

Perspectivas sociopedagógicas para la equidad de las mujeres Cuba-Quebec

Reflexiones colectivas
para el cambio

Bajo la dirección de:

Louise Lafortune, Vilma Páez Pérez,
Marie-Cécile Guillot, Maribexy Calcerrada,
Marlène Clisson, Leidiedis Góngora, Noëlle Sorin,
Yaquelin Cruz, Elianis Páez Concepción
y Rosabel Medina

Perspectivas sociopedagógicas para la equidad de las mujeres Cuba-Quebec:
Reflexiones colectivas para el cambio
Colectivo
© 2024 Les Éditions JFD inc.

Catalogación de la Bibliothèque et Archives nationales du Québec antes de su
publicación de Biblioteca y Archivos de Canadá

Título: Perspectivas sociopedagógicas para la equidad de las mujeres
Cuba-Quebec: Reflexiones colectivas para el cambio

Nombres: Colectivo

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

Correo electrónico: info@editionsjfd.com
Web: editionsjfd.com

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

ISBN: 978-2-89799-690-1

Deposito legal: 2do trimestre de 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

Tabla de contenidos

Agradecimientos.....	15
Introducción	17
Tema 1	
El liderazgo de las mujeres – Textos.....	23
Texto 1 – Liderazgo femenino: poder, influencia y autoridad <i>Reinelde Landry</i>	24
Texto 2 – El liderazgo participativo de las mujeres <i>Lynda T. Simard</i>	29
Texto 3 – Liderazgo de las mujeres en la vida universitaria de Cuba y Québec <i>Marie-Cécile Guillot y Yaquelin Cruz Palacios</i>	32
Texto 4 – Liderazgo femenino en el mundo académico: logros y desafíos <i>Marie-Cécile Guillot</i>	38
Texto 5 – La mujer en gestión, administración y dirección: experiencias de liderazgo <i>Yohannia Ochoa Ardite, Yaquelin Cruz Palacios</i> <i>y Vilma Páez Pérez</i>	41
Texto 6 – Tutoría femenina: acciones a poner en práctica <i>Jennifer Petrela</i>	48
Texto 7 – Tutoría para mujeres: dos obstáculos a evitar <i>Jennifer Petrela</i>	52
Texto 8 – El liderazgo del mañana: muchas caras, muchas cualidades <i>Louise Champoux-Paillé</i>	55
Tema 1	
El liderazgo de las mujeres – Fichas	59
Ficha 1 – Liderazgo femenino: poder, influencia y autoridad <i>Aparece en el video: Reinelde Landry</i>	60
Ficha 2 – Liderazgo participativo femenino: una cuestión de actitud <i>Aparece en el video: Lynda T. Simard</i>	62
Ficha 3 – Liderazgo de las mujeres en la vida universitaria de Cuba y Québec <i>Aparecen en el video: Yaquelin Cruz Palacios</i> <i>y Marie-Cécile Guillot</i>	64

Ficha 4 – Situación de las mujeres dirigentes <i>Aparecen en el video:</i> <i>Yaquelin Cruz Palacios y Marie-Cécile Guillot</i>	66
Ficha 5 – El liderazgo femenino en el mundo académico: satisfacciones y desafíos <i>Aparece en el video: Marie-Cécile Guillot</i>	68
Ficha 6 – Las mujeres en la gestión, la administración y el liderazgo: experiencias de liderazgo <i>Aparece en el video: Yohannia Ochoa Ardite</i>	70
Ficha 7 – Principios de la mentoría femenina <i>Aparecen en el video: Jennifer Petrela</i> <i>y Louise Lafortune</i>	72
Ficha 8 – Mentoría femenina <i>Aparecen en el video: Jennifer Petrela</i> <i>y Louise Lafortune</i>	74
Ficha 9 – Liderazgo femenino: perspectivas <i>Aparece en el video: Louise Champoux-Paillé</i>	76
 Tema 2	
Las mujeres en la enseñanza superior y el mundo de la investigación – Textos	79
Texto 9 – La mujer en ciencia e investigación: experiencias desde la Universidad de Holguín <i>Yaquelin Cruz Palacios, Julio César Rodríguez Peña,</i> <i>Vilma Páez Pérez y Yohannia Ochoa Ardite</i>	80
Texto 10 – Mujeres en enseñanza superior con sensibilidad de género y mujeres que no tienen esta formación <i>Miosotis Odisa Hidalgo Font, Aida Teresa Torralbas</i> <i>Fernández y Nuria Yulemia Claro González</i>	86
Texto 11 – La promoción de las profesoras universitarias <i>Audrey Groleau</i>	91
 Tema 2	
Las mujeres en la enseñanza superior y el mundo de la investigación – Fichas	97
Ficha 10 – Mujeres con formación en género en la enseñanza superior <i>Aparece en el video: Aida Teresa Torralbas Fernández</i>	98
Ficha 11 – El punto de vista del estudiantado sobre la formación sensible al género en la enseñanza superior <i>Aparece en el video: Nuria Yulemia Claro González</i>	99
Ficha 12 – Promoción de las profesoras universitarias <i>Aparece en el video: Audrey Groleau</i>	101

