener un impacto significativo en una carrera, sobre todo de 1970 a 1990.

Afirmarme como feminista no siempre ha sido fácil. Realicé una carrera triple: 1) un compromiso con la causa de las mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STIM, por sus siglas en francés) y de manera más

1. Según Bilge (2010), el desarrollo del pensamiento interseccional surge de la denuncia del etnocentrismo, la invisibilidad de las cuestiones raciales en los debates feministas y la falta de problematización del sexismo en los movimientos antirracistas. Apuntar a una perspectiva interseccional denuncia la imagen proyectada de la homogeneidad de las mujeres como grupo y destaca la importancia de tomar en consideración las relaciones de clase, raza, etnia, religión, orientación sexual, etc. (Mohanty, 1984). Se ha desarrollado un enfoque interseccional a partir del deseo de los movimientos feministas de comprender las múltiples opresiones que afectan de manera diferente y directa la vida de las mujeres. Los análisis basados exclusivamente en «género» son insuficientes para describir la complejidad de las interacciones sociales y el entrelazamiento entre género, raza, clase social, orientación sexual, etnia o religión (Lafortune et al., 2018).

general, un compromiso social feminista; 2) una carrera como profesora-investigadora en la enseñanza de las matemáticas como resultado de un doctorado sobre la dimensión afectiva en este campo, asociada a la racionalidad y objetividad; 3) un trabajo de apoyo-investigación-formación de cambios en la educación. Nunca olvidé mi orientación feminista, pero no siempre la expuse. Siempre he creído que es importante actuar en el medio feminista y en el medio educativo para reducir la influencia de prejuicios y estereotipos.

Mirar hacia atrás en mi propio camino en las matemáticas me hizo darme cuenta de que no siempre ha sido equitativo como debería haber sido. Siempre lo he sabido, pero escribirlo me ha ayudado a sistematizar esta situación, a reflexionar sobre ella y a decidir compartirla. Para presentar este camino en particular, primero haré una breve reseña sobre los relatos de vida de matemáticas transcendentales en la historia, derivados de mi maestría (Lafortune, 1988). Luego, describiré mi propia historia que será analizada, más tarde, estableciendo relaciones con los resultados de investigaciones, y luego daré las conclusiones.

1. RELATOS DE VIDA DE MATEMÁTICAS DE LA HISTORIA

Mi interés por la vida de las matemáticas de la historia me llevó a escribir mi tesis de maestría (Lafortune, 1988) sobre la evolución de la vida de tres matemáticas en su relación con las matemáticas. Esta elección se explica en gran medida por el deseo de volver a mi propio pasado como profesora de matemáticas (1973-1997) y a mi formación en Estudios sobre la Mujer en el Instituto Simone de Beauvoir de la Universidad de Concordia (1982-1983). Allí estudié la vida de las mujeres en la historia: me encantó conocer sobre las experiencias de Flora Tristan (1803-1844) y Louise Michel (1830-1905) y, por supuesto, comencé a leer sobre Marie Sklodowska-Curie (1867-1934). En mi tesis de maestría, me interesaron particularmente las vidas de Mary Fairfax-Somerville (1780-1872), Sofya Kovalevskaya (1850-1891) y Emmy Noether (1882-1935).

Algunos elementos sintéticos de las historias de vida de Mary, Sofya y Emmy ayudan a comprender la situación actual de las mujeres en STIM. Estas tres mujeres proceden de Escocia, Rusia y Alemania, respectivamente, donde se concentró principalmente el desarrollo de la ciencia en esa parte del mundo occidental. Aunque provenían de familias relativamente acomodadas, tenían condiciones financieras difíciles. María recibió el dinero de su editor a través de su esposo. Sofya recibió poco de su familia y no obtuvo prácticamente

ninguna remuneración por su trabajo. Emmy parece haber tenido condiciones más favorables, pero se contentaba con poco y solo se alimentaba de las matemáticas.

Las tres estuvieron en contra de las normas sociales de la época y mostraron un espíritu emprendedor. María enfatizó los beneficios de su libertad durante su viudez. Sofya contrajo un matrimonio platónico para liberarse de la tutela de sus padres, y Emmy no se casó, dedicó su vida a la investigación matemática. Los padres de Mary consideraban poco saludable que una mujer estudiara matemáticas. Ella leía y estudiaba durante la noche a la luz de las velas y mantuvo su trabajo en secreto. Asimismo, Sofya se escondía para estudiar y temía que la descubrieran. Su familia tuvo que ceder ante su determinación y la evidencia de sus habilidades matemáticas. Emmy nació en un momento en que las mujeres comenzaban a ser aceptadas en los círculos intelectuales, aunque había muchas limitaciones. Las tres contaron con el apoyo de al menos un hombre para alentarlas y fueron vistas como intrusas en muchos sectores.

Lo que resalta de sus vidas puede ser similar a lo que está sucediendo hoy, aunque la realidad ciertamente no es comparable. Por ejemplo, tuvieron que usar estrategias, imaginación y organización para superar ciertas barreras. Golpearon puertas cerradas, no fueron bienvenidas en los círculos científicos y se les exigió que mostraran más habilidades con la intención de eliminarlas.

Las dificultades que afrontaron estas matemáticas quizás las experimenten las jóvenes de hoy sin poder ser nombradas con tanta precisión. Las acciones sutiles (y muy a menudo inconscientes) que emprenden quienes rodean a las chicas, pueden hacerles pensar que están fuera de lugar en un ámbito científico o matemático. Estos sentimientos pueden hacer que eviten las matemáticas, que pretendan no sentirse atraídas por ellas o que se escuden en los mitos transmitidos sobre la disciplina para explicar sus fracasos o abandonos (por ejemplo: *se necesita un talento especial y superior para tener éxito en matemáticas*).

2. HISTORIA DE VIDA DE UNA MUJER EN LAS MATEMÁTICAS

A lo largo de mi vida escolar, como alumna y estudiante, he escuchado a la gente decir: «las matemáticas son la base de todo, si eres buena en matemáticas, puedes ser buena en cualquier campo». No obstante, la posibilidad de una carrera como «matemática» nunca me fue mencionada durante el transcurso de mi educación (estudios primarios y secundarios, 1957-1968).

Quizás esto se deba a que para aquellos con los que me relacionaba, la idea de que una mujer (o yo misma) pudiera algún día convertirse en matemática, probablemente nunca pasó por sus mentes.

2.1 ESTUDIOS PRIMARIOS (1957-1964)

El recuerdo más preciso y significativo que puedo señalar se remonta a mi segundo año en una clase de niñas; tenía siete años en ese momento. En esa época, la maestra solía darnos ejercicios de matemáticas para hacer en clase. Recuerdo que los completaba tan rápido que para no aburrirme jugaba a tratar de romper mis propios récords. Nadie me igualaba. Francamente, me gustaba ser rápida para poder tener el placer de terminar primero y mucho antes que los demás: «¿Qué hacemos cuando terminamos?» y los otros alumnos decían y a veces incluso se quejaban, «bueno, todavía no he empezado». Lo estoy escribiendo hoy y admito que debería haberme callado y seguir jugando.

Llegó el momento en el que la maestra, sin saber qué más hacer para mantenerme ocupada, sugirió que le pidiera a mi madre algunas agujas e hilo de tejer para que no me aburriera. Dicho y hecho. Llegué a la escuela con mis materiales y durante gran parte de los turnos dedicados a hacer ejercicios de matemáticas me dediqué a aprender a tejer. En estas circunstancias, me hice mi primera blusa tejida en segundo grado.

Durante mucho tiempo pensé que en ese entonces tenía el privilegio de haber aprendido, además de matemáticas, a tejer. Sin embargo, me doy cuenta de que mis talentos específicamente matemáticos no fueron alentados ni desarrollados. Tejer me mantuvo ocupada, pero no me permitió explotar mi potencial en las matemáticas. ¡Esto me sorprende mucho más ahora que me cuesta imaginar que a los niños, por su parte, también se les animara a dedicar su tiempo libre a aprender a tejer u otras tareas sin un enfoque intelectual científico!

2.2 ESTUDIOS SECUNDARIOS (1964-1968)

En la secundaria, éramos dos luchando por el primer lugar en matemáticas. El desafío y el juego fueron entonces más interesantes. Las únicas tareas que hacía con placer e interés fueron las de matemáticas, aunque no tuve mucha dificultad en otras asignaturas. Las actividades organizadas en esta escuela

clásica² para niñas, al igual que en la primaria, no desarrollaron mi potencial en las matemáticas. Los profesores ciertamente no me desanimaron, pero el contenido dado nunca superó el programa. Aun así, me encantaban las matemáticas. El único estímulo entonces fue mi propio interés en esta disciplina. Cuando me encontré con la monja que me enseñó matemáticas en la secundaria, en mi clase de la universidad, me di cuenta de que estaba enseñando lo que había aprendido poco antes. Ella todavía inspiraba mi entusiasmo por las matemáticas. ¿Los profesores de matemáticas de los chicos también eran novatos en este campo?

2.3 ESTUDIOS COLEGIALES (1968-1970)

En CEGEP³ me inscribí en ciencias de la salud, porque mi origen familiar me llevó a inclinarme por la medicina. Sin embargo, tomé la precaución de elegir los cursos de física y matemáticas más avanzados para poder reorientarme fácilmente hacia las ciencias puras en el momento adecuado. Mi amor profundo por las matemáticas seguía ahí. Me tomó un año y medio atreverme a afirmar abiertamente mi elección de estudiar matemáticas puras y no una especialidad que requiriera ciertos conocimientos matemáticos (medicina, ingeniería, etc.) de manera complementaria. Se imponía la necesidad de una orientación más definida. Ya no podía ocultar ese deseo que sé que había estado allí durante mucho tiempo. Se dice que «las matemáticas sirven para todo», pero ¿para que podrían servirle las matemáticas, especialmente a una joven? Esa fue la pregunta que me hice a mí misma cuando hice mi elección personal de carrera.

En CEGEP, me hubiera gustado tener un novio. Salía, iba a espectáculos, frecuentaba las discotecas, iba a esquiar todas las semanas... pero nada funcionó. Me solicitaban para ayudar en matemáticas, pero no para una relación amorosa. Fueron tiempos difíciles y de comenzar a adquirir conciencia de la situación de los estudiantes que son buenos en matemáticas. Los estereotipos ya existían, pero eran más visibles en estas instituciones mixtas. Se proporcionaba poca o ninguna formación para contrarrestar los prejuicios. Personalmente, nunca había oído hablar de ello. Sin reconocer

2. La noción del colegio clásico es única en el área francófona de Canadá. Estos colegios tenían como objetivo preparar a la élite social e intelectual de Quebec para los estudios universitarios. Además del aprendizaje de la escuela secundaria, impartían latín y griego para los chicos y solo latín para las chicas. Estos colegios desaparecieron en 1968 con la democratización de la educación.

3. Los Colegios de Enseñanza General y Vocacional (CEGEP, por sus siglas en francés) son únicos en Quebec. Los estudios en estos centros tienen una duración de 2 años para quienes continúan estudios en la universidad o 3 años para los que se incorporan directamente al mercado laboral (jóvenes de 17 hasta 20 años).

necesariamente los prejuicios que se manifestaban de diferentes maneras, creo que percibí algunos juicios y el impacto de los estereotipos en las mujeres jóvenes que querían avanzar en las matemáticas.

Si bien es cierto que en CEGEP, cuando comenzaron, no había actividades que ayudaran a desarrollar talentos específicos, ¿qué vamos a decir de la universidad? Me encontré en grandes grupos de 70 y más en la generalidad de los cursos de matemáticas con una mayoría de estudiantes del sexo masculino. Por tanto, era imposible prestar la atención necesaria para identificar los diversos talentos y fomentar su desarrollo. En cuanto a mí, al no haber recibido orientación, allí más que en otros lugares, para ir más allá de lo que se requería para cumplir con los estrictos requisitos del programa, no progresé mucho en el desarrollo de mis habilidades matemáticas. Incluso llegué a tomarme las matemáticas a la ligera. No recuerdo haber pensado en hacer una maestría o un doctorado en matemáticas. Solo una niña de mi clase (1973) obtuvo un doctorado en matemáticas y fue como profesora universitaria de matemáticas.

¿Por qué no había reconocido mi deseo de hacer una carrera como matemática? ¿El miedo a decepcionar a mi familia que me destinaba al campo médico? ¿El miedo a que mi elección fuera desaprobada? ¿El miedo al aislamiento por la familia y los amigos? Temía ser influenciada y que no pudiera resistir las presiones sociales y familiares que me habrían desanimado de elegir las matemáticas. Adopté las estrategias para protegerme de posibles impedimentos para orientarme firmemente en las matemáticas. Entonces, sin que me alentaran a ir más lejos, opté por la docencia y no por la investigación en matemáticas.

2.4 ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (1970-1973)

En la universidad yo era una estudiante modelo que asistía a todas las clases y nunca entregaba tarde un trabajo. Mis colegas habían notado habilidades en la caligrafía y la calidad de mis notas de clase, ¡eran los comienzos de la década de 1970! Empecé a escribir con papel carbón para reproducir mis notas de clase para los estudiantes que me las pedían (ninguna chica me las pidió). Terminé tomando notas sin que nadie me lo pidiera. Hacía 10 copias de una vez, con mucho cuidado para reproducir todo bien. Me convertí en secretaria de matemáticas. Pensé que tenía que hacerlo para ser aceptada en este mundo masculino.

Mi retrospectiva universitaria me hace pensar que tenía dos opciones: ir a clase, estudiar todas las noches, pasar mi tiempo libre en la biblioteca y sacar excelentes notas como la mayoría de las chicas; o, como muchos chicos que

conocí, concentrarme en las clases y, por lo tanto, tener menos que estudiar después. Ello significaba conformarme con obtener resultados no tan buenos, pero divertirme y pasarla bien. Para ser aceptada en este mundo masculino, no era completamente yo misma: me puse en una situación de aprendizaje rápido, muy rápido, demasiado rápido; ser la secretaria, lo que detestaba totalmente.

2.5 PROFESORA DE MATEMÁTICAS (1973-1997)

Fue a la edad de 22 años (1973) que obtuve mi primer trabajo como profesora de matemáticas en CEGEP del casco antiguo de Montreal. Con mi pelo largo y rizado, mi camiseta de caza, mis botas de construcción y mi apariencia muy juvenil, tenía que decirles a los estudiantes que tenían casi mi edad y que esperaban en los pasillos, que entraran a clase aclarando, «yo soy la profesora». En el departamento en ese momento, éramos solo dos o tres mujeres entre 25 o 30 hombres. Probablemente era normal que el grupo de estudiantes esperara ver a un hombre.

Además de mi docencia, acepté «pasar en limpio» las notas de clases escritas por los hombres: nuevamente un papel de secretaria. Una vez más, estos hombres valoraron mi hermosa caligrafía. Me dije a mí misma que me estaba preparando para mis clases mientras ayudaba a la comunidad masculina. No veía cómo podría negarme a hacerlo si quería mantener este primer trabajo. Seguramente fui una muy buena secretaria matemática que sabía lo que eran exponentes, raíces cuadradas, funciones trigonométricas, integrales... Incluso podía corregir los errores de esos compañeros que se autodenominaban desarrolladores matemáticos. Al principio pensé que tenía este trabajo de secretaria porque era la más nueva del grupo, pero ese no era el caso. Un profesor masculino a medio tiempo ayudó a escribir estas notas de clase, mientras que una profesora a tiempo completo, después de algunos años hacía lo mismo que yo. Una vez más, mis habilidades matemáticas no fueron valoradas ni ampliadas. Por lo tanto, mi energía se centró en desarrollar una pedagogía innovadora y estimulante.

Durante esta etapa como «profesora de matemáticas», experimenté otras frustraciones que atribuyo a mi condición de mujer. A menudo, por la mañana, llegaban algunos profesores con un problema matemático que iba más allá del programa de nuestro colegio. Buscaban un colega para compartir su descubrimiento. Yo estaba ahí, en mi escritorio, pero solo acudían a mí si no había nadie más en el departamento. Cuando algún profesor decidía consultarme, si llegaba un colega masculino, la hoja con el planteamiento del problema pasaba directamente al otro escritorio. Incluso me quitaban, literalmente, la hoja de las manos mientras leía el enunciado. Desde el

momento en que un colega aparecía, yo dejaba de ser interesante. De modo que es fácil comprender por qué perdí el interés en aquellos ejercicios que requerían cierta indagación matemática. A decir verdad, con el tiempo, ni siquiera me molesté en mirarlos más. Las circunstancias en las que me los presentaban me desanimaron desde el principio.

Todas estas y otras situaciones me hicieron dudar de mis habilidades matemáticas. El único interés que he tenido en ir más allá en las matemáticas está asociado con mi investigación sobre la historia de las mujeres matemáticas (1984-1988). Publiqué mi primer libro en 1986, *Las mujeres y las matemáticas*, en el contexto del Movimiento Internacional en favor de las Mujeres y la Enseñanza de las Matemáticas, 1986-2003 (MOIFEM, por sus siglas en francés). Este trabajo y otras experiencias profesionales me llevaron a querer profundizar en la labor realizada por estas profesionales de las matemáticas, a desmitificar las matemáticas, particularmente para las mujeres, y a trabajar para aumentar la autoconfianza de los matofóbicos⁴, para contrarrestar la matofobia y la ansiedad por las matemáticas tanto en las niñas como en los niños. La mayoría de las veces, los padres de niños me llamaban descontentos por el desempeño promedio de sus hijos. Por otro lado, en el caso de las chicas, a menudo me llamaban ellas mismas ante una situación de fracaso, situación que era más difícil de superar.

Como profesora de didáctica de las matemáticas, me interesé mucho por las jóvenes estudiantes de mis clases al tratar de desentrañar y desmitificar las matemáticas, y animarlas a deshacer su percepción sobre su incapacidad para tener éxito en estas. He experimentado con formas de comunicar el contenido del programa teniendo en cuenta que las alumnas no han aprendido a desarrollar sus habilidades matemáticas ni a visualizar un área de estudio que requiera un alto nivel de conocimientos matemáticos. Mi objetivo, desde la década de 1980, siempre ha sido hacerles sentir que tienen el mismo potencial que los varones.

Mi ingreso al mundo académico no estuvo exento de obstáculos. Noaré referencia a todas las situaciones que afronté, solo a las más significativas para mí. Opté por un empleo en diferentes universidades entre 1994 y 1997. Aunque había escasez de profesores y profesoras de matemáticas, fue difícil. Aun con mi doctorado en la mano, una universidad prefirió elegir a un estudiante de doctorado antes que a mí. El departamento perdió este puesto

4. Los conceptos de «matofóbico» y «matofobia» se acuñaron en la década de 1970 en los Estados Unidos para referirse a las personas que experimentan ansiedad por las matemáticas y «temen» a las matemáticas. Para superar su miedo, estas personas necesitan ayuda con el fin de recuperar su autoconfianza y aumentar su autoestima, lo que facilita aceptar el ejercicio de las matemáticas y, eventualmente, a tener éxito en esta ciencia.

debido a la falta de comprensión de sus miembros. Vi cartas que no debía ver circulando entre colegas, cartas que especificaban que no era recomendable contratar a una feminista que trabajara la dimensión afectiva en las matemáticas. Mi nombre no se precisaba, pero era evidente que hablaban de mí. Casi como si se repitiera la experiencia anterior, otra universidad eligió a un estudiante de doctorado a pesar de que yo tenía mi doctorado terminado. En la misma universidad, hice mi solicitud dos años después. Esta vez tuve el cuidado de eliminar todo lo relacionado con las mujeres y mi postura feminista, es decir un tercio de mi curriculum vitae. ¡Conseguí el trabajo!

Durante las reuniones departamentales sobre ciencias de la educación, recuerdo vívidamente las miradas de desaprobación de hombres y mujeres cuando hablaba sobre la feminización en un mundo compuesto en su mayoría por mujeres. No podía soportar que las mujeres hablaran de ellas mismas en género masculino. Cuando me retiré prematuramente para salir de este mundo sexista, sin respeto por un mundo plural, dije que lo hacía para poder manifestar mi feminismo.

En mi doctorado enfocado en la dimensión afectiva de las matemáticas, la palabra «feminismo» no está escrita textualmente, pero en mi pensamiento y en mi corazón, esta tesis respalda mi intención, desde la perspectiva de ayudar a las mujeres a elegir campos de estudios y de carrera con un fuerte componente matemático.

3. UNA SITUACIÓN PARTICULAR DE LA MUJER: MICROAGRESIONES Y AMENAZA DE ESTEREOTIPOS

Al analizar de forma aislada cada una de mis experiencias de vida como estudiante de matemáticas, profesora de matemáticas (en CEGEP) y profesora de didáctica de las matemáticas (en la universidad), no siempre es evidente que ha habido prejuicios y obstáculos que han tenido consecuencias significativas en mis decisiones profesionales y de vida. Sin embargo, al yuxtaponer los hechos, es posible percibir una forma de discriminación. Para analizar la situación particular descrita anteriormente, estableceré conexiones con diversas investigaciones o reflexiones que lleven a percibir consecuencias casi similares vividas por las mujeres en el ámbito escolar, universitario y profesional. Parker, Pelletier y Croft (2019) hablan de «microagresiones» para designar comentarios o gestos inconscientes e involuntarios que pueden parecer inofensivos. Según estas autoras, es fundamental que todas las personas de entornos escolares y profesionales sean capaces de reconocer sus acciones sutiles que envían mensajes inapropiados y que se

suman a otras palabras o gestos y, por tanto, provocan cambios de carrera, falta de autoconfianza, subvaloraciones de sí mismos... Guillot (2022) aborda la situación de las mujeres en cargos de dirección en las universidades, y sin nombrarlo como tal, demuestra que las mismas experimentan microagresiones al ser incitadas a hablar sobre su coquetería, o incluso su juventud para tener un currículum completo... Los hombres no serían tratados de esta manera.

La investigación a gran escala llevada a cabo por Parker, Pelletier y Croft (2019)⁵ presenta hojas informativas sobre las mujeres en el entorno laboral y aborda temas como los efectos de los estereotipos y prejuicios involuntarios, y del lenguaje sexista, las microagresiones en el trabajo, las diferentes percepciones de hombres y mujeres en cuanto a la capacidad de las últimas para tener éxito, etc. Esto significa que aún queda mucho trabajo por hacer para lograr una equidad e igualdad de género en STIM (y en otras áreas).

Parker, Pelletier y Croft (2019) consideran que experimentar más de una forma de discriminación puede hacerte particularmente vulnerable. En mi caso, considero que al menos dos formas de discriminación han influido en mi vida: matemática y feminista... Es cierto que este no es exactamente el significado que se le da a la interseccionalidad que incluye discapacidad, raza, situación socioeconómica, orientación sexual, religión... Esto no me hace vulnerable según el enfoque de Parker y su equipo, pero me hizo experimentar situaciones de rechazo y, finalmente, de retirada voluntaria.

Steele y Aronson (1995) han destacado la amenaza que representan los estereotipos, y la consideran fuente de una ansiedad perturbadora. Este sería un mecanismo perverso que mantendría las desigualdades de género al hacer que las mujeres adopten conductas que validan el estereotipo. En Cuba, por ejemplo, las situaciones de desigualdad son diferentes y dependen de factores muy frecuentemente asociados a la situación política y socioeconómica que lleva a las mujeres a desempeñar un papel importante en las tareas del hogar. A pesar de las fuertes declaraciones en las políticas desde el triunfo de la Revolución en 1959, las situaciones de desigualdad siguen presentes, pero al parecer no pueden asociarse a la amenaza de estereotipos si se tiene en cuenta el contexto (Páez Pérez, 2021).

5. La investigación de Parker, Pelletier y Croft fue publicada en inglés en 2015 y traducida en 2019 con adaptaciones en Quebec. Esta investigación (junto con algunas otras) es la base de mi análisis. Versión original en inglés: Parker, R., J. Pelletier y E. Croft (2015). *WVWEST's Gender Diversity in STEM: a briefing on women in science and engineering*, San Francisco (CA), Blurb.

3.1 BUENA EN MATEMÁTICAS, SIN PERCIBIR LA POSIBILIDAD DE CONVERTIRME EN MATEMÁTICA

Parker, Pelletier y Croft (2019) hablan de la «amenaza del estereotipo». Según ellas, no hablar de su deseo de estudiar matemáticas y convertirse en matemáticas se asocia con el miedo a ser juzgadas a través del «prisma de un estereotipo». En mi caso, aunque no era consciente de ello, temía que no me aceptaran en este mundo masculino, especialmente con mi perspectiva feminista, aunque no la declarara públicamente. En cierto modo, di pasos en esa dirección actuando como secretaria de mis compañeros en CEGEP y en la universidad. La «secretaria» ofrece una imagen estereotipada contraria a la de una matemática. Al referirse a la amenaza de los estereotipos, Max (2010) realiza varios estudios (Ambady et al., 2001, 2004; Davies et al., 2002; Inzlicht y Ben-Zeev, 2000, 2003; Huguet y Regner, 2009; McGlone y Aronson, 2006) que muestran el efecto negativo de la amenaza de los estereotipos: «las mujeres son menos dotadas que los hombres en matemáticas». Ellas se sentirían desarmadas al enfrentarse a ciertos estereotipos, al tiempo que lo harían tan bien como los hombres en ausencia de esta amenaza.

Encerrada en esta imagen estereotipada, tuve que negociar entre mi identidad profesional y mi femineidad (Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay y Brière, 2019a). Cuando era solicitada para brindar mi ayuda en matemáticas y no para confidencias amorosas, sentía que no se tenía en cuenta mi identidad como mujer. Es cierto que podrían haber visto mi potencial en las matemáticas, pero esto más bien me perjudicó desde la perspectiva de una mujer humana en plenas facultades.

3.2 FALTA DE AUTOCONFIANZA PARA TENER ÉXITO EN LAS MATEMÁTICAS AVANZADAS (MAESTRÍA O DOCTORADO)

Aprender a tejer en segundo grado en lugar de desarrollar todo su potencial en matemáticas ya es una situación que no ayuda a verse a sí misma como una futura matemática. Ver a colegas hombres acudir a otros para preguntarles su opinión sobre problemas matemáticos tampoco lo hace más fácil. Esto me llevó a desarrollar y hacer valer mis habilidades pedagógicas y a especializarme en cursos de actualización⁶, los que ayudan a los estudiantes con dificultad en matemáticas en CEGEP.

6. Cursos concebidos para ayudar a las estudiantes y los estudiantes que no tienen el nivel de habilidad para ingresar a los cursos regulares de CEGEP.

Al aprender matemáticas, la estudiante o el estudiante que confía en sus habilidades continuará buscando una solución a un problema incluso si el primer intento no tiene éxito; la ventaja de estos intentos es que aumentan las probabilidades de tener una experiencia exitosa y suscitan cierto orgullo. La falta de confianza desanima al individuo más rápidamente ante las dificultades. Este desánimo dificulta la realización de nuevas tareas y el desarrollo de un sentimiento de orgullo (Lafortune, 1992a-b).

Ya en 1986, Mura, con el objetivo de explicar la baja tasa de matriculación de chicas en ciencias a nivel colegial, concluyó que el grado de confianza en sus habilidades para triunfar en las matemáticas era el factor determinante. Los estudiantes que optaron por cursos de ciencias mostraron un nivel de confianza mayor que otros y, entre estos, los varones más que las hembras. Sin embargo, Mura agrega que, aunque las féminas mostraron menos confianza en su capacidad para triunfar en las matemáticas que sus pares masculinos, no es posible concluir que son necesariamente las chicas las que carecen de confianza; también podrían ser los chicos los que sobreestiman sus habilidades, porque los resultados escolares de estos últimos son equivalentes a los de las chicas. Además, las hembras y los varones perciben sus éxitos y fracasos en matemáticas de manera diferente: por un lado, los varones generalmente atribuyen sus éxitos a su capacidad para triunfar en las matemáticas y sus fracasos a la falta de esfuerzo; por otro lado, las hembras suelen atribuir sus éxitos al esfuerzo y sus fracasos a su incapacidad.

Según la OCDE (2008; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), las chicas se desempeñan tan bien como los chicos en ciencia y tecnología, pero los chicos se perciben a sí mismos como más eficaces. Nuevamente en 2015, en el informe de la OCDE, se trata la falta de confianza de las chicas en sus propias capacidades en ciencias y matemáticas. Según la OCDE, esta puede ser la causa de su bajo desempeño en estas materias, especialmente entre las chicas más capaces. De ahí la importancia de intervenir sobre los prejuicios mantenidos hacia STIM para que mujeres y niñas las perciban de manera diferente, reajusten sus percepciones de sí mismas en cuanto a sus capacidades para triunfar y se atrevan a incursionar en ámbitos que requieran una formación matemática. Sin embargo, según el CMEC (Consejo de Ministros de Educación de Canadá, Estudio PISA, 2018), en los países de la OCDE, los chicos obtuvieron como promedio cinco puntos más en matemáticas que las chicas. En ciencias, las chicas obtuvieron como promedio dos puntos más que los chicos. Es una buena noticia que la brecha entre chicos y chicas en STIM se esté reduciendo. No obstante, aún queda trabajo por hacer para que las chicas se interesen por determinadas áreas de STIM y, sobre todo, perseveren en ellas.

Spencer, Steele y Quinn (1999, en Parker et al., 2019) destacan los impactos negativos de los estereotipos en el rendimiento matemático de muchas mujeres. La «amenaza del estereotipo», es decir, el efecto psicológico asociado con la sensación de ser juzgada sobre la base de un estereotipo (Steele y Aronson, 1995) puede disminuir la capacidad de una persona para desempeñarse en todo su potencial (Walton y Spencer, 2009, en Parker et al., 2019). Considero que una mujer que tenga todas las características para convertirse en matemática, que siempre ha amado las matemáticas y que siempre ha querido elegir este campo, puede haber sido influenciada por la «amenaza del estereotipo» (Lafortune, Groleau, Deschênes et al., 2022).

A lo largo de mi vida, mis colegas me dijeron directamente que no había demostrado mi potencial como matemática. Por ejemplo, recuerdo haber escuchado palabras como: *te contrataron como profesora de matemáticas por tus habilidades pedagógicas y A. fue contratada por sus habilidades matemáticas*. Creo haber integrado esta percepción negativa de mis habilidades. Entonces decidí desarrollar mi potencial pedagógico y, durante mi carrera, dejé gradualmente las matemáticas. Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay y Brière (2019b) subrayan que las mujeres profesoras de ingeniería han optado por esta profesión en parte para «transmitir sus conocimientos» (p.45), queriendo satisfacer su curiosidad intelectual y su deseo de contribuir a la sociedad. Es precisamente para contribuir a la sociedad que quise comprometerme con la causa de las mujeres en las matemáticas (1986) y con la causa de las mujeres en STIM (2003), y actualmente lo sigo haciendo.

3.3 COMPROMETERME CON LA CAUSA DE LAS MUJERES EN STIM

Parker y colaboradores (2019) señalan que, para contrarrestar los prejuicios, es necesario ser consciente de lo que influye en nuestras acciones. Lafortune (2007) va más allá al explicar la importancia de pasar de una conciencia superficial a una profunda. Ello significa ser consciente de su acción y describirla, ser capaz de explicarla y, finalmente, elegir los cambios a realizar y ponerlos en práctica. Las acciones que he elegido son parte de una perspectiva feminista, una postura que ya forma parte de mis acciones desde la década de 1970, pero más o menos consciente y no expresada explícitamente.

En 1986, formé parte del equipo creador del MOIFEM y, en 2003, integré el equipo fundador de la Asociación de la Francofonía sobre las mujeres en las ciencias, las tecnologías, la ingeniería y las matemáticas (AFFESTIM, por sus siglas en francés) (Lafortune y Solar, 2003a). Mientras hacía mi doctorado sobre la dimensión afectiva en las matemáticas (Lafortune, 1992a), adopté una perspectiva feminista. Al escribir una colección de desmitificación de las matemáticas (Lafortune, 1990), intenté romper

prejuicios y estereotipos. Estos son solo algunos ejemplos de mi compromiso social y feminista y lo sigue siendo actualmente en un trabajo sin remuneración en la Universidad de Holguín en Cuba (Lafortune, 2019) y en proyectos todavía en desarrollo.

Hoy, siento la necesidad de realizar un análisis interseccional de la situación de las mujeres para luchar simultáneamente contra las diversas formas de opresión (Parker et al., 2019; Lafortune, Gervais, Lacharité, Maheu, St-Cerny, Guberman, Coenga-Oliveira y Anctil Avoine, 2018).

3.4 OPTAR POR UN EMPLEO UNIVERSITARIO OMITIENDO LA PARTE FEMINISTA DEL CV

Parker, Pelletier y Croft (2019), destacan la influencia de los prejuicios inconscientes en la contratación. Por mi parte, los prejuicios que experimenté no fueron inconscientes al saber que una gran parte de las personas (hombres y mujeres) involucradas en mi contratación escribieron que no querían feministas que trabajaran la dimensión afectiva. Probablemente otros simplemente se dejaron llevar, ya que era difícil para los hombres defender mi candidatura. Una vez que obtuve un empleo eliminando lo que podría interpretarse como acciones feministas, me pidieron que mantuviera un *perfil bajo* hasta que obtuviera la titularidad. Esta era otra forma de pedirme que me callara. No podía soportarlo, pero, sin resignarme, seguí siendo en gran parte quien soy. Parker, Pelletier y Croft (2019), continúan especificando que «las organizaciones tienden a autoreproducirse, es decir, a involucrar a personas de ideas afines» (p.30). Para contrarrestar este tipo de hechos, se propone realizar reclutamientos a ciegas (CV sin nombre ni sexo). Sin embargo, incluso en el reclutamiento a ciegas, los CV con publicaciones e intervenciones feministas no se pueden ocultar. Además, algunos otros detalles proporcionan el género de la persona. La única solución que me quedaba era eliminar lo que podía incomodar. Eso fue lo que hice.

De manera similar, Steinspreis, Andres y Ritzke (1999, en Parker et al., 2019) señalan que incluso los currículos idénticos provocan con mayor frecuencia comentarios de precaución con respecto a las candidatas feministas. Yo agregaría que estos comentarios pueden ser aún más contundentes para las candidatas feministas pero me contrataron.

Trix y Psenke (2003, en Parker et al., 2019) señalan que las mujeres candidatas ponen menos énfasis en la investigación o lo hacen de manera breve y vaga. En una entrevista de trabajo, hice énfasis en la investigación de una manera abierta y sólida, lo que tuvo como consecuencia que me preguntaran

por qué quería sonar como una *sacerdotisa de la investigación*; esa era una forma de menospreciarme. No conseguí el trabajo, a pesar de haber tenido una excelente entrevista, como me señaló una colega que estuvo presente. Ella me había asegurado que conseguiría el trabajo. Mi forma de enfatizar en la investigación me impidió obtenerlo.

Finalmente, el 85 % de las mujeres alegan que se postulan a un empleo solo si consideran que cumplen con todos o casi todos los requisitos, mientras que los hombres no tienen esta aspiración para sí mismos (Institute of Leadership and Management, 2011, en Parker et al., 2019). Esto también se evidencia en las jóvenes que son exigentes consigo mismas antes de postularse en STIM para un premio o estudios superiores (Lafortune y Solar, 2003b; Solar y Lafortune, 2003).

3.5 TRABAJAR INCANSABLEMENTE PARA HACER VALER LA CALIDAD DE SU TRABAJO

Eugène (2019) analiza la cultura del desempeño en las universidades y considera que son la cultura y el ambiente laboral los que se beneficiarían de ser examinados. Si las personas que dirigen los procesos no forman parte de los grupos insuficientemente representados, podría resultarles difícil percibir los prejuicios y las barreras. La carrera docente universitaria es muy exigente tanto para hombres como para mujeres. Según Deschênes y colaboradores (2019b; Deschênes, 2021), la carrera docente en ingeniería es más exigente para las mujeres. Aunque no exactamente en este campo, quizás erróneamente, he trabajado muy duro para ser aceptada. Si analizo situaciones de mi pasado como aprender a tejer en segundo grado, fungir como secretaria en la universidad y en CEGEP, etc., era difícil para mí pensar en hacer menos de lo que hacía. Sin embargo, tenía que dar la impresión de estar haciendo demasiado cuando un colega de ciencias de la educación se negaba a unirse a un equipo de investigación conmigo, como co-investigador, alegando que tenía miedo de tener demasiado que hacer. Como señala una participante en la investigación de Deschênes y colegas (2019b), «tal vez esté en mi cabeza», pero cree que fue trabajando más de la cuenta que pudo mantener su empleo.

Finalmente, Parker, Pelletier y Croft (2019) destacan la importancia de desarrollar una cultura de diversidad en las organizaciones. Esto ayudaría a encontrar un equilibrio entre la cantidad y calidad del trabajo realizado y por realizar.

3.6 ACTUAR COMO SECRETARIA PARA SER ACEPTADA EN UN MUNDO MASCULINO: AMENAZA DE ESTEREOTIPO

Durante mi trayecto por la universidad, actué como creí que debía para ser aceptada en ese mundo masculino. Por ejemplo, desempeñar un papel de secretaria para tomar notas para los compañeros-estudiantes, y transcribir las notas⁷ de clase para los *supuestos* diseñadores de estas notas de profesores de CEGEP funcionaba como una amenaza de estereotipo. Parece que actuar como secretaria todavía está de moda en 2019. En un estudio realizado por Deschênes et al. (2019a), una pasante de ingeniería destaca que ella creía que las tareas se compartían por igual en un equipo hasta el momento en que un colega decía: «hay gente que dice: yo tengo *experiencia* como técnico, me inclino por el lado técnico; tú, eres una chica, sé la secretaria» (p.120). Me sorprendió leer este texto hoy (palabras extraídas de entrevistas realizadas en 2016) cuando mi experiencia viene de la década de 1970. Puede ser desalentador, pero me digo que es realmente necesario continuar la lucha contra las tareas estereotipadas.

Me imagino que los colegas me atribuyen comportamientos masculinos estereotipados para poder desempeñarme mejor. Parker y colegas (2019) señalan que en el ámbito profesional y en sus relaciones con los demás, las mujeres pueden ser percibidas como más frías e insensibles. A menudo es una imagen que se dan a sí mismas para protegerse. Tener que adaptar su comportamiento a un entorno determinado puede contribuir a incrementar el nivel de estrés y ansiedad (Von Hippel, Wiryakusuma, Bowden y Shochet, 2011; Gaucher, Friesen y Kay, 2011; en Parker et al., 2019). Se me impusieron dos situaciones: no ser yo misma e integrar un comportamiento percibido como masculino, lo que no me hizo sentir bien al percibir una interpretación incorrecta de mi comportamiento. Incluso me retiré prematuramente a los 60 años para redescubrirme y manifestarme tal y como soy, y para evitar involucrarme en comportamientos que vayan en contra de mi postura feminista. Adoptar estrategias calificadas como masculinas para atender las demandas de una función también parece ser una situación vivida en la sociedad cubana, particularmente cuando se trata de ocupar un cargo directivo universitario, lo que se traduce en trabajar más allá de la jornada laboral normal en detrimento de la vida personal. Esta situación se asemeja a la de varias mujeres universitarias en Quebec (Cruz Palacios, 2022a-b).

7. En 1973, no existían computadoras para producir notas de clase. Simplemente se escribían a mano. Ello explica la transcripción de notas proporcionadas por los compañeros en forma de borrador para poder escribirlas manualmente de manera que los alumnos y las alumnas las pudieran leer.

Parker et al. (2019), sugieren centrarse en comportamientos sutiles. Es como feminista que he percibido gestos inapropiados, provenientes de hombres, pero también de mujeres, particularmente cuando abogué por la feminización de textos en ciencias de la educación, un mundo predominantemente femenino (2000-2010). Es posible que esto haya cambiado en la actualidad, pero ¿es por convicción profunda o por demanda social? El cambio probablemente se deba a ambas hipótesis.

Además, es importante recordar que el índice de inteligencia colectiva aumenta cuando un grupo está formado por un mayor número de mujeres (Joecks, Kerstin y Vetter, 2013, en Parker et al., 2019). Estos autores añaden que la diversidad genera innovación, más ideas y más perspectivas. Por tanto, se vuelve importante reexaminar la retención de las mujeres en relación con el equilibrio trabajo-familia (Parker et al., 2019). Sin embargo, considero que esta retención es igual de importante para cualquier mujer que se sienta cansada de tanto batallar. Así es como dejé el mundo de las matemáticas para dedicarme a la investigación sobre los cambios en la educación y la pedagogía (desde el año 2000).

CONCLUSIÓN

Durante mis estudios, no fui realmente consciente de la discriminación que vivía ni de los prejuicios que me rodeaban. Creo que si hubiera tenido esta conciencia, como la tengo hoy, no estoy segura de que hubiera elegido las matemáticas.

En mi carrera como investigadora he vivido discriminaciones y prejuicios, y aunque no faltan ejemplos, no son tan fáciles de denunciar como los que he vivido como matemática o profesora de matemáticas. A pesar de lo que puedan pensar los colegas, nunca he sido ambiciosa. Sé que si hubiera querido ascender en la jerarquía universitaria lo habría hecho, pero eso nunca me interesó. Siempre quise hacer lo que me gusta, de manera colaborativa, en sociedad. Un vicedecano dijo que yo era una unificadora. Me reconozco en esta imagen.

Siempre he elegido modelos de investigación metodológica asociados a la investigación-acción, la investigación colaborativa, la investigación en sociedad, la investigación de intervención, la investigación-apoyo-formación... modelos que apuntan a cambios educativos y sociales. Sin embargo, incluso en estos modelos metodológicos, puede haber una búsqueda de poder, tanto de hombres como de mujeres, pero que a menudo es sutil, difícil de denunciar. Liderar este tipo de investigaciones requiere asumir distintas

concepciones de la investigación, con distintas capacidades de trabajo en equipo y de adaptación, pero también con el hecho de ser una mujer responsable de un proyecto de investigación de gran envergadura.

Es cierto que las jóvenes necesitan modelos a seguir, pero creo que también es importante intervenir ante las personas (profesores y profesoras, consejeros y consejeras de orientación...) para que tomen conciencia de lo que influye en sus acciones educativas en cuanto a prejuicios y estereotipos. Siempre me sorprende un poco escuchar a alguien decir que no es sexista ni racista y que actúa igual con todos. Después de algunas preguntas, se da cuenta de que esto no es posible.

Una de mis soluciones consiste en desarrollar una práctica reflexiva, es decir, llevar a cabo una reflexión sobre sus prácticas pedagógicas y profesionales para descubrir lo que influye en sus acciones. Otra solución consiste en desarrollar una equidad socioeducativa que tome en consideración la clase en un contexto social, más allá del género, para tener en cuenta una perspectiva interseccional (Lafortune y Landry, 2008; Lafortune, 2014; Lafortune et al., 2018). En el contexto cubano, esta búsqueda de equidad se traduce en brindar un acceso generalizado a la educación, especialmente para las cubanas. Un desafío en la actualidad es que estas mujeres trabajen en su campo de formación y contribuyan al desarrollo político, económico, social y educativo del país (Ochoa Ardite, 2022a-b). Una dificultad que también encontramos en Quebec es que las mujeres que han estudiado las especialidades de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STIM, por sus siglas en francés) abandonan prematuramente sus estudios o sus carreras. Debido a esta falta de retención, muchas mujeres no pueden contribuir al desarrollo socioeconómico de la misma manera que lo hacen los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- Bilge, S. (2010). «De l'analogie à l'articulation: théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe», *L'Homme et la société*, 1(176/177), p.43-64.
- CMEC (Conseil des ministres de l'Éducation du Canada) (2018). *À la hauteur: Résultats canadiens de l'étude PISA 2018 de l'OCDE Le rendement des jeunes de 15 ans du Canada en lecture, en mathématiques et en sciences*. Toronto: CMEC.
- Cruz Palacios, Y. (2022a). «Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.35-59.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). «Femmes cadres cubaines: Points de vue selon une perspective genrée», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.35-57.