Tema 3

Sobre las mujeres en CTIM – Textos.....	103
Texto 12 – Prejuicios sexistas en la ciencia <i>Vincent Larivière y Cassidy R. Sugimoto</i>	<i>104</i>
Texto 13 – Científicas inspiradoras <i>Hasi Guiberou</i>	<i>109</i>
Texto 14 – Datos estadísticos sobre la situación de las chicas y las mujeres en los estudios de ciencias e ingeniería <i>Claire Deschênes, Jessica Bélisle, Anthony Simard y Audrey Groleau</i>	<i>112</i>
Texto 15 – Cuestiones sobre el desarrollo de la visión espacial en niñas y mujeres <i>Jessica Bélisle y Anthony Simard.....</i>	<i>115</i>
Texto 16 – Situación de las mujeres emprendedoras en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en Canadá <i>Josée Gauthier y Emma Maltais</i>	<i>121</i>
Texto 17 – Emprendimientos y mujeres en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas): fomento del desarrollo de futuras competencias y del liderazgo femenino desde la enseñanza secundaria <i>Josée Gauthier y Emma Maltais</i>	<i>125</i>
Texto 18 – La brecha digital de género: marco conceptual y resultados de la investigación <i>Amina Yagoubi</i>	<i>129</i>
Texto 19 – La brecha digital de género: contexto internacional y nacional <i>Amina Yagoubi</i>	<i>134</i>
Texto 20 – Participación cívica de las mujeres <i>Audrey Groleau.....</i>	<i>136</i>
Texto 21 – Filosofar sobre las matemáticas para erradicar los prejuicios sobre el valor de la mujer en el trabajo relacionado con las matemáticas <i>Anne Roy</i>	<i>139</i>
Texto 22 – ¿Es la matofobia un malestar limitado a las mujeres y niñas que estudian matemáticas? <i>Louise Lafortune</i>	<i>143</i>
Texto 23 – Dibujar las matemáticas <i>Louise Lafortune</i>	<i>146</i>

Tema 3

Sobre las mujeres en CTIM – Fichas.....153

Ficha 13 – Las mujeres y la producción de artículos científicos
Aparece en el video: Cassidy R. Sugimoto..... 154

Ficha 14 – Científicas inspiradoras
*Aparecen en el video: Hassi Guiberou
 y Louise Lafortune.....* 156

Fiche 15A – La situación de la mujer en la ciencia
Aparece en el video: Audrey Groleau 159

Fiche 15B – La situación de la mujer en la ciencia
Aparece en el video: Audrey Groleau 161

Ficha 16 – La visualización espacial: prejuicios contra las chicas
Aparecen en el video: Jessica Bélisle y Anthony Simard..... 163

Ficha 17 – Situación de las mujeres emprendedoras en CTIM
 (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
 en Canadá
Aparece en el video: José Gauthier..... 165

Ficha 18 – Espíritu empresarial y mujeres en CTIM (ciencia,
 tecnología, ingeniería y matemáticas): fomento del
 desarrollo de las competencias del futuro y del liderazgo
 femenino desde la enseñanza secundaria
Aparece en el video: José Gauthier..... 167

Ficha 19 – La brecha digital de género: resultados de
 la investigación
Aparece en el video: Amina Yagoubi..... 169

Ficha 20 – La brecha digital entre las jóvenes: la situación
 internacional y nacional de las niñas y jóvenes
Aparece en el video: Amina Yagoubi..... 171

Ficha 21 – Participación cívica de las mujeres
Aparece en el video: Audrey Groleau 173

Ficha 22 – Pensar las matemáticas para animar a las chicas
 a elegir el camino de las matemáticas
Aparece en el video: Anne Roy..... 175

Ficha 23 – ¿Es la matofobia un malestar que solo afecta a las
 mujeres y niñas que aprenden matemáticas?
Aparece en el video: Louise Lafortune..... 177