- Deschênes (2022a). «Pionera en Ingeniería: una mirada a una carrera colmada de desafíos», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.241-257.
- Deschênes (2022b). «Pionnière en génie : regard sur une carrière remplie de défis», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.243-259.
- Deschênes, C., V. Belletête, E. Langelier, C-A. Gauthier, D. Tanguay et S. Brière (2019a). «Les ingénieures en sciences et en génie: enjeux et défis de l'université au marché du travail», dans S. Brière (dir.), *Les femmes en des professions traditionnellement masculines*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.113-135.
- Deschênes, C., V. Belletête, E. Langelier, C.-A. Gauthier, D. Tanguay et S. Brière (2019b). «Les professeures en sciences et génie: rareté, sacrifices et compétition», dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.33-49.
- Eugène, F. (2019). «Mesurer la sous-représentation féminine: au-delà des statistiques», dans R. Parker, J. Pelletier et E. Croft (dir.), *Diversité des genres en SG: un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie), San Francisco, Blurb, p.25.
- Guillot, M.-C. (2022a). «Experiencias de mujeres universitarias de Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.17-33.
- Guillot, M.-C. (2022b). «Expériences universitaires», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.17-32.
- Lafortune, L. (dir.) (1986). *Femmes et mathématique*, Montréal, Remue-Ménage.
- Lafortune, L. (1988). *L'évolution des vies de trois mathématiciennes en leur relation avec la mathématique* (Mémoire de maîtrise), Université de Montréal, Montréal.
- Lafortune, L. (1990). *La démythification de la mathématique, matériel didactique: Opération boules à mythes*, Québec, DGEC, SFA.
- Lafortune, L. (1992a). *Élaboration, implantation et évaluation d'implantation à l'ordre collégial d'un plan d'intervention andragogique en mathématiques portant sur la dimension affective en mathématiques* (Thèse de doctorat), Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Lafortune, L. (1992b). *Dimension affective en mathématiques, Recherche-action et matériel didactique*, Montréal, Modulo.
- Lafortune, L. (2007). «Réflexions sur la conscience et la prise de conscience dans l'accompagnement d'un changement de pratiques en éducation», dans F. Pons et P.-A. Doudin (dir.), *La conscience. Perspectives pédagogiques et psychologiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.131-158.

- Lafortune, L. (2014). «Des perspectives pédagogiques pour plus d'équité dans l'apprentissage des STIM: des actions dans une mixité scolaire» dans A. Roy, D. Mujawamariya et L. Lafortune (dir.), *Des actions pédagogiques pour guider des filles et des femmes en STIM. Sciences, Technos, Ingénierie et Maths*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.157-170.
- Lafortune, L., V. Páez Pérez y M. Gazaille (2019). *Competencias y aprendizaje de lenguas en Cuba: perspectivas de acompañamiento y formación*, Ottawa, Mapalé
- Lafortune, L., A. Groleau y C. Deschênes y 37 autres autoras (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM : 50 textes positifs y percutants*, Montréal : Mapale.
- Lafortune, L., V. Páez Pérez y A. Roy (2019). *Enfoque de género para lograr más equidad*, Ottawa, Mapalé.
- Lafortune, L. et C. Solar (dir.) (2003a). *Femmes et maths, sciences et technos*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et C. Solar (2003b). «L'utilisation des technologies en mathématiques et en sciences: comparaison des filles et des garçons au cégep», dans L. Lafortune et C. Solar (dir.), *Des défis pour les femmes. Maths, sciences et technos*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 43-76.
- Lafortune, L. et R. Landry (2008). «Vers le leadership des femmes en STIM. Une perspective d'équité sociopédagogique», dans L. Lafortune, C. Deschênes, M.-C. Williamson et P. Provencher (dir.), *Le leadership des femmes en STIM. Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.9-25.
- Lafortune, L., L. Gervais, B. Lacharité, J. Maheu, A. St-Cerny, N. Guberman, D. Coenga-Oliveira et P. Ancil Avoine (2018). «La pédagogie féministe intersectionnelle socioconstructiviste de Relais-femmes dans son travail d'accompagnement-formation: des compétences à développer», *Recherche féministe*, 3(1), p.45-64.
- Max, S. (2010), *Les effets des réputations d'infériorité intellectuelle sur les performances académiques: une menace de l'identité* (Thèse de doctorat), Grenoble, Université de Grenoble. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00473478/document> [Consultado el 2 de abril 2021]
- Max, S. (2010), «La menace du stéréotype: mise en évidence et définition», *Sexisme et Sciences humaines - Féminisme*. <https://antisexisme.net/2011/04/25/la-menace-du-stereotype-the-stereotype-threat/> (Consultado el 2 de abril 2021)
- Mohanty, C. (1984). «Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses», *Boundary 2*, 12(3), p.333-358.
- Mura, R. (1986). «Attitudes, expériences et performance en mathématiques d'étudiants et d'étudiantes de cinquième secondaire selon leur choix scolaire», dans *Les cahiers de recherche du GREMF (groupe de recherche multidisciplinaire féministe)*, 9, Québec, Université Laval.
- OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2008). *Encouraging Student Interest in Science and Technology Studies*, OCDE, https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/encouraging-student-interest-in-science-and-technology-studies_9789264040892-en#page1 [Consultado el 2 de abril, 2021]

- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (2015). «Le manque de confiance en soi des filles», dans *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour*, Paris, Confidence, Éditions OCDE.
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). «Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.83-103.
- Ochoa Ardite, Y. (2022b). «Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.81-101.
- Páez Pérez, V. (2022a). «Nosotras, mujeres cubanas. Oportunidades y desafíos para la vida laboral», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.259-275.
- Páez Pérez, V. (2022b). «Nous, femmes cubaines. Opportunités et défis pour la vie professionnelle», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.261-276.
- Parker, R., J. Pelletier et E. Croft (2019). *Diversité des genres en SG: un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie). San Francisco (CA), Blurb.
- Solar, C. et L. Lafortune (2003). «Moi et la techno : rapport aux technologies de jeunes cégépiennes et cégépiens», dans L. Lafortune et C. Solar (dir.), *Femmes et maths, sciences et technos*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.11-42.
- Steele, C. and J. Aronson (1995) "Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, p. 797-811. <https://psycnet.apa.org/record/1996-12938-001> [Consultado el 2 de abril, 2021]

12

PIONERA EN INGENIERÍA: UNA MIRADA A UNA CARRERA COLMADA DE DESAFÍOS

Claire Deschênes
Universidad Laval

Claire.Deschenes@gmc.ulaval.ca

INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda de forma general mi carrera como ingeniera mecánica graduada en 1977. Como pionera en esta carrera, anteriormente reservada para los hombres, recuerdo las ventajas de la misma, así como las dificultades a las que me enfrenté y cómo las vencí. Este artículo compara esta experiencia con la situación actual de las ingenieras y profesoras de ciencias e ingeniería, tal como se describe en los resultados de una reciente investigación que analiza los obstáculos y factores que influyen en el progreso de las féminas en 11 profesiones no tradicionales para las mujeres en Quebec, entre ellas las ingenieras y profesoras de ciencias e ingeniería (Brière, 2019). Dicha comparación permite destacar los avances de las mujeres ingenieras en los últimos 40 años y los desafíos que aún persisten.

1. AÑOS DE LA DÉCADA DE 1960, CONTEXTO PERSONAL Y SOCIAL

Nacida en 1954 en el seno de una familia de clase obrera de la ciudad de Grand-Mère, situada en la provincia de Quebec, Canadá, tuve una infancia feliz en una familia de tres hijos, uno de los pilares sobre los que se edificaron mi vida y mi carrera. Mis padres valoraban la educación y el lugar de las mujeres tanto como el de los hombres; era incluso una de esas familias quebequenses donde las mujeres dominaban la esfera privada. De los 15 a los 20 años, mi vida se vio afectada por la enfermedad de mis padres. Durante este período, al mismo tiempo que continuaba mis estudios, tuve que asumir la función de madre de familia, en especial debí sustituir a mis padres en el

cuidado de mi hermana menor. Un suceso importante es que solo me percaté de que las mujeres sufrían una discriminación histórica alrededor de mis 18 años, en 1972, durante un curso de psicología en el colegio.

Durante estos años, me favoreció en gran medida el proceso de modernización y secularización de la década de 1960, lo que se conoce como Revolución tranquila de Quebec, período que plasmó la voluntad del pueblo de entrar en la modernidad. A raíz de esto, el gobierno quebequense de Jean Lesage creó el 21 de abril de 1961 la *Commission royale d'enquête sur l'enseignement au Québec*¹, más conocida como «*Commission Parent*»². Teniendo en cuenta la difícil situación de la educación de Quebec, esta Comisión tenía como objetivo propiciar vías para garantizar mejor el financiamiento de la educación, su democratización y la duración de sus estructuras. El informe de la Comisión Parent (1963) propone eliminar el dominio de la Iglesia sobre la enseñanza y transformar íntegramente el sistema de educación quebequense, con la creación del Ministerio de Educación, los espacios polivalentes para la enseñanza secundaria, las escuelas politécnicas y pre-universitarios y la red universitaria de Quebec. Entre las reformas implementadas también encontramos el fácil acceso a las universidades, independientemente de la clase social y ciudad de origen. Esta oportunidad me permitió formar parte de un programa universitario en la ciudad de Quebec, a 130 km de mi casa (mi hermano y yo compartíamos la responsabilidad de cuidar a nuestros padres). Mientras experimentábamos esta reforma de la educación, en Canadá se vivía la segunda ola del feminismo que reclamaba en particular la igualdad de género en la educación y el trabajo, el derecho al aborto, el fin de la violencia contra la mujer y la reforma legislativa.

Ciertamente, no era tan consciente como lo soy ahora de esta situación cuando escogí mi carrera, pero está claro que el proceso de modernización y secularización de aquel entonces y mi historia personal propiciaron que transitara esos caminos inusuales para las mujeres de la época. Al igual que Louise Lafortune (2022), era hábil en Matemáticas y en Física. Louise se graduó en matemáticas en 1973 y yo en ingeniería mecánica en 1977. Ambas desarrollamos una carrera académica como profesoras, con una amplia participación social para fomentar la presencia y el avance de las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STIM, por sus siglas en francés). Trabajamos juntas en *l'Association de la francophonie à propos des*

1. La Comisión real de consulta sobre la enseñanza en Quebec, más conocida como Comisión Parent, fue una comisión establecida por el gobierno, en 1961, para investigar el sistema de educación de Quebec.

2. En Canadá, la responsabilidad de la educación recae sobre el gobierno de cada provincia.

femmes en STIM (AFFESTIM)³. Sin embargo, tomamos caminos diferentes, pues ella hizo su carrera en Didáctica de la Matemática, mientras que yo opté por la ingeniería. La comparación de nuestras historias es interesante. Ella expuso prejuicios similares a los que nos enfrentamos por el hecho de ser mujeres involucradas en STIM. No obstante, Louise Lafortune se encontró con muchas más dificultades en su trayectoria por las Ciencias Humanísticas, y como especialista en Matemáticas, que yo en ingeniería. Esto está relacionado con el hecho de que durante toda mi carrera he fomentado, tanto en las facultades de Ingeniería como en las empresas tecnológicas, el interés por lograr una mayor participación de las mujeres en STIM. En los apartados siguientes desarrollo, en lo que a mí respecta, los aspectos de esta observación.

2. RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE LAS PROFESIONES NO TRADICIONALES PARA LAS INGENIERAS Y PROFESORAS DE INGENIERÍA EN QUEBEC

Una extensa investigación financiada por el gobierno de Quebec, la que llamaremos en este artículo *Estudio sobre las profesiones no tradicionales*⁴, está considerada una de las principales fuentes actuales de información sobre las mujeres en los oficios y profesiones tradicionalmente masculinos. Esta investigación multidisciplinaria y cualitativa tiene como marco teórico la integración de enfoques feministas e institucionales. Además, ha permitido realizar un análisis detallado de los principales obstáculos que dificultan el progreso de las mujeres en 11 profesiones (abogadas, profesoras de ciencias e ingeniería [CI], ingenieras, directoras de finanzas, médicas, dentistas, farmacéuticas, administradoras de colegios, policías, agentes de servicios correccionales e inspectoras), y de las medidas que, de implementarse, podrían contribuir a su avance en estas profesiones. Este estudio compara las profesiones mencionadas anteriormente de acuerdo con diversos factores relacionados con la carrera y las prácticas organizacionales. Se entrevistaron en total 381 personas de distintas organizaciones⁵.

-
3. La AFFESTIM es una organización sin fines de lucro que reúne a personas, naturales o jurídicas, de la Francofonía canadiense interesadas en promover la participación, retención y promoción de la mujer en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.
 4. Este estudio es, en realidad, una investigación académica colaborativa financiada por distintas instancias del gobierno quebequense que se unieron con el objetivo de documentar la situación de las mujeres en el ámbito no tradicional.
 5. La muestra no incluía a las mujeres que abandonaron la profesión y, por consiguiente, no permitían realizar el análisis interseccional (el enfoque interseccional hace referencia a la realidad social que viven determinadas personas mientras sufren simultáneamente diferentes tipos de discriminación). *CI se refiere a ciencias e ingeniería, (SG, por sus siglas en francés).

Una labor colectiva (Brière, 2019) muestra los principales resultados de esta investigación. Esta última propone, además, las vías para la implementación de un enfoque dinámico y transversal del progreso y retención de las mujeres en las organizaciones. Al actualizar el conocimiento acerca de la experiencia de las mujeres en estas profesiones, los resultados de esta investigación contribuyen, por una parte, a comparar las profesiones entre ellas y, por otra, a dejar atrás los prejuicios acerca del avance de las mujeres en estas profesiones. En esta investigación estuve a cargo de los apartados relativos al servicio social de las ingenieras y las profesoras de CI, los que propiciaron dos de los artículos del colectivo mencionado anteriormente (Deschênes, Belletête, Langelier, Gauthier, Tanguay y Brière, 2019a-b).

Por la parte de ingeniería se realizaron, durante el verano y el otoño de 2016, ocho (8) entrevistas semidirigidas y 23 entrevistas individuales. Estas últimas son estudiantes, ingenieras y jefas de recursos humanos que trabajan en las universidades, la consejería de ingeniería, el sector público y el privado. Si bien existen algunas dificultades a las que luego haremos referencia, según los análisis de las entrevistas, la ingeniería es una profesión que más bien favorece a las mujeres. Esta observación es asombrosa, principalmente porque la ingeniería es la profesión donde la correspondencia hombre-mujer es la más deficiente de todas las profesiones analizadas en el estudio (de 2016 a 2017 las mujeres representaban el 14,3 % de los miembros de la *Ordre des ingénieurs du Québec*)⁶. De hecho, pese a estos obstáculos que continúan impidiendo el progreso de las mujeres ingenieras, fue posible incluir esta profesión entre las demás profesiones analizadas (Brière 2019). El aspecto más negativo que se analizó fue la infrarrepresentación de las mujeres en ingeniería, y el más positivo fue el tipo de trabajo que se debe realizar. En esta profesión parece haber menos competitividad que en otras.

Si se examinan cuidadosamente los resultados de la investigación, estos revelan que las ingenieras entrevistadas valoran las características de la profesión; por ejemplo, los enfoques que se emplean para solucionar problemas técnicos, sociales o medioambientales. Aman trabajar en equipo, pues según ellas, esto posibilita que el ambiente de trabajo sea más natural, y permite ampliar la visión general de los retos y las diversas soluciones que pueden ser ventajosas para la ejecución de los proyectos que les son asignados. Además, alegan tener por lo general buenas relaciones con sus compañeros hombres, en particular cuando el trabajo se lleva a cabo en la oficina, lo que ocurre la mayor parte del tiempo. Las trabajadoras más antiguas reconocen que durante los últimos 30 años el ambiente laboral ha cambiado significativamente hasta volverse más inclusivo y menos sexista.

6. La Orden de Ingenieros de Quebec es un órgano autorregulador que rige los ingenieros profesionales de Quebec.

Sin embargo, las participantes aún enfrentan múltiples desafíos por el hecho de ser mujeres. No siempre pueden conciliar la familia con el trabajo: para conseguirlo con frecuencia piden ayuda a su pareja, a sus padres o solicitan asistencia familiar, porque la oferta de licencia parental y de licencia sin sueldo casi nunca se utiliza completa. Además, algunas ingenieras entrevistadas son objeto de comentarios sexistas por parte de personas de mayor edad. Si son jóvenes, es aún más difícil actualmente hacerse respetar en las obras de construcción: según ellas, es un hecho que deben esforzarse más que los hombres para demostrar sus habilidades y aprender el oficio.

Por otro lado, existen muy pocas profesoras de CI a nivel universitario en Canadá. Las profesoras de ingeniería, en particular, en 2016, constituían solo el 15 % del claustro de ingeniería. Su distribución en las categorías docentes difiere de la de los hombres: el 23 % son profesoras asistentes, el 40 % son profesoras auxiliares (categoría que es permanente) y el 37 % son profesoras titulares (la cual constituye la mejor categoría), en comparación con el 14 %, 31 % y 55 % respectivamente en los hombres, lo que refleja que la participación de las mujeres todavía es reciente y probablemente se ve obstaculizada por diversos factores negativos que se analizarán en este artículo. Se entrevistaron 11 profesoras de CI, 4 administradoras y administradores (dirección del programa y del departamento, alto mando, jefes de recursos humanos), procedentes de seis universidades diferentes de Quebec.

Los resultados del *Estudio sobre las profesiones no tradicionales* revelan que las profesoras universitarias de CI escogieron esta carrera por tres motivaciones fundamentales: desean comprender el mundo y las tecnologías que las rodean con la ayuda de las matemáticas y los conceptos físicos; aman modelar, crear, encontrar soluciones e innovar, y tienen interés en ayudar a las y los estudiantes a desarrollar sus conocimientos. No obstante, a lo largo de su carrera, en especial durante los primeros años, enfrentan dificultades significativas relacionadas con la sobrecarga laboral, los prejuicios y la articulación trabajo-familia igual que sus compañeros de la red universitaria de Quebec. Las profesoras quebequenses en CI entrevistadas plantearon también sus dificultades en particular, en especial la asignación de espacios de laboratorio y la competencia a la que se enfrentan para obtener el financiamiento público e industrial necesario para realizar sus investigaciones. Destacaron los altos niveles de rendimiento, cada vez más cuantificados y regulados, y de movilidad laboral, que pueden constituir un obstáculo a la hora de llevar una vida personal o familiar sana.

3. DE SER LA PRIMERA MUJER EN INGENIERÍA MECÁNICA A CONVERTIRME EN UNA INVESTIGADORA DE VANGUARDIA

Obtuve mi bachillerato en ingeniería mecánica en 1977 y al mismo tiempo era la única estudiante mujer del departamento. Mantenía una buena relación con mis compañeros y profesores, pero aun así me sentía muy sola, especialmente en el primer año, porque «extrañaba el contacto femenino diario»; lo que confesé en una entrevista a *La gazette des femmes* (Pérusse 1980). Sin embargo, aunque estos estudios me apartaron de mi ciudad de origen, también confirmaron mi interés por las ciencias físicas y matemáticas, y me permitieron hacer uso de mis capacidades de gestión; por ejemplo, de las adquiridas en el ambiente familiar para mejorar el bienestar de la sociedad. Posteriormente, realicé mi servicio social como ingeniera en una empresa estatal donde había pocas mujeres en esa época, y donde conocí a un excelente ingeniero que fue mi mentor, Denis Bourgeois. En esta nueva etapa de mi vida me encontraba dividida entre el trabajo como ingeniera junior, que exigía una confianza en mí misma que no siempre tenía, y un período de inestabilidad en el plano personal. El trabajo en la obra junto a técnicos y obreros me obligó a adaptar mi comportamiento para no perder el aparente control de mí misma y poder comunicarme con ellos. Para estar a tono con ellos, cambié mi manera de comunicarme; por ejemplo, para ganarme un lugar hice uso del humor. (Pérusse, 1980). Según mis jefes, como era joven y tenía tacto, contaba con una ventaja indiscutible: calmar los ánimos y distraer a las personas durante las reuniones.

Al cabo de un tiempo como ingeniera junior, me tomé un descanso de dos años para realizar un viaje con mi pareja de esa época. Este viaje que tuvo lugar a principios de los años 1980, me llevó a unos 50 países, al límite de la inseguridad y de la incomodidad, pero también me permitió abrirme a nuevos pueblos, culturas, religiones y a la historia. Aunque mi pareja y yo nos separamos, ese viaje fue un tiempo increíble de reflexión y meditación que ayudó a fortalecer mi determinación y la confianza en mí misma. Aprendí a mirar mi vida desde una nueva perspectiva. Durante una excursión a Nepal (Excursión por el Valle de Langtang), escribí en mi bitácora:

«Aquí en la cima me percaté de lo claros que son mis pensamientos. (...) Hoy tuve tiempo para reflexionar acerca de por qué hice este viaje: desafiar mis límites, un descanso antes de alcanzar el séniorat (en ingeniería), conocimiento y sabiduría, conectar mis dos vidas, la laboral y la personal, algunos momentos de placer gratuitos, bien merecidos, creo. Poco a poco estos objetivos se han ido cumpliendo. Estoy gratamente sorprendida de cuánto ha disminuido el ritmo, de cuán fácil me resulta aceptar los buenos y los malos momentos.»

Al regresar del viaje, en 1982, Quebec se encontraba sumida en una recesión económica durante la que no me fue posible encontrar trabajo como ingeniera. Debido al viaje y a mi edad (28 años), es decir la edad de tener hijos, desconfiaban de mí, me creían inestable. Regresé a los estudios y logré realizar, de 1982 a 1985, una maestría en una universidad de Quebec e inmediatamente después, de 1986 a 1990, hice un doctorado en Francia. Ambos trataban sobre métodos numéricos aplicados a la mecánica de fluidos. Gracias al doctorado, la Universidad Laval me concedió una beca para estudiar en el extranjero y me garantizó un trabajo de profesora de ingeniería al regreso. Este programa tenía como objetivo aumentar tanto la cantidad de quebequenses como de mujeres en el claustro de profesores. En 1989, me contrataron como la primera profesora de ingeniería de la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Laval. En 1991, establecí un centro de investigación para mejorar las turbinas hidráulicas (las que permiten generar electricidad) y creé, más bien construí, literalmente, el Laboratorio de máquinas hidráulicas (LAMH, por sus siglas en francés).

Durante el desarrollo de mis actividades investigativas, tuve la sensación de luchar contra una falta de credibilidad. Al igual que muchas otras mujeres de mi misma rama, creo haber recibido menor visibilidad de la que hubiera recibido uno de mis compañeros hombres en mi lugar. Esto se hizo evidente, por ejemplo, cuando no fui seleccionada para participar en los comités disciplinarios internacionales y cuando no me invitaron a presentar las conferencias plenarias. Mis proyectos en ocasiones eran recibidos con cierto grado de escepticismo. Además, en medio de competencias con grupos de investigación internacionales, me convertí en objeto de difamación. Únicamente la resiliencia y la osadía me permitieron superar esta primera etapa de quince años, en la que apenas realicé descubrimientos científicos. Para superarla debí esforzarme, lo que me resultó fácil al no tener hijos, decisión que tomé al ocupar un cargo a los 35 años, como hicieron varias de mis compañeras de esa época. No me sentía capaz de tener una carrera y una familia al mismo tiempo, y equivocadamente creía tener bajo control mis instintos maternales.

En el 2007, mi credibilidad aumentó lo suficiente como para establecer un consorcio de investigación, cuyo propósito era fomentar el avance científico de la central hidroeléctrica canadiense y la formación del relevo de alto nivel. Este consorcio agrupa a universitarios e industrialistas que, bajo la dirección del Laboratorio de máquinas hidráulicas, realizan investigaciones sobre turbinas hidráulicas de alta potencia. Además, estudian el comportamiento hidráulico y dinámico de las turbinas, trabajan en su adaptación para el mercado hidroeléctrico actual y para extender su vida útil. Lo especial de este consorcio es que ejecuta proyectos que permiten a diversas industrias,

que posiblemente nunca se habrían reunido, trabajar en equipo. Igualmente, creé un centro de investigación permanente, donde el aspecto pre-competitivo en la investigación y el trabajo colaborativo posibilitan que los competidores y clientes trabajen en equipo, logro que fue bien recibido por mis compañeros. Además, el comité administrativo de este consorcio está compuesto por la misma cantidad de mujeres que de hombres.

En la actualidad, el LAMH goza de un excelente prestigio internacional por sus investigaciones de vanguardia sobre las turbinas hidráulicas. Para conseguir este resultado, tuve que encaminarme hacia la problemática de las mujeres en ingeniería, con el objetivo de desarrollar las competencias transversales indispensables para alcanzar el éxito; al mismo tiempo, trabajaba en un ámbito femenino y les era útil a las mujeres. En el quinto apartado de este artículo hago referencia a esta cuestión.

4. UN ÁMBITO COMPETITIVO Y DIFÍCIL PARA LAS PROFESORAS

Primeramente, realicemos un análisis de la situación actual de las profesoras en CI tal como lo indica el *Estudio sobre las profesiones no tradicionales*. La conciliación entre el estudio y la vida personal no es tarea sencilla para las estudiantes que cursan ciclos superiores, y se encuentran divididas entre sus proyectos familiares y profesionales, o incluso se enfrentan a desafíos relacionados con la salud mental o física. Además, la contratación para un trabajo de profesora resulta aún un problema. Una vez en el trabajo, el servicio social es difícil para las profesoras, dos aspectos que se confunden. El trabajo de profesora es bastante exigente. Este entorno exige un gran compromiso por parte del claustro, lo que conlleva dificultades en el plano de la articulación entre el trabajo y la familia. A pesar de la ventaja de contar con un horario flexible, se exige una cantidad de horas semanales significativa. Estas dificultades se intensifican durante los primeros años del trabajo antes de obtener la permanencia, en especial para las mujeres con niños pequeños. En el artículo de Guillot (2022a-b) se abordan con detenimiento estas dificultades encontradas por las profesoras de la universidad.

Ser parte del claustro de CI es complejo⁷, puesto que la cantidad de mujeres es limitada y según la tradición la evaluación del éxito se basa en un sistema cuantitativo (por ejemplo, la cantidad de publicaciones por año o la indexación de citas científicas de las revistas donde son publicadas), lo que no contribuye a la implementación de buenas condiciones de trabajo

7. Es igual de complejo en algunas ramas de la salud, tales como la farmacéutica y la medicina.

y a la articulación trabajo-familia. Como lo indica el *Estudio sobre las profesiones no tradicionales* (Deschênes et al., 2019b), las profesoras de CI experimentan un constante estrés. Tienen que elegir entre la familia y los tres tipos de actividades curriculares: la docencia, la investigación (y el marco de la misma), y el servicio comunitario. La competencia para obtener financiamiento para la investigación y para establecer un consorcio industrial es constante. Resulta más complejo para las profesoras acceder a redes informales que posibilitan la obtención de proyectos. Una vez que se establecen estos consorcios, es esencial combinar la realidad académica con la industrial. Esta última tiene su propia lógica, que está relacionada con la búsqueda de ganancias y la protección de información confidencial, característica de sus negocios. Esta lógica entra en conflicto con la necesidad de las profesoras universitarias de publicar en las revistas más destacadas pues impide una presentación exhaustiva de las investigaciones.

Sin embargo, la situación mejoró a partir de los años de la década de 1990. Las universidades y organismos financieros tomaron medidas para reducir el impacto que suponía a las profesoras el tener hijos: extensión de los períodos de prueba, ayuda para asistir a conferencias internacionales, reducción de los problemas de movilidad, etc. Pese a todo lo anterior, es evidente que el desempeño de las profesoras que tienen niños se ve afectado en comparación con sus compañeros hombres o con sus compañeras que no tienen hijos. Por consiguiente, todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad en el ámbito universitario, en especial prestando más atención a la calidad que a la cantidad de los beneficios que debe brindar el trabajo y teniendo presente la situación de las mujeres con niños.

5. PIONERA EN LA PROMOCIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS E INGENIERAS EN QUEBEC

Mi compromiso permanente con la participación y retención de mujeres en CI comenzó cuando me volví la primera titular de la *Cátedra CRSNG-Industrie pour les femmes en SG au Québec*⁸ (1997-2005), lo que tuvo lugar en el transcurso de la construcción de mi laboratorio y los primeros ensayos de las turbinas para la industria canadiense. Entre los objetivos de la cátedra se encuentra el de fomentar el desarrollo profesional de las mujeres científicas e ingenieras, y de este modo contrarrestar la falta de personal científico en Quebec. Al comienzo, esta labor, fuera de los límites del departamento de ingeniería mecánica, me costó la incomprensión de muchos de mis compañeros que no entendían el porqué de mi interés en la misma. En especial,

8. Cátedra CRSNG (por sus siglas en francés)-Industria para las mujeres en CI en Quebec.

porque tanto la cátedra como el departamento participaron en la creación de mis instalaciones. Me vi obligada a defender mi proyecto en una reunión de profesores, situación excepcional para este departamento.

En la actualidad, entiendo mejor las necesidades que me condujeron a este proyecto. Además de las repercusiones sociales, estaba la búsqueda de un espacio femenino en el que me sintiera a gusto y que respaldara mi visión. Inmediatamente me apasioné con este trabajo en el que descubrí una nueva área de investigación. Rápidamente leí los problemas fundamentales planteados en los trabajos de investigadoras de diversas disciplinas que giraban en torno a la problemática de las mujeres en STIM; por ejemplo: ¿cuál es la contribución de las mujeres a la STIM? (Marianne Gosztonyi Ainley, 1990); ¿por qué las mujeres abandonan la STIM? (Sandra Hanson, 1996); y también leí trabajos relacionados con la teoría del punto de vista feminista (*feminist standpoint*)⁹, con la naturaleza (Harding, 1997, 2004; Harding y McGregor 1996); entre otros. Mi postura estaba orientada a la promoción y retención de profesiones para las mujeres en STIM, a fin de fomentar la participación de las mujeres en CI, lo cual constituía el objetivo fundamental del programa de las cátedras fijado por el gobierno federal. Con el tiempo, mi postura, al igual que la de Lafortune (2022a-b), se tornó cada vez más feminista.

La cátedra se volvió un faro para sus socios académicos, científicos, gubernamentales y para las organizaciones sin fines de lucro. Además, aportó a Quebec la visibilidad de la problemática de las mujeres en CI, así como algunos medios para realizar cambios, en particular a través de sus programas de promoción, investigaciones, la producción de estadísticas desglosadas por sexo, sus conocimientos multidisciplinarios e intervenciones locales e internacionales. Asimismo, ha permitido un mayor conocimiento de los enfoques inclusivos para fomentar la participación en CI de las jóvenes que forman parte de la realidad local; por ejemplo, mediante la presentación de mujeres que trabajan en CI, la propuesta del sitio web OPUS, que tiene como objetivo fomentar el éxito de las niñas en los cursos de ciencias de la enseñanza secundaria, y mediante diversas actividades en apoyo a las estudiantes de colegios y universidades.

La cátedra CRSNG/Alcan fue un excelente catalizador. Para ampliar su alcance, me uní a mis compañeras (en especial a Louise Lafortune, Marie Bernard y Monique Frize) con el fin de crear tres organizaciones sin fines

9. Para un mayor conocimiento del *feminist standpoint* debe remitirse al artículo de Ross-Nadié (2022a-b) que realiza un análisis detallado de esta teoría al tiempo que, de forma novedosa, la vincula con la interseccionalidad.

de lucro que fomenten la presencia, la retención y el avance de las mujeres en ciencia e ingeniería: 1) *Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie y mathématiques* (AFFESTIM), fue creada en el 2003, y reúne a personas naturales y jurídicas de la francofonía canadiense, interesadas en promover la participación, la retención y el avance de las mujeres en campos relacionados con las CI; 2) *International Network of Women Engineers and Scientists* (INWES), que en la actualidad agrupa, en más de 60 países, a diversas asociaciones para las mujeres en CI; INWES dirige la serie de conferencias ICWES (*International Conference of Women Engineers and Scientists*) que existe desde 1964; 3) *L'Institut charitable CIWES-ICFIS*¹⁰, que fue creado en el 2008, y en la actualidad colabora con la biblioteca de la Universidad de Ottawa y las Bibliotecas y Archivos de Canadá para la creación de un fondo documental a fin de preservar las memorias de las mujeres canadienses en CI y fomentar la investigación en este ámbito.

Por consiguiente, el conjunto de la cátedra y las organizaciones han permitido crear una amplia red para incentivar a diversas instancias privadas y públicas relacionadas con el tema de la participación de las mujeres en CI (investigaciones en ciencias sociales, instancias gubernamentales y académicas, medios de comunicación, consejos de administración). Me han aportado mucho en el plano personal al permitirme desarrollar mi capacidad de liderazgo, una mayor confianza en mí misma para triunfar en mi carrera académica en ingeniería, así como un acceso a una red informal. Este último me ha permitido entender por qué como mujer atravesé algunas dificultades (falta de credibilidad), y me ha ayudado a desempeñarme como mujer en un ámbito masculino, a aprender de otras mujeres que me han servido de ejemplo y me han permitido beneficiarme de sus propias redes informales. Mi participación en estos proyectos ha sido crucial para triunfar en mi carrera como investigadora en ingeniería.

Ahora que estoy jubilada, además de estar involucrada en las organizaciones, dirijo la única revista científica feminista francófona en América, *Recherches féministes*, que después de 30 años ha sabido conservar un reconocido prestigio internacional. Mi participación me ha permitido seguir aprendiendo, mantenerme en contacto con mi red, y a desarrollar un pensamiento feminista más profundo que antes, el cual va más allá de la problemática de las mujeres en las CI.

10. Antiguamente conocido como INWES-ERI (*por INWES-Education and Research Institute*), la organización cambió de nombre en el 2019: *Canadian Institute for Women in Engineering and Sciences / Institut Canadien pour les femmes en ingénierie y en sciences* (CIWES-ICFIS).

6. QUÉ HA CAMBIADO PARA LAS MUJERES EN INGENIERÍA EN LOS ÚLTIMOS 30 AÑOS

En 1997, durante la creación de las cinco cátedras pancanadienses para las mujeres en CI, entre ellas la Cátedra CRSNG/Alcan, las motivaciones de CRSNG, estimuladas por la economía del conocimiento y por la necesidad de impulsar la innovación tecnológica, eran ampliar la primera cátedra pancanadiense dirigida por Monique Frize, que existía desde 1989, y hacer frente a las necesidades económicas canadienses. Los cinco titulares de la cátedra buscaban rectificar las estadísticas, influenciar en las organizaciones para volverlas más inclusivas, y disminuir el acoso y la discriminación.

Esto tuvo varias repercusiones, aunque no todas puedan atribuírseles exclusivamente a las cátedras. En Quebec es posible constatar que las mujeres no se han involucrado en todas las ramas de las CI en la misma medida que los hombres, incluso cuando la cantidad de mujeres ha aumentado a mayor velocidad que la de los hombres. Por lo general, en las organizaciones hay mayor cantidad de mujeres ingenieras. Actualmente, existen ingenieras y científicas en todos los niveles de las empresas tecnológicas. Algunas ingenieras incluso han llegado a romper «el techo de cristal.»¹¹ No obstante, el *Estudio sobre las profesiones no tradicionales* corrobora que las ingenieras que están a inicios de su carrera aún tienen que demostrar sus competencias. En la actualidad, aun cuando en el ambiente laboral de la ingeniería los comportamientos abiertamente sexistas han disminuido, las ingenieras revelan que aún persiste el micromachismo¹² en la relación con los jefes y compañeros, sobre todo con algunos compañeros mayores que ellas o en algunas situaciones específicas, por ejemplo, con determinados clientes o en las obras de construcción. Por tanto, las mujeres se ven obligadas a adaptarse a estos entornos problemáticos en tanto que negocian su identidad profesional y su feminidad, como ocurría en los años 1980, suceso que también destaca Lafortune (2022a-b).

En los últimos años, hemos podido presenciar cómo el debate sobre las mujeres en CI se ha globalizado, politizado y ha ganado terreno paulatinamente en todos los ámbitos. Ejemplo de ello son las Cumbres de Género (*Gender Summits*), creadas en el 2011 como resultado de una plataforma

11. El término «techo de cristal» o «*Glass ceiling barriers*», empleado desde finales de los años 80, hace referencia a una barrera invisible a la que se exponen las mujeres altamente calificadas y en actividad laboral, la cual impide que alcancen puestos de responsabilidad en sus centros de trabajo.

12. El micromachismo hace referencia a comportamientos moderados que pueden ser ofensivos para la víctima, por ejemplo, palabras denigrantes, bromas y maniobras sutiles, engañosas y habituales.

de debate europea. El objetivo de estas cumbres es defender la igualdad de género, entre mujeres y hombres, en los ámbitos de las ciencias, tecnologías e ingenierías. Se han extendido hasta América del Norte, África y hasta Asia y el Pacífico. Estas Cumbres reúnen a científicas y científicos, investigadoras e investigadores profesionales procedentes de universidades y centros de investigación, a estudiantes mujeres y hombres, industrialistas y representantes de gobiernos, con el objetivo de abordar fundamentalmente prácticas institucionales e implementar reglamentos que fomenten la presencia y avance de las mujeres en CI.

La Cumbre de Montreal, celebrada en el 2017, que reunió a 675 delegadas y delegados principalmente canadienses, hizo un enérgico llamado a la acción concertada. Ciertamente, esta cumbre no es ajena a la obligación de las universidades de presentar a las mujeres y demás miembros de las minorías a las Cátedras de Canadá, respaldadas firmemente por la actual ministra de Ciencias y de Deportes, la honorable Kirsty Duncan. Al percatarse del escaso número de solicitudes femeninas y de otros grupos discriminados presentadas a las Cátedras de Canadá, la ministra exigió a las universidades ratificación de apoyo, mediante la elaboración e implementación de planes detallados en materia de igualdad y diversidad. En mayo de 2020, la representación de personas de cuatro grupos seleccionados entre los titulares de la prestigiosa red de cátedras de investigación de Canadá contaba con el 18 % de mujeres, 21 % de miembros de minorías visibles, 5 % de personas discapacitadas y 3 % personas de los pueblos indígenas (Cátedras de Canadá, 2020). Aunque esto ya representa un avance, aún queda camino por recorrer.

En relación con el sector privado, en la actualidad diversas empresas de Consultoría en Ingeniería y las industrias están enfrascadas en la correspondencia de mujeres científicas e ingenieras; han comprendido que existen ventajas económicas ligadas a una representación mujer-hombre más equitativa. No obstante, se encuentran con un problema fundamental: compiten entre ellas para reclutar a mujeres científicas e ingenieras en los sectores donde su presencia es insuficiente (Deschênes et al. 2019a). Aunque la prioridad en este momento es lograr que las mujeres ocupen cargos de dirección, muchas empresas ya han comenzado a implementar mejores medidas para fomentar la integración y el progreso de la mujer. La labor colectiva del *Estudio sobre las profesiones no tradicionales* propone, en forma de una tabla de resumen con comentarios (Brière, 2019, p.232), un enfoque dinámico con el objetivo de guiar a las organizaciones hacia una mejor articulación trabajo-familia. El enfoque abarca siete temáticas: la adopción de políticas de contratación equitativas, la adaptación laboral, la capacitación para el avance y la especialización del personal, la supervisión individual de cada empleada o empleado, la creación de un buen ambiente laboral y de

una cultura de «igualdad, diversidad e inclusión» (EDI), la conciliación de la vida personal con el trabajo, y la instauración de buenas condiciones de trabajo.

CONCLUSIÓN

La Revolución tranquila que tuvo lugar a partir de en la década de 1960, sumada al movimiento de liberación de la mujer, permitieron a las mujeres quebequenses salir del ámbito familiar y acceder a carreras profesionales que antes eran prácticamente inaccesibles. La reforma de la educación en esa misma época garantizó a todos los estudiantes el acceso a la educación superior independientemente de su nivel social o lejanía de las grandes ciudades universitarias. Sin embargo, aún persisten desafíos provenientes de la sociedad patriarcal y del colonialismo.

Es interesante, desde el punto de vista histórico, observar que en Cuba ocurrió algo similar a partir de la segunda mitad del siglo XX. Gutiérrez, Arias y Cobas (2022), en un artículo acerca de la educación superior en Cuba, destacan que la política educacional de la Revolución cubana a fines de los años de la década de 1950 era inclusiva, sin distinción de raza o género, y que su avance permitió al sistema de educación garantizar a la población el acceso a los niveles superiores de educación. Además, según el artículo de Cruz Palacios (2022a-b), las mujeres tuvieron acceso al trabajo remunerado aproximadamente en la misma época. Con la Revolución, las mujeres se volvieron esenciales en el desarrollo de la nación cubana y fueron impulsadas a trabajar fuera del ámbito familiar. Las mujeres cubanas, cuyas declaraciones aparecen en Cruz Palacios (2022a-b), destacan que el trabajo les confiere cierta independencia, una realización personal y oportunidades de prosperar. Sin embargo, en la actualidad aún enfrentan desafíos relacionados con estereotipos de género procedentes de la cultura patriarcal.

Las circunstancias de Quebec permitieron que estudiara ingeniería, lo que para mí, que provengo de una zona rural obrera, representa un ascenso en la escala social. Para tener el mismo éxito que mis compañeros hombres en ingeniería, un ámbito no tradicional para las mujeres, y servir de ejemplo para las jóvenes, debí encaminarme hacia la Cátedra CRSNG/Alcan, donde pude desarrollar mi capacidad de liderazgo, y hacia las organizaciones de mujeres en CI, que me brindaron un apoyo y una red importante. Esta trayectoria profesional atípica permitió mi participación en el acceso de las mujeres a la STIM y en el desarrollo de los conocimientos prácticos de la comunidad científica internacional para la producción de una energía eléctrica sostenible y renovable.

Aunque han transcurrido más 40 años desde que concluí mi bachillerato en ingeniería, reconozco que la situación de las mujeres en CI ha mejorado pese a los desafíos que aún persisten. No todo está resuelto aún. Por consiguiente, algunas ramas de la ingeniería, como la ingeniería mecánica, atraen menos mujeres que otras ramas de CI. Sobre todo, en el ámbito académico, los desafíos que se derivan de la contratación, la credibilidad, la competitividad, el avance y reconocimiento son siempre difíciles para las mujeres. A menudo, el trabajo en las obras de construcción, en el extranjero o con clientes constituye un problema para las ingenieras. Como otras tantas profesiones, todas las ramas de las CI atraviesan dificultades relacionadas con la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal. Las personas al frente de las organizaciones que contratan ingenieras, así como las universidades son conscientes de esos desafíos y desean mejorar la situación, aunque sea solo para su provecho. Por tanto, han comenzado a implementar planes de igualdad, diversidad e inclusión, aunque esta implementación no se ha concretado aún.

Para mejorar aún más la situación de las mujeres en CI, será necesario incrementar la investigación colaborativa con investigadoras e investigadores de múltiples disciplinas de las ciencias sociales. Es preciso documentar nuevamente las experiencias de las mujeres que abandonaron su profesión como ingenieras¹³, la realidad de las mujeres en CI de otros grupos discriminados (interseccionalidad), el efecto que causó la falta de ingenieras para satisfacer las necesidades de las empresas y universidades que buscan diversificarse en la participación de las mujeres en CI, o incluso, la eficiencia de los programas encaminados a lograr la articulación trabajo-familia llevados a cabo en estas organizaciones. Únicamente con la información precisa y actualizada se podrán definir las acciones necesarias para solucionar el problema de las mujeres en CI.