Ficha 24 – Dibujar las matemáticas
Aparece en el video: Louise Lafortune..... 180

Tema 4

La conciliación de la vida personal/trabajo/familia

y los cuidadores – Textos..... 183

- Texto 24** – Conciliación trabajo-familia en Cuba
*Elianis Páez Concepción, Bárbara Márquez Montoya
y Leidiedis Góngora Cruz..... 184*
- Texto 25** – Conflictos intergeneracionales y carga mental
en una carrera relacionada con las matemáticas
Anne Roy..... 187
- Texto 26** – Mujeres cuentapropistas en Cuba y Canadá
*Paul Sarmiento Blanco, Barbara Márquez Montoya
y Leidiedis Góngora Cruz..... 191*
- Texto 27** – Mujeres profesionales y cuidadoras y apoyo familiar
*Leidiedis Góngora Cruz, Olga Armas Blanco
y Barbara Lisett Márquez Montoya..... 195*
- Texto 28** – La ideología patriarcal en relación con las mujeres
y las madres
Anne Roy..... 200
- Texto 29** – Perspectivas intergeneracionales sobre una vida
emancipadora: un relato personal
Micheline Leblanc..... 204

Tema 4

La conciliación de la vida personal/trabajo/familia

y los cuidadores – Fichas 209

- Ficha 25** – Mujeres profesionales y cuidadoras familiares:
apoyo a las familias
*Aparecen en el video: Olga Armas Blanco
y Leidiedis Góngora Cruz..... 210*
- Ficha 26** – Conciliación trabajo-familia-vida personal de
las madres trabajadoras en Quebec y en Cuba
*Aparecen en el video: José Gauthier, Barbara Márquez
Montoya y Elianis Páez Concepción..... 212*
- Ficha 27** – Carga mental: definición y relato de la trayectoria
profesional de una mujer
Aparece en el video: Anne Roy..... 214
- Ficha 28** – Mujeres cuentapropistas Cuba y Canadá
*Aparecen en el video: Paul Sarmiento Blanco
y Josee Gauthier..... 216*
- Ficha 29** – La ideología patriarcal frente a la carrera profesional
de las mujeres
Aparece en el video: Anne Roy..... 218

- Ficha 30** – Mujeres profesionales y cuidadoras Cuba-Canadá
*Aparecen en el video: Olga Armas Blanco
 y Lynda T. Simard* 220
- Ficha 31** – El orgullo de una mujer desafiante
En el video aparece: Micheline Leblanc 222

Tema 5

La interseccionalidad en el lugar de trabajo y la violencia – Textos 225

- Texto 30** – Interseccionalidad en la explicación de las desigualdades humanas
Marybexy Calcerrada Gutiérrez..... 226
- Texto 31** – Un enfoque sociopedagógico interseccional sensible a la EDI (equidad, diversidad, inclusión)
Louise Lafortune 229
- Texto 32** – Interseccionalidad en el abordaje del desarrollo académico en el contexto cubano actual
Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano, Susel Abad Fis y Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez 234
- Texto 33** – Sexismo en la educación y el lugar de trabajo
Marlène Clisson 239
- Texto 34** – ¿Enfrenta la mujer rural retos adicionales en lo que respecta a su acceso a la educación superior e inserción en el mercado laboral?
Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez..... 243
- Texto 35** – Raza y racismo: conceptos para un debate
 La discriminación del cabello afro
Susel Abad Fis, Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano y Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez 247
- Texto 36** – Racismos: esencialismo estructurante de jerarquías humanas injustificadas
Marybexy Calcerrada Gutiérrez..... 252

Tema 5

La interseccionalidad en el lugar de trabajo y la violencia – Fichas 257

- Ficha 32** – Interseccionalidad: una herramienta para analizar las desigualdades
Aparece en el video: Marybexy Calcerrada Gutiérrez 258
- Ficha 33** – Interseccionalidad en el contexto cubano
Aparece en el video: Marybexy Calcerrada Gutiérrez 260