BIBLIOGRAFÍA

- Brière, S. (dir.) (2019). *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias y J.M. García Cobas (2022a). «Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.135-152.

13. La tesis de Isabelle Fortier (1999) aborda parcialmente este tema.

- Calcerrada Gutiérrez, M., N. Suárez Arias et J.M. García Cobas (2022b). « Une analyse intersectionnelle selon une perspective du genre et de la couleur de la peau », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.135-152.
- Chaires du Canada (2020). « Statistique ». https://www.chairs-chaieres.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistiques-statistiques-fra.aspx [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Cruz Palacios, Y. (2022a). «Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.35-59.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). « Femmes cadres cubaines: Points de vue selon une perspective genrée », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.35-57.
- Deschênes C., V. Belletête, E. Langelier, C.-A. Gauthier, D. Tanguay et S. Brière (2019a). « Les ingénieures en sciences et en génie: Enjeux et défis de l'université au marché du travail », dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans les professions traditionnellement masculines*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.113-135.
- Deschênes C., V. Belletête, E. Langelier, C.-A. Gauthier, D. Tanguay et S. Brière (2019b). « Les professeures en sciences et en génie: rareté, sacrifices et compétition », dans S. Brière (dir.), *Les femmes dans les professions traditionnellement masculines*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.33-49.
- Fortier, I. (1999). *Femmes ingénieures et gestionnaires: les liens entre l'identité féminine et le passage du domaine technique à la gestion* (Tesis Doctoral). Escuela de Altos Estudios Comerciales, Universidad de Montreal.
- Gosztonyi Ainley, M. (1990). *Despite the Odds: Essays on Canadian Women and Science*, Montréal, Véhicule Press.
- Guillot, M.-C. (2022a). «Experiencias de mujeres universitarias de Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.17-33.
- Guillot, M.-C. (2022b). « Expériences universitaires », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.17-32.
- Hanson, S. (1996). *Lost Talent. Women in the Sciences*, Philadelphia, Temple University Press.
- Harding, S.G. (1997). "Women's Standpoints on Nature. What Makes Them Possible?," *Osiris*, 12, p.186-200.
- Harding, S.G. (2004). *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*, New York, Routledge.

- Harding, S.G. and E. McGregor (1996). *The gender dimension of science and technology*, World Science Report, UNESCO.
- Holmes, A. et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2018). *Vers une nouvelle norme, l'équité, la diversité et l'inclusion comme facteurs d'excellence en recherche et en innovation: modèles de réussite, Résultats du Gender Summit 11 d'Amérique du Nord tenu à Montréal du 6 au 8 novembre 2017*, Ottawa, CRSNG. https://gender-summit.com/portia_web/assets/GS11NA_REPORT_FR.pdf [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Lafortune, L. (2022a). «Feminista y matemática: un dúo explosivo», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.219-239.
- Lafortune, L. (2022b). «Féministe et mathématicienne: un duo explosif», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.221-241.
- Parent, A.-M. et Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (1963). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec* (3 t. en 5 v.). http://classiques.ugac.ca/contemporains/quebec_commission_parent/commission_parent.html [Consultado el 21 de abril, 2021]
- Pérusse, M. (1980). «Claire Deschênes, ingénieure en mécanique», *La Gazette des femmes*, 2(5), p.10-13.
- Ross-Nadié, E. (2022a). «Oscilación entre el margen y el centro, la trayectoria profesional de una mujer racializada en Quebec», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.121-133.
- Ross-Nadié, E. (2022b). «Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.121-134.

13

NOSOTRAS, MUJERES CUBANAS. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LA VIDA LABORAL DESDE EXPERIENCIAS PERSONALES

Vilma Páez Pérez
Universidad de Holguín, Cuba

vpaez@uho.edu.cu
vimilce2@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Para comprender cómo han evolucionado los derechos de las mujeres en Cuba, se debe partir de la historia de la isla, primero como colonia de España, luego como una neocolonia o pseudo-república bajo el dominio de los Estados Unidos y desde hace unos 60 años como país soberano e independiente. En cada una de esas etapas, aunque con peculiaridades muy propias, la situación de las mujeres se ha asemejado a la de las féminas en otros países con similares estatus político-social.

Cuba fue colonia de España por casi cuatro (4) siglos, desde 1492 a 1898, cuando los Estados Unidos intervinieron en la guerra que los cubanos libraban contra España que ejercía un sistema de explotación colonial en el que se apropiaba de los recursos de las colonias para enviarlos hacia la metrópoli. En esos años, el orden político y económico imponía grandes obstáculos para que los cubanos y las cubanas se destacaran en la esfera pública pues sus derechos estaban muy limitados con respecto a los de los españoles residentes en la isla. Era la época en que las mujeres no tenían ni voz ni voto. El primer levantamiento de los cubanos contra España ocurrió el 10 de octubre de 1868, al que le sucedieron otros que hicieron que se prolongara la guerra hasta 1898. Durante esta etapa, lo que caracteriza el papel de la mujer cubana es su participación en determinadas áreas de la vida pública, incluida la guerra, generalmente por sus lazos con un pariente masculino. La misión principal de las mujeres era apoyar al hombre y, oficialmente, no se resaltaba su papel activo, sino su espíritu de sacrificio, abnegación, lealtad y fortaleza. (Rius Fernández L. 2000)

Luego de 30 años de luchas, cuando ya la guerra estaba prácticamente ganada por el pueblo cubano, la intervención de los Estados Unidos y la firma de un pacto con España hizo que Cuba ganara una independencia a medias, mediatizada por el control de los Estados Unidos en todas las esferas de vida económica, política y social del pueblo cubano. La mujer sigue siendo invisible y solo con muy contados derechos ganados por su incesante lucha por conquistarlos. En esta primera mitad del siglo XX en Cuba, las mujeres se agrupan para luchar por sus derechos. En 1912 se creó el Partido Popular Feminista (PPF). Poco después se crearían el Sufragistas Cubanas, y el Partido Nacional Feminista (PNF). El 31 de marzo de 1913 se acuerda la integración del PNF y el PPF en el de las Sufragistas Cubanas que pedían no solo el derecho al voto sino que insistían también en lograr reivindicaciones para las trabajadoras las que se unían bajo la consigna de «Igual salario por igual trabajo».

El 10 de enero de 1934 las cubanas lograron el tan anhelado derecho al voto. Fue también en esos años que las mujeres obtuvieron otros logros como la primera Ley de Maternidad para las mujeres trabajadoras, que les garantizaban ciertos beneficios y la Ley de Divorcio Vincular (1934), que les concedió el derecho a percibir una pensión de su excónyuge siempre que lo solicitare y lo necesitare, y a la guarda y cuidado de los hijos varones menores de cinco años y de las hembras hasta su mayoría de edad.

En sentido general, la mujer vivía en una condición de miseria, explotación y opresión. Esta situación se manifestaba en 1) la opresión de clase, como campesinas u obreras y como reserva laboral explotada en la conservación del capitalismo colonial; 2) una opresión sexual en un sistema económico en que el machismo y las costumbres tradicionales constituían un baluarte de status quo; 3) la opresión por el color en un sistema en que el racismo era igualmente parte integral de mantenimiento del equilibrio de poder. (Díaz Cuellar, F. et al., 2017)

A pesar de su incesante lucha por tener una posición dentro de la sociedad, en 1953 solo el 9,8 % en la fuerza laboral total estaba constituida por mujeres. La aguda pobreza obligaba a muchas muchachas y mujeres jóvenes a refugiarse en la capital del país y en otras ciudades donde sus únicas posibilidades de sobrevivir era como criadas domésticas o prostitutas, las cuales alcanzaron una cifra sin precedente. En esa época, La Habana se había convertido en un garito¹ internacional, promovido y sustentado por la mafia procedente de Estados Unidos, solo en La Habana, en 1958, había más de 11,000 prostitutas (English, 2009).

1. Garito: caza de juego no autorizada, ilegal y, generalmente con mala reputación.

1. LA MUJER EN LA REVOLUCIÓN

En 1960, el 23 de agosto, se crea la organización que, por excelencia, agrupa a las mujeres cubanas, la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) que, desde un inicio, se propuso la conquista de todos los derechos de las mujeres y su inserción en todas las esferas de la vida socio-económica y política del país. En el acto de creación de esta organización femenina, Fidel Castro expresó:

A trabajar, a organizar y a poner en actividad el espíritu creador, el entusiasmo de la mujer cubana, para que la mujer cubana, en esta etapa revolucionaria haga *desaparecer hasta el último vestigio de discriminación*; y tenga, la mujer cubana, por sus virtudes y por sus méritos, el lugar que le corresponde en la historia de la patria.
Castro R. Fidel, 23 de agosto de 1960

Para garantizar que las mujeres estén representadas y protegidas a nivel de Estado y de Gobierno, la Presidenta de la FMC integra el Consejo de Estado y dirige la Comisión de Atención a la Mujer, la Infancia y la Juventud de la Asamblea Nacional del Poder Popular, participando en la formulación de las leyes que tienen que ver con la mujer y la infancia, entre otras, la discusión y elaboración del Código de Familia, aprobado en 1975, actualmente en proceso de revisión y modificación para adecuarlo a la nueva Constitución cubana (2019) y llamado ahora Código de las Familias.

Esa misma Constitución refrenda los derechos de la mujer y garantiza que a nivel oficial no se permita ningún tipo de discriminación. No obstante, y a pesar de los marcados esfuerzos hechos por el gobierno y las instituciones sociales y organizaciones de masas, todavía persisten rasgos de discriminación a nivel individual y social. Esta discriminación, velada por el discurso oficial de algunos, y abiertamente manifestada por otros, se hace palpable, por ejemplo, en directivos que ponen reparos a que una mujer ocupe un cargo de dirección, o cuando la propia mujer se autolimita para aceptarlo, muchas veces por anteponer a su vida laboral y desarrollo profesional el cuidado de la casa y de la familia. Todavía se arrastran prejuicios, desde la época de la colonia, que significan un lastre para el pleno ejercicio de los derechos de la mujer, de los cuales la sociedad cubana no ha podido desprenderse del todo.

Artículo 42: 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. Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios. Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna. La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley. (Constitución de la República de Cuba, 2019, p.4)

El acceso a la educación y al empleo constituye la base para promover la participación activa de la mujer en la construcción de una nueva sociedad. A mayor nivel educacional, mayores oportunidades en el mercado laboral, mayor posibilidad de participar en la toma de decisiones, mejor preparadas para ocupar cargos de dirección. Lo ideal sería lograr el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada (Landry, 2022a-b) pero se necesita de un autocompromiso de la mujer que además involucre a todos los miembros de su familia en un proyecto de desarrollo personal y familiar en el que el éxito de uno de sus miembros, en este caso de la mujer, le permita acceder a cargos políticos y administrativos en beneficio de la sociedad. (Cruz Palacios, 2022a-b)

En las primeras décadas revolucionarias se iniciaron cursos que si bien reproducían actividades típicas para mujeres tales como corte y costura, secretariado, etc., permitieron que mujeres sin empleo, prostitutas, sirvientas, amas de casa... adquirieran conocimientos para acceder a puestos de trabajo que dignificaran su aporte a la sociedad. Una de las primeras acciones para apoyar el desarrollo de las mujeres del campo, las más olvidadas y desposeídas, fue la creación en La Habana de la Escuela Nacional para Campesinas «Ana Betancourt». En dicha escuela, las jóvenes campesinas aprendían a leer y a escribir y también un oficio. Se trataba de que las mujeres del campo tuvieran acceso real a la educación y a un trabajo honesto.

En la primera mitad de la década de los años setenta del pasado siglo, se puede afirmar que se generó una verdadera universalización de la educación en Cuba permitiendo el acceso a las aulas de todos los niños y las niñas, sin distinción de edad, sexo, nivel socioeconómico, color de la piel, creencia religiosa o pertenencia territorial. «Se incorporaron a las aulas todos los niños, las niñas y jóvenes que no habían iniciado estudios en las edades que les correspondían o que los habían interrumpido, lo que dio lugar a la confluencia de una diversidad etaria en las aulas escolares (Domínguez, M.I., 2016).

Cuando triunfó la Revolución, ya yo había cumplido 6 años y no había podido ir a la escuela. Vivíamos en un barrio de la periferia, muy humilde y sin escuelas cerca. Mis padres y mis abuelos (todos analfabetos) sí estaban interesados en que yo aprendiera a leer y a escribir por lo que al abrirse un aula en una antigua nave que servía de centro de baile, mi mamá le pidió a mi tía que vivía cerca que me matriculara. Recuerdo vagamente esa aula enorme, sin pupitres y con un pedazo de pizarra colgando en una de sus paredes. Había niños y niñas muy grandes, mi prima tenía casi 9 y mi primo 8. Los tres íbamos juntos, contentos de tener escuela.²

Acceder a la Educación Superior también estuvo entre las oportunidades brindadas a la población en general y con énfasis a las mujeres. Al establecerse el sistema de becas, los hijos e hijas de obreros y campesinos tuvieron la posibilidad de incorporarse a los estudios y de llegar hasta la universidad. Con el paso de los años, a fines de la década de los años 1970, se comenzaron a abrir, primero, filiales universitarias en todas las provincias que respondían a las tres universidades existentes en el país. Estas filiales se convirtieron en Centros Universitarios y, posteriormente, en Universidades que en la actualidad ofrecen un total de 111 carreras universitarias y en las cuales se brindan las mismas oportunidades de acceso para varones y hembras.

Al terminar la secundaria básica, y ya con 14 años, gracias a que no tuve que cursar el 4^o grado³, estaba muy interesada en seguir estudiando e ingresé al preuniversitario⁴. ¡Problema! Tenía que caminar un poco más y la vida del preuniversitario no era igual por lo que comencé a tener problemas en casa. 15 minutos para caminar más de 10 cuadras, no podía asistir a actividades extracurriculares... para mi papá 'la escuela es para estudiar no para estar en reuñioncitas'. (Esta conversación tuvo lugar camino a casa pues había ido a buscarme a la escuela al notar que me estaba tardando mucho). Para mi padre, saber leer y escribir era lo que se necesitaba, ni pensar en ir a una escuela interna o ir a la universidad. Eso implicaría tener queirme

2. Los párrafos en cursiva pertenecen al testimonio de la autora.

3. A inicios de la década de los 1960, a los estudiantes que tenían resultados docentes muy altos se les daba la oportunidad de acelerar su tránsito por la escuela primaria. En el caso de la autora, de 3^{er} grado pasó directamente al 5^o grado.

4. Preuniversitario o secundaria superior. En Cuba, la enseñanza primaria consta de 6 grados (desde 6 a 12 años), la secundaria básica de 3 grados (desde 12 a 15 años) y la secundaria superior o preuniversitario de otros 3 grados (desde 15 a 18 años).

para Santiago de Cuba. Total, que terminé el 1^{er} año (10^{mo} grado) y decidí no volver a la escuela. Llegar a la universidad ni siquiera se me había ocurrido.

La política de abrir filiales universitarias en aquellos lugares lejanos a la Universidad, hizo que en Holguín, a fines de la década de los años 1960, se comenzaran a estudiar los años superiores de la Carrera de Medicina y que se abriera la carrera de Profesorado de Secundaria Básica como una extensión de la Universidad de Oriente. Había estado un curso entero fuera de la escuela, ayudando a la Federación de Mujeres Cubanas, dando clases en una Escuela obrero-campesina⁵, por las noches. Una amiga me insistió que la acompañara a matricular en la escuela pedagógica recién abierta en Holguín, y de allí... salí con mi planilla porque me fascinaba la idea de continuar estudiando. Mi planilla decía, especialidad escogida: Física-Química.

No obstante, la tendencia de que las mujeres privilegien las carreras de letras a las de ciencias era, y es, muy marcada, por lo que sin darme cuenta prácticamente me uní al grupo de español-inglés. Al graduarme en 1973, comencé a trabajar en la enseñanza media y en 1976, me trasladé para el ya Centro Universitario de Holguín, actual Universidad de Holguín, mi primer grupo de Ingeniería Mecánica tenía 7 hembras de un total de 39 estudiantes y resultaba ser una rareza tener tantas 'niñas' en el aula. En Contabilidad y Finanzas la proporción de hembras era un poquito mayor, alrededor del 40 %. Por su parte, la matrícula de la Licenciatura en Lengua Inglesa, que comenzó en la Universidad en 1990, siempre ha sido mayoritariamente de hembras, el 70 % o más. Lo mismo sucede con Periodismo y Gestión sociocultural y con otras carreras de las humanidades.

Mesa Padrón (2018), expone que «en una investigación reciente de la matrícula de la Universidad de La Habana arrojó que Psicología contaba con un 83,7 % de muchachas y Física con un 81,4 % de muchachos. Estos datos reafirman la inclinación (supuestamente natural) de ellas hacia las Ciencias Sociales y Humanísticas, y de ellos por las Exactas y las Técnicas». Esta situación ha ido cambiando paulatinamente ya que el acceso a la Universidad, en igualdad de condiciones para todos, presenta un aumento de mujeres en las aulas universitarias, representan cerca del 60 % de la matrícula en la enseñanza superior y constituyen el 65 % del total de graduados y graduadas.

5. Escuela Obrera Campesina: escuelas nocturnas para facilitar que obreros y campesinos alcanzaran el 6^{to} / 9^{no} grados. También existían las Facultades Obrero-Campesinas, que llevaban a los estudiantes a alcanzar el 12^{mo} grado.

Para garantizar el pleno acceso de la mujer al trabajo y a la sociedad se han tomado innumerables medidas a nivel nacional, provincial y territorial y se trabaja por lograr la equidad y el reconocimiento a la participación de la mujer en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad. Entre las acciones más relevantes tenemos:

- a) 1974, se aprueba la Ley de Maternidad, que otorga una licencia retribuida a las mujeres trabajadoras para el cuidado del bebé y favorece la gestión de círculos infantiles al terminar este período. Esta ley se modificó en el 2003 para permitir que los padres también puedan acogerse a tal licencia y hasta las abuelas y los abuelos, lo que le da mayores oportunidades a las mujeres para mantenerse en su puesto de trabajo con el apoyo de su familia.
- b) 1975, se aprueba el Código de Familia, en el que se reconoce la responsabilidad familiar -no solo de la madre- en el cuidado y la educación de los hijos. Este Código está en proceso de actualización luego de aprobada la nueva Constitución (2019) en la que se introducen cambios sustanciales en la concepción de la familia cubana, incluidas las familias homoafectivas.
- c) 1997, se cuenta con un Plan Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing, que se constituye como un mecanismo legal de apoyo a la incorporación plena de la mujer al empleo, el acceso a niveles de dirección superiores, salud, derechos sexuales y reproductivos; mujer y medios de comunicación, trabajo comunitario, educación y trabajo social; legislación, investigaciones y estadísticas.
- d) 2011, se aprueba el Nuevo Modelo Económico y Social cubano. En él se señala la voluntad del Estado y la sociedad cubanos de preservar las conquistas sociales logradas, en especial la educación, la salud, la cultura, el deporte, la protección social, el respeto a los derechos de las mujeres y la niñez. Asimismo, se reafirma y se estimula el reconocimiento moral y jurídico de la igualdad de derechos y deberes de la ciudadanía y las garantías para hacerlos efectivos con equidad, inclusión y justicia social, expresados en *la igualdad de oportunidades*, y el enfrentamiento a toda forma de discriminación por color de la piel, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen territorial y nacional, creencia religiosa, edad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.

En el informe presentado por Cuba al Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos, el Ministro de Relaciones Exteriores, Bruno Rodríguez Parrilla (2018), expresó que un objetivo permanente del Gobierno cubano es continuar avanzando en la promoción del derecho a la plena igualdad, y en la lucha contra elementos de discriminación por el color de la piel y contra la mujer que subsisten en la conducta de algunas personas en la sociedad cubana actual.

No obstante, ha quedado demostrado que la voluntad política y la igualdad de oportunidades no son suficientes para lograr la equidad en la sociedad si no se crean las condiciones adecuadas para su aprovechamiento y eso, en ocasiones, implica la creación de condiciones desiguales, es decir, favorecedoras a determinados grupos sociales para que las oportunidades tengan real sentido para ellos y ellas. Direccional el acceso a esas oportunidades, llegar primero a los más rezagados, a los más necesitados, a determinados grupos sociales permitiría que estos avancen en su papel dentro de la sociedad y se pongan al nivel de los otros.

2. MUJERES Y TRABAJO EN CUBA

Una rápida mirada al comportamiento de la fuerza laboral en el país nos muestra que en la década de 1950, la mujer integraba solamente el 9,8 % de esa fuerza laboral total. Muchas, por falta de instrucción y de oportunidades, trabajaban como domésticas que recibían muy bajos salarios. Solo el 3 % se graduaba en la universidad. (Díaz Cuellar et al., 2017).

En el 2017, la fuerza laboral femenina alcanzaba el 37 % del total de las personas ocupadas, según la Oficina Nacional de Estadísticas e Información de Cuba (ONEI, 2018), pero la gran diferencia está en que las mujeres constituyen el 66 % de los profesionales y técnicos del país, el 81,9 % de los profesores, maestros y científicos, y más del 70 % de los fiscales, los Presidentes de Tribunales Provinciales, los jueces profesionales.

Al graduarme de profesora de Secundaria Básica en 1973, me ubicaron a trabajar en una escuela militar. Había sido alumna ayudante⁶ durante tres años de los cuatro que tenía el programa de estudios y estaba preparada para enfrentarme al aula. Éramos más de 10 mujeres y un solo hombre, que era el Jefe del Departamento de inglés. Poco tiempo después asumí el cargo de Jefa del Departamento. Ya para esa

6. Alumno Ayudante: estudiante que, por su alto rendimiento docente y cualidades personales, le permite impartir docencia bajo la dirección de un profesor tutor.