Tabla de contenidos

Ficha 34 – Enfoque sociopedagógico interseccional sensible al EDI (equidad, diversidad, inclusión) <i>Aparece en el video: Louise Lafortune</i>	262
Ficha 35 – El sexismo en la educación y el lugar de trabajo <i>Aparece en el video: Marlène Clisson</i>	264
Ficha 36 – Interseccionalidad: la situación de las mujeres en el medio rural <i>Aparece en el video: Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez</i>	266
Ficha 37 – Raza y racismo: conceptos a debate Discriminación vinculada al pelo afro <i>Aparece en el video: Susel Abad Fis</i>	268
Ficha 38 – Microagresiones en el lugar de trabajo: ¿mito o realidad? <i>Aparece en el video: Rebeca Torres Serrano</i>	270
Tema 6	
La influencia de la COVID-19 en el trabajo de las mujeres – Textos 273	
Texto 37 – Mujeres en la educación y la salud: situación durante la pandemia de COVID-19 <i>Vilma Páez Pérez y Salvador Escalante Batista</i>	274
Texto 38 – El descenso de la producción científica femenina en los primeros meses de la pandemia <i>Philippe Vincent-Lamarre, Cassidy R. Sugimoto y Vincent Larivière</i>	279
Texto 39 – Mujeres cuentapropistas en COVID-19 <i>Paul Sarmiento Blanco, Bárbara Lisett Márquez Montoya y Leidiedis Góngora Cruz</i>	283
Tema 6	
La influencia de la COVID-19 en el trabajo de las mujeres – Fichas..... 287	
Ficha 39 – Las mujeres en la educación y la salud: la situación de la pandemia en Cuba y Canadá <i>Aparecen en el video: Vilma Páez Pérez, Salvador Escalante Batista y Vincent Larivière</i>	288
Ficha 40 – Situación de las mujeres en la investigación en periodo de pandemia <i>Aparece en el video: Vincent Larivière</i>	290
Ficha 41 – Las diferentes funciones de las mujeres cubanas en la lucha contra la COVID-19 <i>Aparece en el video: Vilma Páez Pérez</i>	292

- Ficha 42** – Situación de la mujer del sector de la salud durante la pandemia de COVID-19
Aparece en el video: Salvador Escalante Batista..... 294
- Ficha 43** – Mujeres cuentapropistas y COVID-19
Aparece en el video: Paul Sarmiento Blanco..... 296

Tema 7

Los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI) – Textos 299

- Texto 40** – Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) en la mediación de conflictos familiares
Rosabel Medina Sarmiento 300
- Texto 41** – Los derechos de las mujeres en el nuevo Código de las Familias desde el enfoque EDI
Retos en la formación de capacidades para su implementación
Rosabel Medina Sarmiento y Roxana Mir Rivero..... 305
- Texto 42** – La persistencia de las desigualdades en el empleo explicada desde una perspectiva histórica
Diane Gagné 310
- Texto 43** – ¿Por qué deconstruir el mito de la igualdad en el empleo?
Diane Gagné 315
- Texto 44** – Conclusiones y recomendaciones para una igualdad y equidad reales en el lugar de trabajo
Diane Gagné 319

Tema 7

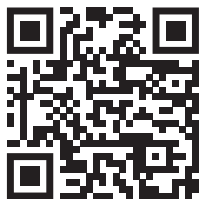
Los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad – Fichas..... 325

- Ficha 44** – Equidad, diversidad e inclusión (EDI) en la mediación familiar
Aparece en el video: Rosabel Francisca Medina Sarmiento 326
- Ficha 45** – Los derechos de la mujer en el nuevo Código de las Familias desde la perspectiva del EDI
Aparece en el video: Roxana Mir Rivero 328
- Ficha 46** – La persistencia de las desigualdades en el empleo puede explicarse desde una perspectiva histórica
Aparece en el video: Diane Gagné 330

Ficha 47 – ¿Por qué deconstruir el mito de la igualdad en el empleo? <i>Aparece en el video: Diane Gagné</i>	332
Ficha 48 – La persistencia de las desigualdades en el empleo puede explicarse desde una perspectiva histórica <i>Aparece en el video: Diane Gagné</i>	334
Tema 8	
Mujeres, emigración e inmigración – Textos	337
Texto 45 – La emigración femenina cubana hacia los Estados Unidos Formas de emigrar: tendencias actuales <i>Yenicey Tamayo Serrano, Celia del Carmen Hernández Arias y María del Carmen Quiñones Pantoja</i>	338
Texto 46 – La emigración femenina irregular: Travesía <i>Celia del Carmen Hernández Arias, Yenicey Tamayo Serrano y María del Carmen Quiñones Pantoja</i>	342
Texto 47 – Conciliar los estudios de doctorado con el trabajo, la vida familiar y los retos de ser estudiante internacional <i>Marie Eva Andriantsara</i>	347
Tema 8	
Mujeres, emigración e inmigración – Fichas	351
Ficha 49 – Emigración femenina cubana a Estados Unidos: vías de emigración y tendencias actuales <i>Aparece en el video: Yenicey Tamayo Serrano</i>	352
Ficha 50 – Las mujeres cubanas y la emigración a Estados Unidos <i>Aparece en el video: Yenicey Tamayo Serrano</i>	354
Ficha 51 – Las mujeres cubanas y la migración irregular: Travesía <i>Aparece en el video: María del Carmen Quiñones Pantoja</i>	356
Ficha 52 – Conciliación familia/trabajo/estudios en una situación de inmigración <i>Aparece en el video: Marie Eva Andriantsara</i>	358
Tema 9	
Lenguaje inclusivo y escritura inclusiva – Textos	361
Texto 48 – Lenguaje inclusivo: hacia el cambio social <i>Noëlle Sorin</i>	362
Texto 49 – El uso del lenguaje inclusivo como herramienta para el cambio social <i>Yanelis Leyva Abreu, Yaquelin Cruz Palacios, Yoryana Norvelis Hidalgo Labrada, Beatriz Almaguer Ramírez y Dianelis Maday Blanco Díaz</i>	366

Texto 50 – Escritura feminista inclusiva sensible a la EDI <i>Louise Lafortune</i>	371
Texto 51 – La escritura inclusiva: una habilidad, una forma de ser <i>Claire Deschênes</i>	377
Tema 9	
Lenguaje inclusivo y escritura inclusiva – Fichas	381
Ficha 53 – El lenguaje inclusivo en francés: hacia un cambio social <i>Aparece en el video: Noëlle Sorin</i>	382
Ficha 54 – Utilizar el lenguaje inclusivo como herramienta para el cambio social <i>Aparecen en el video: Yanelis Leyva Abreu y Noëlle Sorin</i>	384
Ficha 55 – Escritura inclusiva: más allá de la feminización <i>Aparece en el video: Louise Lafortune</i>	386
Ficha 56 – La escritura inclusiva: una habilidad, una forma de ser <i>Aparece en el video: Claire Deschênes</i>	388
Notas biográficas	391
Referencias bibliográficas	409

Todos los videos mencionados en este libro
se puede encontrar aquí:



<https://editionsjfd.com/94c6q>

Agradecimientos

La realización de esta obra colectiva es sin duda el fruto de una colaboración fecunda y sin jerarquías entre 49 autores de muy diversas procedencias. Queremos dar las gracias a todas las personas perseverantes y resistentes que decidieron implicarse y contribuir a este libro que contiene 51 textos y 56 fichas didácticas, acompañados por unos sesenta videos.

Este proyecto también ha sido posible gracias al apoyo financiero de los donantes. Nuestro agradecimiento al Ministerio de Relaciones Internacionales y de la Francofonía de Quebec (MRIF) y a su programa de cooperación Cuba-Quebec. También queremos dar las gracias al Fondo de Investigación de Quebec (FRQ), en particular al FRQNT (Fondo de Investigación de la Naturaleza y las Tecnologías de Quebec) y al FRQSC (Fondo de Investigación de la Sociedad y la Cultura de Quebec). Queremos además agradecer a la Universidad de Holguín, a la Universidad de Quebec en Trois-Rivières, a la Universidad de Quebec en Montreal, a la Escuela de tecnología superior y a la Asociación de la Francofonía a favor de las Mujeres en Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas (AFFESTIM), así como a todos los autores francófonos por su apoyo financiero personal.

Este proyecto no habría sido posible sin la contribución de los traductores. Nuestro más sincero agradecimiento a Elianis Páez Concepción, que dirigió el equipo formado por: Elianys de la Caridad Escalona Delgado, Ana Lourdes Betancourt Bruzón, Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez y Susana González Mora.

Las autoras cubanas quieren agradecer la oportunidad de formar parte de este proyecto, que ha sido posible gracias a la iniciativa, dedicación y perseverancia de Louise Lafortune, que contagia su entusiasmo a quienes a su alrededor colaboran en este maravilloso proyecto.

Gracias también a Bernard Massé y Michel Ouellet por su ayuda en el proceso de edición.

También queremos dar las gracias a todos los que han contribuido a la corrección lingüística: Mélanie Raymond, Noëlle Sorin, Marie-Cécile Guillot, Marlène Clisson y Salvador Escalante Batista, tanto en la versión francesa como en la española. Además, agradecemos mucho a Maude Gauthier por el diseño de la portada.

Agradecemos muy especialmente a Éditions JFD por su voluntad de llevar a cabo un proyecto en francés y español, de promover el acceso abierto y de reducir sus costos para apoyar un proyecto mínimamente subvencionado.