época, las mujeres constituían mayoría en el sector de la educación y se incrementaba el número de mujeres en cargos de dirección. En agosto de 1976 pasé a trabajar en la entonces Filial Universitaria de Holguín, adscrita a la Universidad de Oriente. Cursaba el 4^o año de la Licenciatura en la modalidad de Curso por Encuentro⁷ para trabajadores y trabajadoras. La Filial universitaria crecía en correspondencia con la necesidad de profesionales en la provincia. En solo dos meses creamos el Departamento de Idiomas y ya en octubre de ese año se crea el centro Universitario de Holguín, que lo convertía en una institución de educación superior independiente y dirigida directamente por el recién creado Ministerio de Educación Superior.

La fuerza de trabajo femenina, en comparación con la masculina, tiene niveles educacionales más altos. Cada día son más las mujeres que se destacan por su activa participación en la ciencia, la innovación y la tecnología, en los sectores de la salud y la educación y su presencia en la colaboración internacional de Cuba con otros países es de más del 64,2 % de acuerdo con el Informe Nacional (2019) sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Es de destacar también la presencia de la mujer en cargos administrativos, políticos y de gobierno.

La experiencia cubana demostró igualmente que las transformaciones en la sociedad y en las mujeres no son un proceso lineal porque están sometidas a presiones externas (el bloqueo que impone Estados Unidos a Cuba durante casi 60 años es la más fuerte), a las urgencias (debido a las exigencias de toda la población de suplir sus necesidades) y por la necesidad de rectificar en todo momento los errores propios de este enorme experimento socialista en un país latinoamericano y subdesarrollado. (Núñez Sarmiento, 2013, p.162)

En un estudio realizado por investigadoras del Centro de Estudios de la Economía Cubana, de la Universidad de La Habana y del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), en seis municipios del país para diagnosticar desigualdades socio-económicas que existían en la comunidad y que afectaban a las mujeres, donde participaron diversas instituciones en el marco del Proyecto «Fortalecimiento de capacidades

7. Curso por encuentro: modalidad de estudios universitarios, semipresencial, en la que los trabajadores activos reciben sus cursos los fines de semana.

locales para disminuir inequidades», entre 2017 y 2018, las autoras Echevarría León, D., M. Rojas Piedrahita y M. Tejuca Martínez (2019) encontraron que son las mujeres las que declaran en mayor proporción no realizar ninguna actividad laboral y dedicarse solamente a los quehaceres del hogar como limpiar, cocinar, lavar, cuidar de niños y ancianos. El estudio demostró además que:

- Las que realizan actividades fuera del hogar lo hacen de manera inestable, con ingresos que dependen de su gestión personal y de las personas proveedoras como vendedoras de ropa importada u otros artículos, realizar trabajos domésticos y de cuidados para una tercera persona, hacer actividades de cuidado personal -manicura, peluquería- entre otros trabajos.
- Otra actividad que realizan las mujeres es como asalariadas en negocios privados sin el debido reconocimiento legal y protección de la seguridad social. Este tipo de trabajos se caracteriza por ser más estable que el anterior pero refleja también cierta precariedad al depender básicamente de las relaciones personales con la dirección de una empresa.
- Solo una pequeña proporción de mujeres participantes en el estudio declaró no realizar ninguna de las actividades anteriores y dedicarse a su cuidado y desarrollo personal.

Desde que se aprobó por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) la ampliación del sector cuentapropista en 2010, hasta el 2019 hay casi 600 000 trabajadores y trabajadoras por cuenta propia en Cuba. Del total de cuentapropistas, el 35 % son mujeres. La tendencia sigue siendo al crecimiento del número de mujeres en este sector de la economía pero la ampliación del trabajo por cuenta propia aún no se presenta como una oportunidad de rápido aprovechamiento para las mujeres ya que, entre otros factores, se necesita de un capital financiero inicial para abrir un negocio, y también porque todavía hay un grupo de actividades aprobadas para el ejercicio de esta modalidad consideradas típicamente masculinas, y las mujeres se emplean como fuerza contratada o como ayudante familiar no remunerada.

Es de destacar que, si bien hay oportunidades de desarrollo para las mujeres tanto en lo social como en lo político y lo económico, existen circunstancias que inciden en su aprovechamiento o no por el sector femenino. En este sentido, las mujeres y niñas que viven en zonas rurales no acceden de la misma manera a los beneficios que el Estado y sus organizaciones les ofrecen.

3. LAS MUJERES EN EL CAMPO

En el Anuario Estadístico de Cuba de 2013 se muestra que, a pesar de la migración interna desde el campo a la ciudad, se ha incrementado el número de mujeres del campo que se incorpora al trabajo. En el campo, las mujeres alcanzan el 1,05 % de crecimiento de la fuerza laboral, mientras que los hombres llegan solo al 0,89 %. No obstante, se mantiene una mayoría significativa de mujeres que se dedica a los quehaceres del hogar y a ayudar a los hombres de la familia en los quehaceres del campo sin recibir remuneración por su trabajo. Sin embargo, hay ejemplos que muestran la incorporación paulatina de la mujer a labores del campo que, hasta hace muy poco tiempo, eran exclusivas para los hombres.

La Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura surge en el 2015 para potenciar el tratamiento igualitario del género en el sector agrícola, promover prácticas comunicativas inclusivas y no sexistas, diagnosticar los problemas que obstaculicen ese objetivo para que los hombres y las mujeres del campo cubano alcancen en término de equidad igual estatura. El empoderamiento de la mujer campesina, no es un sueño, es una necesidad y está en las manos de todos y todas lograr la presencia creciente de la mujer cubana en las tareas del campo.

En Cuba se trabaja por la actualización de su modelo económico-social, por hacer cada vez de la política inclusiva una realidad palpable. Una de las medidas adoptadas en la implementación de los nuevos lineamientos económicos y sociales para lograr el desarrollo del país se relaciona con la entrega de tierras en usufructo para lograr una mayor producción de alimentos. Según cifras oficiales, hasta el año 2018, más de 200 000 mujeres se encuentran asociadas al sector agropecuario, y de ellas unas 17 000 (el 8,5 %) laboran en tierras en usufructos entregados por el Estado. Se han creado oportunidades para las mujeres, sin embargo, su acceso a esas oportunidades es minoritario; por ejemplo la ANAP (Asociación Nacional de Agricultores Pequeños) cuenta con 4 331 organizaciones de base, que agrupan a 331 874 asociados, de los cuales 35 971 son mujeres, representando solo el 11 %. Munster (2016). Por otro lado está muy arraigada la división sexual del trabajo no solo en los sistemas productivos, sino también en los espacios familiares, que limitan su participación en labores específicas de la producción agropecuaria.

Un ejemplo es el proyecto *Mujeres al rescate de la eficiencia ganadera que* agrupa a jóvenes mujeres en una cooperativa de Créditos y Servicios en la provincia de Sancti Spíritus (Obregón, 2017), y que han logrado resultados positivos en la inseminación artificial del ganado mayor, una tarea

usualmente desarrollada por hombres e inconcebible para las mujeres. «Ya no me rechazan por ser mujer, porque les hemos demostrado que somos capaces por tener conocimientos y por nuestra entrega al trabajo». (THM, 21 años).

Sin embargo, uno de los desafíos que se enfrentan y que hacen poco atractiva esta iniciativa de desarrollo del sector no estatal agrícola para las mujeres es el insuficiente desarrollo de servicios de apoyo al hogar en estas zonas, el mal estado de las vías, la escasez de transporte y la lejanía de las tierras otorgadas en usufructo. (Obregón, 2017).

4. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS

Si desde la política y el discurso oficial se valora el papel de la mujer en la sociedad cubana, todos estaríamos de acuerdo en que existe una gran comprensión de los derechos de la mujer y que se le brindan oportunidades para su integración plena a todas las esferas de la vida socio-económica y política del país. Se reconoce su protagonismo en muchas de las importantes tareas que demanda el nuevo modelo económico y social en busca el desarrollo del país. Existe un redimensionamiento del papel de la mujer en cargos de dirección en sectores prioritarios desde su presencia en el Consejo de Estado y en el gobierno, en las organizaciones de masas y sociales⁸, en el sector empresarial, en las empresas agropecuarias y cooperativas agrícolas, entre otros.

No obstante, los desafíos no desaparecen. Existen remilgos a la hora de asignarle un puesto de dirección o una posición determinada en la entidad laboral. Se da el caso de que, en ocasiones, la mujer es elegida para ocupar una determinada posición porque eso es lo que ella quiere, para darle `en la vena del gusto`⁹ como dicen algunos, no sin cierta morbosidad y con la vista puesta en un futuro cercano cuando la mujer deba renunciar por razones personales o familiares. También puede ocurrir que, a la hora de hacer el contrato o la selección para desempeñar determinada labor, se privilegien comportamientos como la permanencia en el trabajo en horario extralaboral, la disponibilidad de tiempo ilimitada, la capacidad de hacerse cargo de las situaciones de forma directa, de responder «objetiva y racionalmente» ante

8. Las organizaciones de masas y sociales en Cuba son ONGs y agrupan a los ciudadanos en sus barrios, como los CDR (Comités de Defensa de la Revolución) a las mujeres, como la FMC (Federación de Mujeres Cubanas), entre otras.

9. 'En la vena del gusto': Complacer o agradar a alguien con lo que más le gusta comer, beber o hacer.

las demandas del puesto de trabajo, algo que, para muchos, no es posible para una mujer casada, con hijos, o que tenga que proporcionarle cuidados a los adultos mayores de su familia.

Cuando comencé a trabajar como profesora de nivel medio superior¹⁰ se estaba reorganizando la escuela y me correspondió ser la jefa de la Cátedra de Inglés. Éramos muchas mujeres y un solo hombre y nos apoyábamos mutuamente. Al pasar al entonces Centro Universitario de Holguín llegaba con tres años de experiencia de dirección docente y me dieron la misión de formar el Departamento de Idiomas, el cual dirigí durante 22 años. Luego durante 10 años fui vicedecana de la recién creada Facultad de Humanidades. Si reviso mi vida laboral, me tocó ser pionera de muchas cosas y todas gracias a las puertas que se abrían y a las oportunidades que me brindaban. No sentí nunca presión por mi origen o por ser mujer. Claro, el sector de la educación es un sector privilegiado por la presencia femenina pero en esos años, Rectores y Decanos eran hombres en su gran mayoría, situación que ha ido cambiando paulatinamente en los últimos años.

Para lograr el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), el acceso integral de mujeres y niñas a la salud y la educación, y especialmente al pleno respeto y ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos es fundamental. En Cuba, el derecho a la salud y a la educación para niñas y niños está garantizado. Existe la voluntad del Estado cubano y las autoridades sanitarias para educar en una sexualidad responsable que se materializa en la prioridad que se le da a que exista una alta cobertura anticonceptiva en el país, la atención prenatal – en la cual la gestante recibe al menos diez consultas, las cuales incluyen entre otros estudios genéticos, nutricionales, psicológicos –, y que el 99 % de los partos sean institucionalizados.

Pudiera parecer entonces que la sexualidad responsable y la salud reproductiva garantizan la estabilidad y la planificación familiar, así como el bienestar para las mujeres, lo que les permitiría estabilidad personal y laboral, pero no es así. Los embarazos en la adolescencia son numerosos y son también muchas las que abandonan sus estudios por esta razón, y luego arrastran consigo otras dificultades que las sumergen en problemas con la familia, se

10. La formación pedagógica de nivel medio superior, es un subsistema con especialidades para la formación de docentes en primaria, educación especial, educadoras de círculos infantiles o guarderías, instructores de arte, secundaria básica y técnica y profesional.

convierten en madres solteras que no trabajan y por ende sufren problemas económicos y, en muchas ocasiones también problemas en la educación de los hijos.

Provengo de una numerosa familia, mi padre y sus hermanos, los hermanos de mi madre, casi todos hombres del campo tenían creencias machistas muy arraigadas y creían a ultranza que su deber era cumplir con la manutención de la familia. ¿Las mujeres? En la casa, cuidando de la familia. Debían conformarse con aprender a cocinar, lavar, criar los hijos, llevar la casa. Esto pudiera parecer cosa del pasado pero, desafortunadamente, no es así.

Tengo más de 40 primas, muy pocas culminaron sus estudios secundarios o preuniversitarios (entre 12 y 17 años). Salvo alguna que otra excepción, la universidad no se concretó para ellas. Se casaron muy jóvenes y tuvieron sus hijos también muy jóvenes. Algunas se incorporaron a la vida laboral al crecer sus hijos. Otras continuaron dependientes de sus esposos y al frente del cuidado del hogar. Las jóvenes mujeres de hoy en mi familia, salvo contadas excepciones, han seguido el ejemplo de sus madres y lo diferente que han hecho, tal vez, es que se han incorporado al trabajo aún con hijos pequeños, para contribuir a la economía del hogar.

Cuando hacía mi maestría y luego el doctorado, no pocos miembros de mi familia me preguntaban si no me cansaba de estudiar, si ya con lo que sabía no era suficiente. Por suerte no encontré otras trabas y mi esposo me apoya en todos mis proyectos. De aprender, no se acaba nunca y cada día se descubre algo que no conocíamos y que nos dice que el conocimiento es infinito.

CONCLUSIÓN

A pesar de los esfuerzos realizados, a pesar de que en Cuba y en otros muchos países del mundo se trabaja por lograr relaciones de equidad social, subsisten patrones y estereotipos asociados con la manera en que las familias y otras agencias socializadoras intervienen en la preparación de los seres humanos para la vida. En la familia cubana sigue enraizada la idea de que hay roles para los hombres y roles para las mujeres, que han sido preestablecidos por generaciones y que siempre ha sido y deberá seguir siendo así, lo que no favorece el pleno ejercicio de los derechos de la mujer.

Las oportunidades para las mujeres existen, se multiplican en cada esfera de la vida laboral y social. Sin embargo, los estereotipos arraigados en las mentes de las personas, de las propias mujeres, constituyen un desafío no muy fácil de vencer.

La mujer cubana tiene una rica historia de luchas por sus derechos. Se ha enfrentado a disímiles retos y todavía lo hace con la firme voluntad de vencerlos. Vivir en un país que se esfuerza por avanzar en su desarrollo económico y social, pero con grandes trabas para hacerlo, reclama de la sociedad y, en especial de la mujer, un gran compromiso y una gran disposición, algo que la mujer cubana ha demostrado con creces que está preparada para hacerlo.

BIBLIOGRAFÍA

- Castro R. F. (1960) Discurso pronunciado en la inauguración de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). La Habana. www.fidelcastro.cu/es/articulos/fidelcastro-sibre-fundacion-de-la-fmc-dia-historico-y-prometedor (Consultado el 13 de noviembre, 2020).
- Constitución de la República de Cuba, 1976 (24 de febrero de 1976). www.unesco.org/docs (Consultado el 13 de noviembre, 2020).
- Constitución de la República de Cuba, 2019. Gaceta Oficial de la República de Cuba, Ministerio de justicia 28. (Gaceta Oficial de Cuba 2019-406-EX5).
- Cuba. Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2019). CEPAL. Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/cuba_em_2019.pdf (Consultado el 20 de diciembre, 2021).
- Cruz Palacios, Y. (2022a). «Mujer dirigente en Cuba: Visión desde un enfoque de género», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.35-59.
- Cruz Palacios, Y. (2022b). «Femmes cadres cubaines : Points de vue selon une perspective genrée», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles : expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.35-57.
- Díaz Cuellar, F., Castro Gutiérrez, E., Mestre Oviedo, J., González Landrián, L., Torres Cancino, I. y Castro Alonso, M. (2017). La mujer cubana: evolución de derechos y barreras para asumir puestos de dirección. *Revista Médica Electrónica*, 39(5). (Consultado el 13 de noviembre, 2020).

- Domínguez, Ma. Isabel. (2016). Educación superior en Cuba e inclusión social de las juventudes. *Nómadas* (Col), núm. 44, abril, 2016, pp.83-103. Universidad Central Bogotá, Colombia. <http://www.redalyc.org/comocitar.oua?id=105146818006> (Consultado el 20 de diciembre, 2021).
- Echevarría León D., M. Rojas Piedrahita y M. Tejuca Martínez (2019). Género y trabajo: puntos ciegos de las políticas de empleo en Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. vol.7 no.3 La Habana jul.-set. 2019. Versión On-line. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000300011&lng=es&nrm=iso. (Consultado el 30 de junio, 2020)
- English, T. J. (2009). Havana Nocturne: How the Mob Owned Cuba and then Lost it to the Revolution. En: William Morrow. *Estado de Población Mundial (2017): Mundos Aparte: la salud sexual y los derechos reproductivos en tiempos de desigualdad*. <http://www.unfpa.org/es/swop> (Consultado el 20 de diciembre, 2021)
- González Pagés, J. C. 2009. «Feminismo, sufragismo y machismo en Cuba: tres conceptos y dos mujeres». <http://palabrademujer.wordpress.com/2009/11/14/feminismo-sufragismo-y-machismo-en-cuba-tres-conceptos-y-dos-mujeres-2/> (Consultado el 2 de diciembre, 2021).
- Landry, R. (2022a). «El desafío de mantener el espíritu juvenil en el entorno laboral para desarrollar el sentido de humanidad», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.177-197.
- Landry, R. (2022b). «Le défi d'une jeunesse d'esprit au travail pour plus d'humanité», dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.177-197.
- Mesa Padrón, D. (2018). Equidad universitaria + hombres y – «letradas». *Revista Alma Mater*. 20 de junio de 2018. La Habana. Cuba
- Munster B. (2016) La mujer rural en Cuba: un aporte a las políticas públicas. IPS Cuba. <https://www.ipscuba.net/espacios/por-su-propio-peso/con-lupa/la-mujer-rural-en-cuba-un-aporte-a-las-politicas-publicas/> (Consultado el 28 de noviembre, 2021)
- Núñez, M. (2001). Estrategias cubanas para el empleo femenino en los noventa: un estudio con mujeres profesionales. Universidad de La Habana. Facultad de Sociología Papers 63/64 pp.141-170
- Obregón Macías Y., (2018). Sueños con nombre de mujer. Periódico *Trabajadores*. Publicado el 8 de marzo de 2018. La Habana Cuba.
- Ochoa Ardite, Y. (2022a). «Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba», en L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié y M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Montreal, Edición JFD, p.83-103.

- Ochoa Ardite, Y. (2022b). « Réflexions sur l'inclusion des femmes en Enseignement supérieur à Cuba », dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes*, Montréal, Éditions JFD, p.81-101.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información de Cuba (ONEI, 2018), República de Cuba. Edición 2019. Aec-2019-O.pdf
- ONU. (2000) Las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica [Internet]. Nueva York: *Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing; 2000*. <http://www.padrefejoo.com/pdfs/filo/CONFEE.pdf>
- Rius Fernández L. (2000) Roles de Género - Mujeres Académicas - ¿Conflictos? [Internet]. La Habana: Facultad de Psicología y Cátedra de la Mujer. Universidad de La Habana; 2000 [citado 14 Nov 2021]. Disponible en: <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>
- Rodríguez Parilla, B. (2018). Informe al Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos 2018 de la ONU. <http://www.cubaminrex.cu/sites/default/files/2019-01/Informe%20Cuba%20EPU%202018.pdf> (Consultado el 13 de noviembre, 2020).

Conclusión

ENTENDER, REEXPRESAR Y VIVIR: EXPERIENCIAS DE CRECIMIENTO PROFESIONAL Y PERSONAL A TRAVÉS DE LA TRADUCCIÓN

Como la experiencia de todo el libro es especial, también lo es la experiencia de traducción. Las traductoras dirigidas por Rebeca Torres Serrano quisieron concluir este libro hablando de su experiencia de traducción tanto para realizar la versión francesa como la versión española. Las participantes en este equipo nos presentan el proceso que vivieron en este trabajo de traducción.

La traducción es una herramienta de comunicación lingüística intercultural que trasciende la transposición de códigos lingüísticos de una lengua a otra. Es la interpretación de las culturas y sus esencias para luego llevar esos mensajes a otras culturas, con otras esencias y que esos mensajes lleguen íntegros en su sentido y su identidad. Precisamente ha sido esa nuestra labor, la labor de un equipo de traductoras de la Universidad de Holguín, Cuba, quienes hemos traducido el libro *Femmes en situations professionnelles: expériences cubaines et canadiennes / Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*. Es un libro colaborativo sobre las temáticas de género e interseccionalidad, contextualizado en el ámbito profesional, que contiene textos de mujeres, profesionales de Cuba y Canadá. Es un libro con una narrativa diferente porque no se decanta únicamente como texto científico e investigativo, sino que imbrica la experiencia de cada autora en su desarrollo como individuo, para aportar una perspectiva diferente, más humana. La traducción de esta obra se ha presentado como una oportunidad invaluable para nosotras, traductoras cubanas jóvenes, quienes hemos experimentado un crecimiento profesional y personal que marca un punto de inflexión en nuestras vidas. Cada una de nosotras comparte su experiencia y revela las interioridades de ese proceso de crecimiento a través de nuestra labor en el proyecto.

REBECA TORRES SERRANO. TRADUCTORA E INTÉRPRETE. PROFESORA DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE LENGUA INGLESA DE LA UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN.

Las temáticas que abordan la discriminación de género y de raza, en sus diversas manifestaciones, comenzaron a calar hondo en mí desde hace algún tiempo y ya forman parte de mi desarrollo identitario. Antes pasaban inadvertidas, hasta cierto punto. Miraba de lejos, como espectadora distraída.

Soy una mujer joven, cubana, blanca, de pelo rizo y corazón mestizo. En Cuba, sin importar lo que diga el documento de identidad, somos una mezcla indomable de sangre de los ancestros: los blancos, los negros, los indígenas y todos aquellos que pasaron en algún momento por esta tierra. En la era pos revolucionaria, no hay diferencias institucionalizadas en cuanto al género o al color de la piel, hay diferencias profundamente arraigadas en el imaginario popular.

Soy traductora y profesora. No podría decir cuál de los dos disfruto más, cada cual tiene su encanto, pero no puedo negar que contribuir al desarrollo humano, en los distintos niveles, gratifica y brinda una gran paz espiritual. Recientemente, he tenido la posibilidad de integrar ambas aristas de mi trabajo gracias al encargo de traducción de estos libros, la traducción de un libro sobre género, sobre interseccionalidad, sobre experiencias de vidas de mujeres en el ámbito laboral; un libro con el cual me he identificado. He reunido un equipo de lujo para realizarlo: dos de mis mejores estudiantes y tres de las mejores recién graduadas que se adiestran en el departamento de Lengua Inglesa de la Universidad de Holguín. En total, trabajan conmigo cinco mujeres jóvenes, que comparten muchas capacidades, cualidades, talentos y, sobre todo, compromiso, y como todo grupo humano es heterogéneo.

Este encargo de traducción es especial, sobre todo para ser traducido por un grupo de mujeres. Es un libro que reúne textos de mujeres, de Cuba y de Canadá, que comparten sus experiencias personales para narrarnos desde su perspectiva, cómo ha sido su devenir en el área profesional y los retos que han enfrentado por ser mujeres, por ser mujeres negras, por ser mujeres negras en contextos de inmigración, por ser mujeres de ciencia, de ingeniería o de matemáticas, por ser mujeres dirigentes, por ser mujeres de orígenes humildes. El punto en común, no solo ser mujeres en el ámbito profesional y los obstáculos en el camino, ya sean directos y externos, indirectos e internos o ambos; sino la perseverancia, la fortaleza de carácter y de espíritu, que les permitieron desarrollarse plenamente en sus respectivos contextos a pesar de los inconvenientes.

¿Quiénes éramos antes de enfrentar este encargo de traducción? ¿Quiénes somos ahora? ¿Puede realmente un mes de trabajo en un encargo de traducción, generar algún cambio en el pensamiento de quienes traducen? Para muchos la respuesta sería no. Sin embargo, hay que vivir la experiencia para poder responder con propiedad. No es lo mismo ser un espectador, que meterse en la piel y en las historias de estas mujeres para poder traducir sus textos y que las lectoras y los lectores experimenten y sientan como si leyeran a las autoras en la lengua original.

Ciertamente, la experiencia de trabajo en este proyecto de traducción me ha cambiado, me ha sensibilizado aún más en cuanto a las temáticas abordadas. Me ha hecho reflexionar aún más sobre por qué estudié una carrera de letras y no una de ciencias, ingeniería o matemáticas o sobre por qué, en mis años de adolescencia y temprana juventud, quería tener el pelo liso y no rizado, o quizás en por qué nunca he querido destacarme, ni ocupar algún cargo directivo, de mayor o menor relevancia. Indudablemente, ha contribuido a un cambio de perspectiva, a aumentar mi autoconfianza, mi autoestima y mis ganas de hacer más y desarrollarme más como profesional. El empeño y perseverancia de las autoras, y su narrativa empoderada, me han impulsado a crecer como persona, como profesional, como mujer.

ROSALÍA ARCOS ÁLVAREZ. ESTUDIANTE DE 5^º AÑO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN LENGUA INGLESA CON SEGUNDA LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS.

Antes de emprender este proyecto, siempre consideré demasiado radicales y hasta exageradas algunas instancias en las que las féminas expresaban haber sido víctimas de discriminación u otro tipo de injusticia. Sin embargo, el proceso de traducir los textos asignados me brindó la oportunidad de conocer historias que me hicieron reflexionar al respecto. Al estudiar los textos de las autoras cubanas concienticé el hecho de que en Cuba la discriminación de la mujer no está institucionalizada; sin embargo, persiste un pensamiento colectivo machista que no solo forma parte del pensamiento masculino, sino que muchas mujeres también se hacen eco de estas concepciones.

Por otro lado, los textos de las autoras francófonas me permitieron relacionarme con conceptos totalmente desconocidos para mí hasta el momento, como es el caso de interseccionalidad, el *outsider within*¹ y la teoría del punto de vista feminista. Conocer la lucha de las mujeres negras fue revelador en muchos aspectos. Tal vez una lectura superficial de algunos temas tratados como el estilo del cabello afro, puede propiciar que el lector piense al respecto como algo fútil, sobre todo por la falta de familiaridad con el tema. Sin embargo, al provenir de una familia afrodescendiente y lucir mi cabello rizo, he experimentado en carne propia algunas de las instancias narradas por las autoras; por ejemplo, aquella donde las personas te ven como algo exótico debido a tu apariencia, que les genera «curiosidad», lo que hasta cierto punto es insultante, de tocarte el cabello como si fuera algo de otro mundo. Por

1. El estatus de *outsider within*, o sea, el estar simultáneamente afuera y adentro es teorizado por Collins a través de la experiencia de las mujeres negras en diferentes esferas de las que han sido históricamente excluidas. Collins lo ejemplifica con las trabajadoras domésticas negras que trabajan para familias blancas: son a la vez un «miembro privilegiado» (Collins, 1986) de esta familia y *outsider*, es decir foráneas, extranjeras.

supuesto, no he sido víctima de la discriminación racial al estilo Kingsblood Royal². Sin embargo, a pesar de que la cultura cubana se puede catalogar como un «ajiacó»³, todavía existen quienes catalogan de «pasa»⁴ al pelo rizo o afro como una forma de insulto, mientras que yo me siento orgullosa de mi melena enredada y voluminosa.

Traducir estas experiencias me enseñó que el no haberme sentido en algún momento infravalorada por ser mujer, no quiere decir que la discriminación y el machismo no existan. Me doy cuenta de que si he sido víctima de una sociedad machista, simplemente no lo notaba. Además, al catalogar ciertos testimonios femeninos como exagerados y ridículos, yo también contribuía y me hacía eco de la discriminación. Resulta importante destacar la influencia que ha tenido este trabajo en nuestro equipo, no solo como traductoras sino como mujeres. Me llena de orgullo haber podido formar parte de dicho proyecto pues, aparte de contribuir con mi realización profesional, siento que adquiriré una visión mucho más consolidada y fortalecida de lo que significa ser una mujer afrodescendiente en la sociedad actual. Estoy completamente segura que al finalizar este trabajo todas nos sentimos mujeres en evolución y renovadas.

YULIET DE LA CARIDAD FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ. GRADUADA DE LA CARRERA LICENCIATURA EN LENGUA INGLESA CON SEGUNDA LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS. PROFESORA EN ADIESTRAMIENTO EN EL DEPARTAMENTO DE LENGUA INGLESA.

¿Seré capaz? Fue lo primero que pensé cuando recibí la propuesta de unirme al proyecto de traducción. Para ser sincera sentía una mezcla de emoción y temor. A pesar de que hace más de un año obtuve una licenciatura en Lengua inglesa con segunda lengua extranjera: francés y de haber estudiado traducción durante esos años, la palabra «traductora» se siente aún demasiado grande para mí. Mi poca experiencia laboral es en el área de la enseñanza

2. Novela del escritor estadounidense Sinclair Lewis, publicada en 1947 por la editorial Random House. Es una obra de sátira sobre la temática de la discriminación racial y los prejuicios en los Estados Unidos de los años '40, poco tiempo después de la II Guerra mundial. Narra la discriminación que sufren Neil Kingsblood, un hombre blanco de clase media y su familia, en un pequeño pueblo de Minnesota en Estados Unidos, luego de que el personaje principal descubre que tiene ascendencia afroamericana.

3. El ajiacó es un plato típico cubano, es un guiso de caldo con carne y viandas de todo tipo. Fernando Ortiz, reconocido etnólogo, antropólogo, jurista, arqueólogo, lingüista cubano, que realizara grandes aportes a la antropología cultural como el concepto de transculturación y la indagación en la formación de la identidad cubana diría «*Cuba es un ajiacó*» para representar metafóricamente el hecho de que nuestra cultura es una gran mezcla.

4. Manera despectiva de referirse al cabello que no es lacio, usualmente haciendo alusión al cabello de los negros como desprovisto de belleza y estilo.

del francés como lengua extranjera en la universidad. La participación en el proyecto se presentaba como una oportunidad maravillosa, y a su vez como un reto enorme y una gran responsabilidad. Finalmente, decidí embarcarme en este viaje sin tener idea del impacto que tendría en mí, como profesional y mujer.

Fue fascinante sumergirme en una realidad completamente diferente a la mía, al traducir la historia de una mujer negra, inmigrante en Canadá. Su compromiso con la superación profesional a pesar de los obstáculos, es verdaderamente admirable. Traducir esta historia de vida me hizo reflexionar sobre el valor de la perseverancia, y la importancia de tener claras tus metas y aspiraciones sin dejar que otros te desalienten. Evidentemente, el tema de la mujer dirigente cubana se sintió mucho más cercano, aunque no dejó de sorprenderme. La posibilidad de traducir las vivencias y opiniones de una mujer dirigente, me permitió mirar más de cerca esa figura a veces distante. Comprendí entonces la batalla por la conciliación del mundo laboral y personal en las mujeres que ocupan cargos de dirección, además de la fuerte influencia que todavía tiene el imaginario social machista, en una sociedad que logró superar el sexismo institucionalizado. El crecimiento profesional fue, sin duda alguna, una ventaja de mi participación en el proyecto. Sin embargo, el aprendizaje fue más allá de la mera expansión del vocabulario o el desarrollo de técnicas de traducción. Estas vivencias me llevaron a observar con un ojo más crítico las interacciones sociales de todos los días, y a ser más consciente de que la discriminación toma muchas formas y algunas a veces escapan a nuestra percepción. De cada artículo me llevé una experiencia de vida, un nuevo modo de ver lo que representa ser una mujer en una sociedad patriarcal y el entendimiento de que todas las mujeres tenemos el deber de construir una sociedad más equitativa.

CLAUDIA LIANET CÓRDOVA FIGUEIRA. GRADUADA DE LA CARRERA LICENCIATURA EN LENGUA INGLESA CON SEGUNDA LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS. PROFESORA EN ADIESTRAMIENTO EN EL DEPARTAMENTO DE LENGUA INGLESA.

Hoy, con 24 años, soy una mujer orgullosamente trigueña y una joven profesora del departamento de Lengua Inglesa de la Universidad de Holguín. Hace solo un año que culminé mis estudios y obtuve mi licenciatura en Lengua Inglesa con segunda lengua extranjera: francés. Durante mis años como estudiante universitaria recibí formación en los campos de la traducción y la interpretación, pero no tengo una vasta experiencia profesional en estas áreas. Es por ello que, cuando supe que tendría la oportunidad de trabajar en un equipo de traducción me sentí emocionada y nerviosa a la vez. Estoy muy agradecida por la confianza depositada en mí para llevar a cabo este proyecto, el cual fue una inmensa oportunidad de aprendizaje.

Aun así, no pude dejar de lado el miedo, entre otras cosas, de no estar a la altura de las expectativas. Afortunadamente, conocer sobre qué iba a tratar el proyecto solo sirvió para inspirarme más. Esperé ansiosamente la primera reunión y la distribución del trabajo. Disfruté cada paso del proceso de traducción y de la interacción con las otras mujeres maravillosas del equipo. El apoyo y la colaboración fueron grandes pilares para lograr realizar esta tarea con la calidad requerida. Siento que este proyecto me permitió mejorar enormemente mis habilidades como traductora y mis conocimientos del idioma francés. Pero sin dudas uno de los aspectos más interesantes fue el poder conocer sobre las experiencias de las autoras, mujeres en un entorno en el que todavía existe discriminación y machismo que las obligó a dar lo mejor de sí para salir adelante.

De estas lecturas aprendí muchas lecciones que estarán siempre conmigo. Aprendí que la batalla por la igualdad de género y contra la discriminación se libra en varios campos, incluso en la forma de escribir y hablar. Aprendí que conciliar la vida personal con la vida profesional puede llegar a ser difícil, sobre todo cuando se tiene la intención de ascender hasta la cima profesional; pero con un espíritu juvenil y con la ayuda de las personas adecuadas, es posible dejar de lado los estereotipos y lograr nuestros propósitos. Aprendí que muchas veces nuestra apariencia repercute en nuestro destino, pero si mantenemos nuestra autenticidad y demostramos nuestras capacidades podemos opacar cualquier rastro de discriminación. En resumen, lo esencial es no quedarnos calladas, debemos actuar para lograr un mundo mejor para las mujeres del futuro. Si bien nunca he experimentado el amargo sabor de la discriminación, o al menos no directamente, al leer sobre las experiencias de vida de estas autoras no pude evitar pensar en algunas situaciones que hasta ahora nunca había asociado a este tema. Recordé mi niñez y cómo tuve que dejar de practicar kárate porque poco a poco las demás niñas fueron abandonando el entrenamiento hasta que solo quedábamos dos. Por otro lado, también pensé en mi grupo de la universidad y cómo de 20 estudiantes solo 4 eran varones. Puede que estas situaciones hayan sido casualidad, pero después de trabajar en este proyecto comienzo a pensar que no son más que el resultado del machismo arraigado en nuestra sociedad que determina en qué son buenos los chicos (deportes, ciencias,) y en qué son buenas las chicas (letras y humanidades). Estoy orgullosa como mujer y como joven profesional de haber tenido la oportunidad de participar en este proyecto. Espero que las historias de este libro permitan guiar a las lectoras y a los lectores hacia una conciencia y sensibilidad para la lucha contra todo tipo de discriminación.

ELIANIS PÁEZ CONCEPCIÓN. ESTUDIANTE DE 5^o AÑO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN LENGUA INGLESA CON SEGUNDA LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS.

Ser parte de un equipo de traductoras jóvenes que luchan día a día contra problemas de salud, familiares, económicos, y de toda índole, para abrirse paso en el ámbito profesional ha tenido gran repercusión en mí. Soy mujer, joven, madre, esposa, hija, nieta, sobrina, ama de casa; soy estudiante y trabajadora; ¡soy cubana! Puede parecer improbable para muchos, pero existen muchísimas mujeres que han logrado alcanzar sus metas profesionales sin descuidar todas estas otras facetas que, a pesar de ser sumamente difíciles por sí solas, aún no son reconocidas como tal por la sociedad. Lo impresionante es que antes de realizar este trabajo de traducción, yo asumía como normales las reproducciones sociales tradicionales sobre las cuestiones de género. Hasta ahora me doy cuenta de cuan inmensa ha sido y es mi hazaña para terminar de formarme como profesora de idiomas, traductora e intérprete, capaz en todos los sentidos, así como la de toda mujer que lleva una carga familiar considerable sobre sus hombros y anhela ser una profesional respetable.

Este mes de inmersión en el tema del feminismo y la lucha por la igualdad y equidad de género, raza, etnia, religión, y contra toda forma de discriminación, me abrió las puertas de un mundo que desconocía. Particularmente llamó mi atención la discriminación que sufren muchas mujeres en el ámbito de las ciencias puras, como en las matemáticas, lo que limita su especialización y realización profesional. Además, me impresionó la manera en que ciertas instituciones descartan el currículum de una mujer sumamente capacitada por defender las ideas feministas. ¡Y estamos en el siglo XXI!

Conocer sobre las experiencias de vida de mujeres sencillas pero grandiosas que han sabido crecerse ante las adversidades y la discriminación me llevó a repensar varios momentos de mi propia vida. Como cuando pedía permiso a mi mamá para jugar pelota, bolas o trompo con algunos vecinitos y ella me llamaba marimacho⁵, o cuando prefería quedarme estudiando en vez de salir a pasear o a una fiesta y me tildaban de aburrída, o cuando recibía algún reconocimiento por ser de las más aplicadas e integrales de la escuela y me convertía en la puntualita⁶; sí, casi siempre éramos niñas las reconocidas y discriminadas por ello, no los niños. La sociedad espera que las niñas y los niños se comporten según los patrones establecidos; por tanto, todo lo que

5. Término usado con frecuencia como calificativo de mujeres de cualquier edad que realizan actividades «propias de los hombres».

6. Término usado para referirse a alguien muy estudioso, aplicado, responsable. Este término generalmente tiene una connotación negativa, de reproche.

vaya en contra de estos va en contra de la sociedad. Al convertirme en madre comencé a preocuparme por mi físico. Veía como miraban a las muchachas de mi edad luciendo su cuerpo en la playa y a mí solo me decían: ¡oye, como has engordado y tienes la pasa en candela! ¡Mi cabello rebelde siempre recibiendo elogios! Hasta hace poco, callaba, me hacía la sorda, y permitía que situaciones como estas me afectaran. Sin embargo, esta increíble oportunidad de crecimiento profesional como traductora, marcó un antes y un después en mi forma de ver la vida. Desde entonces, veo el mundo que me rodea con otros ojos. Con ojos nuevos, capaces de distinguir lo que antes pasaba desapercibido frente a ellos. Luego de esta experiencia de solo un mes a mis casi veintiséis años, logro darme cuenta de que he sido víctima de múltiples formas de discriminación a lo largo de mi corta vida. Ahora, soy una mujer más consciente y menos influenciada por acciones discriminatorias; soy más humana y más comprensiva. Este libro me cambió, y gracias a él hoy soy una mujer mejor.

YILENNIS RODRÍGUEZ RAMÍREZ. GRADUADA DE LA CARRERA LICENCIATURA EN LENGUA INGLESA CON SEGUNDA LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS. PROFESORA EN ADIESTRAMIENTO EN EL DEPARTAMENTO DE LENGUA INGLESA.

Como cualquier joven ávida de conocimientos y profesional recién graduada, la idea de superarme y llegar a ser alguien en la vida es una meta prioritaria. Me gradué de la carrera universitaria Licenciatura en Lengua Inglesa con segunda lengua extranjera: francés hace menos de un año, y he trabajado durante este tiempo como profesora en la Universidad de Holguín. Mi trabajo ha estado ligado a las asignaturas de traducción e interpretación. Consecuentemente, cuando se inició este proyecto, la oportunidad de poner en práctica los contenidos estudiados en la carrera y probarme como profesional a una escala colaborativa internacional fue de ensueño.

Siempre me he considerado una feminista progresista, y el hecho de haberme criado en una familia con principios machistas ha sido un reto constante. Este proyecto me ayudó a encontrar un apoyo y una guía para seguir luchando por reformar estas conductas patriarcales, principalmente en mi propio círculo social y especialmente en mi familia. Los artículos que traduje trataban mayoritariamente el tema del liderazgo de la mujer en el mundo académico. Las experiencias de las autoras cubanas y canadienses en este ámbito, me empoderaron e inspiraron a lograr ese reconocimiento social del que tanto se enorgullecen. Me impactó la manera en la que estas mujeres han logrado sobrellevar la carga de su vida personal con la profesional, alcanzando una armonía y guiando a otros excepcionalmente. El tiempo, la dedicación y el esfuerzo invertidos en este proyecto valieron la pena totalmente.

Necesité mucha preparación en los temas a traducir y las polémicas abordadas me incitaron a estudiar a profundidad este mundo y a desarrollar empatía más allá de las diferencias culturales o generacionales. En ocasiones me sentí tan identificada al verme cargada de estrés, tomando descansos para poder escuchar los problemas de algún miembro de la familia, o para desarrollar las tareas del hogar, anécdotas presentes en los mismos artículos que estaba traduciendo. Gracias a estos y la experiencia de acercarme al tema soy más consciente de que aún hay mucho por lograr en este campo, y que vivimos estas discriminaciones y agresiones a veces de forma tan sutil que no las identificamos y por tanto no hacemos nada por cambiarlas. A través de estas mujeres líderes con tantas responsabilidades, aprendí que todo es posible, que solo se necesita tener la confianza, paciencia y disposición para demostrarle a todo el que nos rodee y a nosotras mismas, que somos capaces de alcanzar cualquier meta propuesta por muy difícil que sea el camino y por muchos obstáculos que la sociedad nos imponga.

Para concluir, las experiencias vividas por nosotras, mujeres jóvenes cubanas, de diversos orígenes étnicos, religiosos y sociales, durante la traducción de este libro han sido invaluable desde el punto de vista profesional, personal, cultural e identitario. Hemos traducido desde un enfoque colaborativo un libro que es en sí una colaboración entre mujeres profesionales de Cuba y Canadá. Hemos aprendido acerca de las temáticas de género, racialidad e interseccionalidad, no solo gracias a las experiencias de vida de las autoras sino a los recorridos histórico-lógicos que cada una realiza en su texto sobre los contextos donde se han desarrollado. El aspecto más relevante de nuestro trabajo ha sido contribuir a lograr una obra acabada, para que las lectoras y los lectores de ambos contextos puedan sumergirse en las historias, aprender y sensibilizarse con el tema tanto o más, de lo que lo hemos hecho nosotras, que a fin de cuentas hemos sido las primeras lectoras.