Las coordinadoras del libro

Introducción

Reflexiones sobre la equidad en dos culturas: Cuba y Quebec

La equidad y la igualdad se refieren a la relación entre individuos cuya interdependencia hace que estén entrelazados. La equidad se consigue a menudo reconociendo las desigualdades estructurales que discriminan a las personas y las sitúan al margen de la sociedad. La equidad es un principio que se persigue en muchos entornos e incluso en las sociedades. Se enriquece con el principio de la diversidad, rechazando cualquier discriminación basada en el género, la orientación sexual, el origen étnico, la religión, la lengua, etc. La equidad también se basa en la inclusión. La inclusión consiste en aplicar determinadas medidas, en un entorno dado, realizar determinadas acciones, respetando la integridad de cada persona, de forma imparcial e igualitaria, ofreciendo las mismas oportunidades de progreso o de realización personal o profesional.

Esta obra colectiva aborda la cuestión de la equidad para las mujeres cubanas y quebequenses desde diversas perspectivas sociales y educativas. Estas reflexiones colectivas aspiran a un cambio social duradero. La equidad de las mujeres se aborda a través de nueve temas transversales, siete de los cuales están relacionados tanto con el lugar de trabajo como con la vida personal y familiar:

1. el liderazgo de las mujeres;
2. las mujeres en la enseñanza superior y el mundo de la investigación;
3. sobre las mujeres en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas);

4. la conciliación de la vida personal/trabajo/familia y los cuidadores;
5. la interseccionalidad en el lugar de trabajo y la violencia;
6. la influencia de la COVID-19 en el trabajo de las mujeres;
7. los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI);

Otros dos temas son más generales:

8. mujeres, emigración e inmigración;
9. lenguaje inclusivo y escritura inclusiva.

Contenido de los temas propuestos

En el primer tema, Reinelde Landry examina el liderazgo femenino desde el ángulo del poder, la influencia y la autoridad, mientras que Lynda T. Simard examina el liderazgo participativo de las mujeres. Yaquelin Cruz Palacios y Marie-Cécile Guillot exploran el liderazgo femenino en el mundo académico. Yohannia Ochoa Ardite, Yaquelin Cruz Palacios y Vilma Páez Pérez comparten las experiencias de las mujeres en puestos directivos, administrativos y ejecutivos. Jennifer Petrela ofrece su opinión sobre la tutoría femenina. Louise Champoux Paillé habla de las múltiples facetas y cualidades del liderazgo del mañana.

En el segundo tema, Yaquelin Cruz Palacios, Julio César Rodríguez Peña, Vilma Páez Pérez y Yohannia Ochoa Ardite trazan un retrato de la mujer en la investigación científica a través de sus experiencias en la Universidad de Holguín. Miosotis Odisa Hidalgo Font, Aida Teresa Torralbas Fernández y Nuria Yulemia Claro González comparan a las mujeres de la enseñanza superior que son sensibles al género con las que no lo son. Audrey Groleau examina la promoción de la mujer en la universidad.

En el tercer tema, Vincent Larivière y Cassidy R. Sugimoto identifican ciertos prejuicios de género en la ciencia. Audrey Groleau explora la situación de las mujeres en la ciencia y la participación cívica de las mujeres. Hassi Guiberou comparte sus científicas inspiradoras favoritas. Claire Deschênes, Jessica Bélisle, Anthony Simard y Audrey Groleau aportan datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en

los estudios de ciencias e ingeniería. Jessica Bélisle y Anthony Simard hablan de los retos que plantea el desarrollo de las competencias espaciales de las mujeres. José Gauthier y Emma Maltais informan sobre la situación de las mujeres empresarias en CTIM en Canadá y debaten sobre las competencias del futuro y el liderazgo femenino. Amina Yagoubi analiza la brecha digital de género: marco conceptual y resultados de la investigación, en un contexto internacional y nacional. Anne Roy propone un enfoque que consiste en filosofar sobre las matemáticas para superar ciertos prejuicios. Louise Lafortune cuestiona la suposición de que la matofobia es específica de las niñas y las mujeres. También recomienda una actividad para todos: dibujar matemáticas para expresar esta matofobia o, por el contrario, un aprecio por las matemáticas.