Notas biográficas

MARYBEXY CALCERRADA GUTIÉRREZ

Marybexy Calcerrada Gutiérrez es Licenciada en Psicología por la Universidad de Oriente en Cuba, Máster en Estudios de Género por la Universidad de La Habana. Doctora en Ciencias Filosóficas por la Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. Profesora titular de la Universidad de Holguín, ha publicado diversos artículos en varias revistas y capítulos en libros dedicados al análisis de fenómenos sociales desde la perspectiva de género. Tiene publicaciones en España, Francia, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y Cuba. Sus líneas de investigación desde la perspectiva de género incluyen: desigualdades y justicia social, estudios de familias y el campo de las identidades colectivas. Asimismo, en su labor docente se ha dedicado a transversalizar la concepción feminista en materias de tradición androcéntrica como Historia de la Filosofía e Historia de la Psicología, labor que igualmente ha desarrollado en programas académicos a los que tributa: Licenciatura en Psicología y otras licenciaturas de la Universidad de las Artes en su territorio. Asimismo, en Diplomado de Género y Derecho; Maestría en Ciencias Sociales y Axiología; y Doctorado en Filosofía. Igualmente, sus resultados de investigación han sido socializados en múltiples eventos académicos de carácter internacional. De esta misma manera, ha presidido la organización científica de eventos en el área de las ciencias sociales y ha dirigido áreas académicas y de investigación. La divulgación de su experiencia integra participación como experta en temas de género en programas televisivos, radiales y otros medios alternativos, así como tribunales de licenciatura, maestría y doctorado orientados a estos temas. Es miembro del Consejo de las Ciencias Sociales en la Provincia de Holguín, de la Comisión de seguimiento a los avances de las mujeres en este territorio y del Consejo Asesor del Gobierno en su provincia, de la Sociedad Cubana de Psicología y de la Asociación de Pedagogos de Cuba.

marybexy@nauta.cu

YAQUELIN CRUZ PALACIOS

Yaquelin Cruz Palacios es Licenciada en Letras por la Universidad de Oriente (1995), Cuba. Especialista en Lingüística Hispánica (Universidad de La Habana, 1999), Doctora en Ciencias Pedagógicas (2013) y Profesora titular de la Universidad de Holguín (UHo). Profesora en pregrado y postgrado

de disímiles asignaturas (Estudios Lingüísticos), y jefa de tres proyectos de investigación. Cursó estudios de francés en la Alianza Francesa (1995-1998). Impartió clases de francés a colaboradores (2012-2015) y de español como lengua extranjera en Cuba (2014-2017), en la Universidad de Montpellier (2008) y en el Instituto Universitario de Formación de Maestros (IUFM) de Nimes (Francia (2009)). Investiga acerca de la didáctica del léxico, la competencia comunicativa y la enseñanza-aprendizaje del español como lengua materna y extranjera. Ha participado en eventos nacionales e internacionales y sus resultados científicos han sido publicados en revistas indexadas de prestigio nacional e internacional. Miembro del Consejo de Redacción de la Revista de Innovación y Desarrollo Social y par académico de la Revista Panorama (Colombia). Es Presidenta del Consejo Científico de la Facultad de Comunicación y Letras en la UHo y Presidenta del Tribunal de Mínimo de Español; es miembro de los Tribunales de la Especialidad para ratificación y cambio de Categoría a Profesor auxiliar y titular (Español-Literatura y Lenguas Extranjeras). Miembro del claustro de la Maestría en Comunicación Social (UHo), de la Maestría en Didáctica del Español y la Literatura (Universidad de Guantánamo) y del Doctorado en Pedagogía (UHo). Jefa de carrera de Humanidades (2009-2010), Jefa de carrera (2014-2015) y Jefa de departamento (2015-2017) de la carrera Español-Literatura. Se desempeña desde 2017 en el cargo de Vicedecana de Investigación y Postgrado de la facultad de Comunicación y Letras de la UHo. En lo referente a los estudios sobre la mujer, sus líneas de investigación recientes se enfocan hacia el sexismo lingüístico, la identidad genérico profesional, el enfoque de género visto desde las potencialidades estéticas de la obra literaria y la lectura digital como herramienta cultural para trabajar el enfoque de género; sobre estas temáticas dirige actualmente dos tesis doctorales; ha presentado ponencias en eventos nacionales, entre ellas: *A la búsqueda de un reconocimiento: la lucha por la igualdad de palabras; La confusión entre el género gramatical y el sexo biológico*. Es miembro de la Cátedra de mujer y familia de la UHo.

ycpalacios@uho.edu.cu

yacruzpa@gmail.com

CLAIRE DESCHÊNES

Claire Deschênes es Doctora en Ciencias (en Ingeniería Mecánica) y profesora emérita del Departamento de Ingeniería Mecánica de la Universidad Laval en Quebec. En 1989, Claire Deschênes fue la primera mujer en convertirse en profesora de ingeniería de la Facultad de Ciencias e Ingeniería

de la Universidad Laval. En esta universidad, Deschênes crea dos centros de investigación, el Laboratorio de Máquinas Hidráulicas y el Consorcio de Máquinas Hidráulicas. Al mismo tiempo, se involucra considerablemente en la promoción de la presencia y el progreso de las mujeres en ciencias e ingeniería. De 1997-2005, fue titular de la Cátedra CRSNG para las mujeres en ciencias e ingeniería en Quebec. Es cofundadora de tres organizaciones sin fines de lucro (OBNL, por sus siglas en francés) sobre este tema: INWES, CIWES-ICFIS y AFFESTIM. Además, desde 1997, dirige la revista académica *Recherches féministes*. Claire Deschênes ha recibido múltiples distinciones. Es dama de la Orden Nacional de Quebec (2021) y miembro de la Orden de Canadá (2019). En el 2020 se convirtió en la primera mujer en recibir el *Prix Lionel-Boulet*¹, por su notable trayectoria investigativa en la especialidad industrial y su aporte al crecimiento económico de Quebec. Ha recibido dos Doctorados honoris causa², uno de la Universidad de Sherbrooke en el 2019 y otro de la Universidad de Ottawa en el 2016.

claire.deschenes@gmc.ulaval.ca

JANETTE MARÍA GARCÍA COBAS

Janette María García Cobas es Licenciada en Psicología por la Universidad de Oriente en Cuba con formación en Estudios de Género y Trabajo social comunitario con vasta capacitación en dirección de proyectos de transformación en países como Alemania. Máster en Psicología Clínica y Diplomado en Estudios de Género por la Universidad de La Habana. En su experiencia se incluye la actividad docente universitaria, la coordinación del Programa Académico: Diseñando, gestionando y facilitando cursos de carácter social a diferentes grupos humanos. Entre los cursos que ha impartido se incluyen: La Violencia contra la Mujer; Acercamiento a los Estudios de Género; La Teoría de Género, su implementación en proyectos de desarrollo local; Intervención comunitaria en contextos rurales para la prevención de violencias, la equidad de género y la educación sexual. Hasta la actualidad se desempeña como facilitadora del Modelo Educativo Diálogo de Gestiones, Metodología de Formación a Emprendedores y Microempresari@s.

janettemariagarcia@gmail.com

1. El Premio Lionel-Boulet es un premio que otorga el Gobierno de Quebec a investigadores e investigadoras que se han destacado por sus aportes a la ciencia y la tecnología, su liderazgo en los avances de las ciencias, y su contribución al desarrollo económico de Quebec.
2. Título honorífico que otorga una universidad, asociaciones profesionales, academias o colegios a personas que se han destacado en determinados ámbitos profesionales, pero no son necesariamente licenciados en una carrera específica.

LEIDIEDIS GÓNGORA CRUZ

Leidiedis Góngora Cruz (Holguín, 1981) es Licenciada en Historia por la Universidad de Oriente (2004). Máster en Historia y Cultura en Cuba por la Universidad de Holguín (2011). Profesora auxiliar del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín. Sus investigaciones abordan la temática femenina y del pensamiento cubano. Además, es miembro de la Unión Nacional de Historiadores de Cuba (UNHIC), la Asociación de Pedagogos de Cuba (APC) y la Asociación Latinoamericana de Historia (ALAHIS). Dirige el Grupo Científico Estudiantil: *Estudios sobre mujeres*, de la carrera Licenciatura en Historia. Sus publicaciones sobre la temática femenina abordan: la prostitución en Holguín (2019); la lucha por la igualdad de derechos sociales (2021); las mujeres y la fotografía; las luchas por los derechos de las mujeres en las primeras décadas de la República; la situación socioeconómica de las mujeres en el Municipio de Holguín; las mujeres en el seno de la sociedad colonial cubana entre 1878-1895; el divorcio en Cuba; la participación de las mujeres en la escena política y social en Las Tunas, en Bayamo; la situación de las mujeres en el seno de la sociedad republicana entre 1952-1958 (2017); Notas sobre el sufragio de las mujeres en Canadá (2016). Ha cursado e impartido diferentes cursos de postgrado. Forma parte del colectivo de autoras y autores de los libros: *Comprender la historia. Visión múltiple desde Holguín. Tomo I* (2016) *Memorias del XXII Congreso Nacional de Historia, Resúmenes de las ponencias* (2018). *Comprender la historia. Visión múltiple desde Holguín. Tomo II* (2018), por la editorial la Mezquita. *Recorriendo los caminos de la Historia, Memorias. Editorial Conciencia Ediciones de la Universidad de Holguín* (2019). *Memoria XXIII Congreso Nacional de Historia*. Ediciones UNHIC, La Habana (2019). Es coautora del libro *Visión desde el periódico NORTE de la prostitución en Holguín entre (1952-1958)* (2019).

lgongora@uho.edu.cu

leidiedis81@gmail.com

MARIE-CÉCILE GUILLOT

Marie-Cécile Guillot es Máster en Didáctica de Segundas Lenguas y profesora de idiomas en la Escuela de Idiomas de la Universidad de Quebec en Montreal (UQAM) desde 2001. Actualmente se desempeña como Vicedecana docente en la Facultad de Comunicación, tras haber dirigido el programa de francés como segunda lengua, luego la Escuela de Idiomas y haber ocupado el cargo de Secretaria General del Sindicato de Profesores.

Su experiencia y conocimientos se desarrollan en diferentes ámbitos: hermanamientos interculturales, intercambios internacionales y enseñanza de la escritura a adultos.

guillot.marie-cecile@uqam.ca

LOUISE LAFORTUNE

Louise Lafortune es Doctora en Ciencias de la Educación, Profesora Emérita, profesora asociada del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Quebec en Trois-Rivières (UQTR) y profesora invitada de la Universidad de Holguín. En lo referente a la temática sobre mujeres, Louise Lafortune es miembro de la junta directiva de la Asociación de la Francofonía sobre las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (AFFESTIM, por sus siglas en francés). Sus líneas de investigación feministas son: la dimensión afectiva del aprendizaje, la equidad socioeducativa y la pedagogía intercultural, la situación de la mujer en las matemáticas y las ciencias y la escritura reflexiva y profesional desde una perspectiva de equidad. Louise Lafortune ha publicado más de 80 trabajos sobre: 1) Educación y salud: formación y apoyo; 2) Cambios, innovaciones y dimensión afectiva en la educación; 3) Las mujeres en las matemáticas y las ciencias; 4) Las matemáticas y la dimensión afectiva y la matofobia; 5) Libros de matemáticas para la escuela secundaria. Más concretamente, ha producido o coeditado los siguientes libros: *Femmes y mathématique* (Remue-Ménages, 1986), *Quelles différences? Les femmes y l'enseignement des mathématiques* (Remue-Ménages, 1989), *Les femmes font des maths* (Remue-Ménages, 1992), *Des mathématiques autrement* (Remue-Ménages, 1994), *Femmes y maths, sciences y techno* (PUQ, 2003), *Leadership des femmes en STIM. Sciences, Technologies, Ingénierie y Mathématiques* (PUQ, 2008), *Les grands enjeux des femmes pour un développement durable* (PUQ, 2010), *Des actions pédagogiques pour guides des filles y des femmes en STIM* (PUQ, 2014). Vinculada a su trabajo en asociaciones de mujeres desde hace más de 40 años y particularmente desde 2007, ha publicado: *Accompagnement-formation d'une pratique réflexive-interactive féministe. Le cas de Relais-femmes* (PUQ, 2015) y un artículo en la revista *Recherches féministes* (2018). También co-publicó, en 2019, *Enfoque de género para lograr más equidad*. Es miembro investigadora de la Red de Estudios Feministas de Quebec (ReQEF, por sus siglas en francés) y del Instituto de Investigación y Estudios Feministas (IREF, por sus siglas en francés).

louise.lafortune@uqtr.ca

Wikipedia: Louise Lafortune

REINELDE LANDRY

La doctora Reinelde Landry es licenciada en Ciencias de la Educación por el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Quebec en Trois-Rivières (UQTR* por sus siglas en francés) y además es investigadora independiente. Reinelde Landry es una investigadora independiente y directora escolar, además de correductora de programas de estudio, en jubilación activa. Sus intereses investigativos abarcan: el proceso de construcción de la identidad profesional del personal escolar en la educación inicial y continua en un acompañamiento socio constructivista; el nuevo feminismo emergente; el liderazgo innovador en la educación desde una perspectiva colaborativa y ética; y el desarrollo de la inteligencia colectiva. Como consultora del Ministerio de Educación de Quebec en 2014 participó en la publicación de *Filles y garçons... Accordons-nous*, una guía pedagógica para establecer relaciones igualitarias entre niñas y niños en la enseñanza primaria.

reineldel2011@gmail.com

BÁRBARA MÁRQUEZ MONTOYA

Bárbara Lisett Márquez Montoya (Holguín, 1987) es Licenciada en Historia y Máster en Historia y Cultura en Cuba por la Universidad de Holguín. Es Profesora auxiliar del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín y se especializa en las relaciones entre familia y poder durante el siglo XVIII. Algunas de sus investigaciones abordan la temática femenina. Como profesora, pertenece al Grupo Científico Estudiantil: *Estudios sobre mujeres*, de la carrera Licenciatura en Historia. Además, es miembro de la Unión Nacional de Historiadores de Cuba (UNHIC) y la Asociación de Pedagogos de Cuba (APC). Ha publicado en revistas nacionales y extranjeras. Ha participado en eventos nacionales e internacionales. Sus publicaciones sobre la temática femenina abordan: las mujeres y la fotografía; la representación de las mujeres en la notafilia; las luchas por los derechos de las mujeres en las primeras décadas de la República; la situación socioeconómica de las mujeres en el Municipio de Holguín; la mujer en el seno de la sociedad colonial cubana entre 1878-1895; el divorcio en Cuba (2019); la relación de familia y poder en Holguín durante la segunda mitad del siglo XVIII (2018); la mujer en la sociedad cubana entre 1878-1895 (2018); el poder económico de las mujeres en Holguín durante la segunda mitad del siglo XVIII (2017); la violencia contra la mujer (2014, 2015); la concepción de José Martí sobre las mujeres (2014). Forma parte del colectivo de autoras y autores de los libros: *Recorriendo los caminos de la Historia, Memorias*.

Editorial Conciencia Ediciones de la Universidad de Holguín (2019). Memoria XXIII Congreso Nacional de Historia. Ediciones UNHIC, La Habana (2019). Ha cursado e impartido diferentes cursos de posgrado.

barbara-marquez@uho.edu.cu

baramarquez8711@gmail.com

LÉONIE MVUMBI MAMBU

Léonie Mvumbi Mambu es Doctora en Ciencias de la Salud y profesora asistente en la Facultad de Enfermería de la Universidad de Regina en Canadá. Léonie Mvumbi Mambu posee una maestría en prácticas avanzadas de Enfermería de la Universidad de Montreal y un doctorado en Ciencias de la Salud, específicamente en ciencias clínicas en la opción salud comunitaria de la Universidad de Sherbrooke. Originaria de la República Democrática del Congo, trabajó más de diez años en Kinshasa en el sector médico de una empresa pública y en la Enseñanza Superior de Enfermería. En Canadá, trabajó como enfermera autorizada en diversos entornos clínicos en Montreal y Ottawa. Con más de treinta años de experiencia como enfermera con pacientes adultos afectados por enfermedades crónicas, agudas y complejas, Léonie continúa su recorrido profesional como profesora asistente en la Facultad de Enfermería de la Universidad de Regina. Sus investigaciones están vinculadas a la necesidad de cuidados y servicios a domicilio para la población francófona perteneciente a las minorías, la oferta activa de cuidados y servicios de salud, la salud de los inmigrantes y la implementación de la opción bilingüe en la Licenciatura colaborativa en enfermería de la Saskatchewan en la Universidad de Regina.

leonie.mvumbi-mambu@uregina.ca

DEBORAH NADIMA KADULUA

Deborah Nadima Kadulua (Licenciada en Comercio por la Universidad de Ottawa) es especialista de investigación y análisis de datos en Sport Canada. Deborah Nadima Kadulua posee una licenciatura en Comercio con especialización en Sistemas de Información de Gestión por la Universidad de Ottawa. Trabaja como especialista de investigación y análisis de datos en Sport Canada, en el Departamento de Patrimonio Canadiense. Está cursando un Micro-Máster en Datos, Economía y Desarrollo de Políticas en el Massachusetts Institute of Technology.

deborahnadimak@gmail.com

YOHANNIA OCHOA ARDITE

Yohannia Ochoa Ardite es Doctora en Ciencias Pedagógicas, Decana de la facultad de Comunicación y Letras de la Universidad de Holguín. Licenciada en Educación Especial por el Instituto Superior Pedagógico de Holguín y Profesora auxiliar de la Universidad de Holguín. Es miembro del claustro de la Maestría en Comunicación Social (UHO) y de tribunales de Doctorado en Pedagogía (UHO). Actualmente, pertenece al proyecto de investigación: «Estudios teóricos y prácticos de las lenguas y las comunicaciones» y formó parte de los proyectos «Los consumos culturales en la Universidad de Holguín» y «El cambio educativo en la Educación Básica: un reto de la Revolución Educativa», en la línea temática *Educación de niños y adolescentes con necesidades educativas Especiales*. Estos proyectos se asocian a la perspectiva de diagnóstico y estimulación del aprendizaje y la integración educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Sus líneas de investigación versan sobre: 1) la integración educativa y la inclusión en la enseñanza, 2) el periodismo, 3) la comunicación y 4) la atención a la diversidad y 5) las necesidades educativas especiales desde un enfoque de equidad. Ha participado en disímiles eventos nacionales e internacionales y sus resultados científicos han sido publicados en eventos y en dos revistas indexadas de prestigio nacional e internacional: Revistas *Correo Médico* de la Universidad de Ciencias Médicas y *Luz* de la Universidad de Holguín. Es coautora del artículo sobre: «La perspectiva de género en el discurso periodístico radiofónico de los espacios informativos», y está propuesta para ser coordinadora de un grupo de los investigadores de un proyecto sobre la temática de género desde la comunicación. Copreside el Consejo Científico de la Facultad de Comunicación y Letras en la UHO. Tiene 23 años de experiencia y 20 años en cargos de dirección. Se desempeñó como Directora, Metodóloga, Subdirectora General, Vicepresidenta para la Educación en el Municipio de Holguín.

yardite@uho.edu.cu

yohanniaochoa@gmail.com

VILMA PÁEZ PÉREZ

Vilma Páez Pérez es Máster en Ciencias de la educación superior y Doctora en Ciencias Pedagógicas por la universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba. Tiene 48 años de experiencia laboral, de ellos 45 en la educación superior, específicamente en la Universidad de Holguín. Su área de especialización es la didáctica de las lenguas extranjeras, la formación y superación

continua por competencias de profesores de lenguas. Se ha desempeñado como Jefe de departamento, Vicedecana de investigación y postgrado y actualmente es Profesora de Didáctica de las Lenguas Extranjeras en la Licenciatura en Lengua Inglesa y Profesora-Investigadora del Centro de estudios sobre Cultura e Identidad de la Universidad e Holguín. Su experiencia y conocimientos se desarrollan en diferentes áreas. Además de la Didáctica ha impartido programa de Traducción y ha servido como traductora-intérprete en múltiples ocasiones, incluidos eventos internacionales. Otras asignaturas que ha impartido son Metodología de la Investigación, Talleres de Investigación en Didáctica, Lengua y Cultura, Evaluación del aprendizaje, Estudios canadienses, entre otras. Dirige la Cátedra de Estudios canadienses de la Universidad de Holguín. Organiza la Conferencia Científica internacional sobre lenguas extranjeras, comunicación y cultura, WEFLA, desde 1998.

Tiene más de 80 artículos publicados en revistas nacionales y extranjeras así como en las memorias de eventos científicos en los que ha participado. Ha publicado o participado en el colectivo de autores de 5 libros, uno de ellos, como co-autora, relacionado con la temática del presente libro: *Enfoque de género para lograr más equidad*, en 2019.

vpaez@uho.edu.cu

vimilce2@gmail.com

ÉLISE ROSS-NADIÉ

Élise Ross-Nadié es candidata a un máster en Estudios Mediáticos en el Departamento de Comunicación de la Universidad de Concordia, y consultora e investigadora independiente en comunicación. A Élise Ross-Nadié le apasionan la cultura digital y los medios de comunicación social, y muestra especial interés en el software de código abierto. Lleva diez años trabajando en círculos comunitarios, feministas y empresariales de Quebec y otros lugares. Posee una trayectoria profesional muy diversa y la pluralidad de sus prácticas independientes la convierten en una comunicadora acrobática. Recientemente, ha colaborado con miembros de la comunidad académica mientras profundizaba en sus conocimientos en el marco de un máster en Estudios de Medios de Comunicación en la Universidad de Concordia. Le interesan especialmente las aplicaciones, la inteligencia artificial, la ciber-violencia y la asequibilidad de las interfaces.

elise.ross-nadie@mail.concordia.ca

NOËLLE SORIN

Noëlle Sorin es Doctora en Ciencias de la Educación y profesora jubilada de didáctica en el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Quebec en Trois-Rivières (UQTR) desde 2010. Fue profesora de didáctica del francés en el Departamento de Ciencias de la Educación. Su principal área de investigación ha sido la didáctica de la literatura infantil, donde ha explorado especialmente la lectura literaria y la recepción de los jóvenes lectores. He aquí una muestra de sus numerosas publicaciones. Entre sus aportes, encontramos la edición de varias obras colectivas: *Littérature pour la jeunesse. Les représentations de l'enfant* (2005), *La mémoire comme palimpseste en littérature pour la jeunesse* (2005), *Imaginaires métissés en littérature pour la jeunesse* (2006), *La didactique du français. Les voies actuelles de la recherche* (2007). En 2006, publicó un artículo en el *Dictionnaire de la censure au Québec*. En 2008, publicó una monografía, *Robert Soulières*. Entre sus publicaciones recientes, cabe destacar su participación en dos obras colectivas: *L'événement de lecture* (2015) y *Le sujet lecteur-scripteur de l'école à l'université* (2017), así como su participación en el *Dictionnaire de didactique de la littérature* (2020).

noelle.sorin@uqtr.ca

NAYARE SUÁREZ ARIAS

Nayare Suárez Arias es Licenciada en Psicología por la Universidad de Oriente de Cuba y maestrante de Ciencias Sociales y Axiología. Es Profesora de la Facultad de Enfermería y Tecnología en la Universidad Médica de Santiago de Cuba. Con experiencia en la comprensión psicosocial de la niñez, adolescencia y juventud. Como parte de los resultados de su práctica profesional ha participado en diversos eventos sobre todo en el ámbito de la Pedagogía y la Psicología de la Salud, esferas en las que se ha desempeñado fundamentalmente.

nayaresa@nauta.com