En el cuarto tema, Bárbara Márquez Montoya, Leidiedis Góngora Cruz y Elianis Páez Concepción describen la conciliación de la vida laboral y familiar en Cuba y Quebec. Anne Roy aborda los conflictos intergeneracionales y la carga mental en las carreras relacionadas con las matemáticas. También denuncia la ideología patriarcal que persiste en relación con las mujeres y las madres. Paul Sarmiento Blanco, Bárbara Márquez Montoya y Leidiedis Góngora Cruz establecen una comparación entre las mujeres empresarias de Cuba y de Quebec. Leidiedis Góngora Cruz, Olga Armas Blanco y Bárbara Márquez Montoya examinan la situación de las mujeres que son a la vez cuidadoras y el apoyo familiar. Micheline Leblanc habla de su propia vida con perspectivas intergeneracionales.

En el quinto tema, Marybexy Calcerrada Gutiérrez considera que la interseccionalidad es una buena herramienta para analizar las desigualdades. Louise Lafortune explica en qué consiste un enfoque sociopedagógico interseccional sensible al EDI (equidad, diversidad, inclusión). Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano, Susel Abad Fis y Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez examinan el papel de la interseccionalidad para abordar el desarrollo escolar en el contexto cubano actual. Marlène Clisson analiza el sexismo en la educación y en el lugar de trabajo. Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez aborda los retos discriminatorios a los que se enfrentan las mujeres rurales. Susel Abad Fis, Marybexy Calcerrada Gutiérrez, Rebeca Torres Serrano y Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez abordan dos conceptos: la raza y el racismo a través del uso, a menudo discriminatorio, del pelo afro.

En el sexto tema, Vilma Páez Pérez y Salvador Escalante Batista examinan la situación de la mujer en la educación y la salud durante la pandemia de la COVID-19. Philippe Vincent-Lamarre, Cassidy R. Sugimoto y Vincent Larivière examinan el declive de la producción científica de las mujeres al inicio de la pandemia. Paul Sarmiento Blanco, Bárbara Márquez Montoya y Leidiedis Góngora Cruz informan sobre la situación de las mujeres empresarias durante COVID-19.

En el séptimo tema, Rosabel Medina Sarmiento promueve el uso del enfoque EDI (equidad, diversidad e inclusión) en la mediación de conflictos familiares. Rosabel Medina Sarmiento y Roxana Mir Rivero analizan los derechos de la mujer en el nuevo Código de las Familias utilizando el enfoque EDI. Diane Gagné explica la persistencia de las desigualdades en el empleo desde una perspectiva histórica. También examina la importancia de deconstruir el mito de la igualdad en el empleo y propone conclusiones y recomendaciones para lograr una igualdad y una equidad reales en el lugar de trabajo.

En el octavo tema, Celia Hernández Arias, María Quiñones Pantoja y Yenicey Tamayo Serrano abordan la emigración actual de las mujeres cubanas a Estados Unidos: tipos de emigración, tendencias y recorrido. Como estudiante extranjera en Quebec, Marie Eva Andriantsara comparte sus estudios de doctorado, centrados en la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el noveno tema, Noëlle Sorin examina el lenguaje inclusivo como vector importante del cambio social. Yanelis Leyva Abreu, Yaquelin Cruz Palacios, Yoryana Hidalgo Labrada, Beatriz Almaguer Ramírez y Dianelis Maday Blanco Díaz consideran el lenguaje inclusivo como un instrumento de cambio social. Louise Lafortune aboga por una escritura inclusiva que vaya más allá de la feminización y sea sensible a la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI). Para Claire Deschênes, la escritura inclusiva tiene tanto que ver con el saber hacer como con las habilidades interpersonales.

Perspectivas sociopedagógicas

Esta obra colectiva establece una serie de puntos de referencia, tanto para la reflexión como para la acción, para el estudio de este fenómeno social vinculado a la equidad de la mujer. En particular, esta publicación muestra que el fenómeno en cuestión puede entenderse

de diversas maneras: según la cultura en la que esté arraigado, ya sea cubana o quebequense, o incluso canadiense; según el ángulo desde el que se aborde el tema, como el liderazgo, la conciliación vida personal/trabajo/familia, la interseccionalidad, la influencia de la COVID-19, los derechos de la mujer, la emigración/inmigración, el lenguaje inclusivo; según los ámbitos en los que se estudie, como la enseñanza superior, el mundo de la investigación, los campos CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas).

Como sugiere el título, este libro ofrece perspectivas sociopedagógicas. Además de los textos, hay fichas didácticas al final de cada tema, apoyadas por grabaciones de video. Las fichas y los videos pueden utilizarse como herramientas pedagógicas en diversos contextos: en la enseñanza (a todos los niveles: primaria, secundaria y superior), en grupos de mujeres, en la comunidad y en el lugar de trabajo.

Las fichas se colocan al final de cada tema. Cada ficha va acompañada de un video. También se indican los títulos de los textos del libro y de los videos asociados. Se sugiere leer todos los textos asociados al tema del debate que se va a dirigir. Estas fichas proporcionan el nombre de la persona que habla en el video correspondiente, así como orientaciones pedagógicas divididas en cuatro etapas:

1. intención de escucha del video;
2. resumen del contenido;
3. facilitación;
4. preguntas para la discusión.

Aunque el marco sigue siendo el mismo, las sugerencias pedagógicas para utilizar cada ficha difieren de una a otra.

Hay una serie de opciones de información y formación a disposición de quienes dirigen las reuniones basadas en estas fichas y videos: leer el texto introductorio, por supuesto, pero también otros textos sobre los mismos temas o temas relacionados; ver otros videos sobre los mismos temas o temas relacionados. A partir de este trabajo de preparación de la reunión, el animador está en condiciones de crear sus propias secuencias didácticas adaptadas a los grupos de personas que anima.

Para concluir

Esta confrontación con mundos variados, incluso disímiles, pero nunca contradictorios, de la equidad de la mujer en Cuba y en Quebec plantea inevitablemente interrogantes e incita a la reflexión sobre uno mismo, su entorno, el lugar de trabajo y la sociedad en su conjunto. La igualdad, la diversidad, la inclusión, la no discriminación, la tolerancia, la renovación de los lugares de trabajo y de las prácticas pedagógicas, la transformación de la sociedad, son algunas de las cuestiones sobre las que las reflexiones sobre la equidad de las mujeres, las tomas de posición y las intervenciones aquí propuestas nos permitirán profundizar.

**Noëlle Sorin,
Louise Lafortune,
Marie-Cécile Guillot,
Marlène Clisson,
Vilma Páez Pérez**

Tema 1

El liderazgo de las mujeres

Textos

1

Liderazgo femenino: poder, influencia y autoridad

Reinelde Landry
Investigadora independiente, Quebec

Para comprender mejor cómo ejercen el liderazgo las mujeres, se aclaran los conceptos de liderazgo, poder, influencia y autoridad. A continuación, se enumeran algunos de los obstáculos que hay que superar para aclarar el contexto en el que las mujeres ejercen el liderazgo y lo que caracteriza a las mujeres que ocupan puestos de liderazgo. Por último, se proponen una serie de medios para fomentar el desarrollo del liderazgo femenino.

Distinción entre liderazgo, poder, influencia y autoridad

El liderazgo es la capacidad de una persona para actuar de una manera que es reconocida por un individuo o grupo que, como resultado, acepta la influencia de esa persona y se compromete con el camino que propone. El liderazgo se desarrolla a partir de las propias creencias, construidas mediante experiencias personales y colectivas de autoridad, poder e influencia (Landry, 2012). Existen diferentes estilos de influencia: autocrático, democrático, situacional, transformacional o liberal (Eagly *et al.*, 2003; Lewin, 1944).

El poder es la capacidad de hacerse obedecer, atribuida por un rol, una función que puede ejercerse de forma autoritaria, impositiva o liberal. El poder es necesario para asumir responsabilidades y realizar cambios. No obstante, el poder puede llevar a sobrestimar las propias capacidades y a la dominación.

La influencia adopta distintas formas: normalización, conformidad, obediencia e innovación. La normalización es un proceso de ajuste mutuo entre los miembros de un grupo. Este proceso favorece el *status quo* porque se basa en el equilibrio, pero también puede ser una palanca para el cambio social.

El conformismo consiste en adoptar los modelos del grupo, aunque estos no sean coherentes con los valores personales. A veces refleja una falta de confianza en uno mismo para hacerse valer, miedo a la exclusión por parte del grupo o una forma de evitar la confrontación, el conflicto o de buscar la protección del grupo. La obediencia es la sumisión a las órdenes de una persona con autoridad.

La innovación se expresa como un cambio, aislamiento o desvío de las normas establecidas en el grupo. No se ajusta a ellas. Si las ideas propuestas se consideran originales y acertadas, cambiarán la opinión mayoritaria del grupo (Morin, 1996).

La autoridad es un concepto atribuido a una persona considerada legítima por su estatus social, experiencia, habilidades u otros factores, para compartir una visión y un objetivo comunes. La persona puede tener autoridad o ser autoritaria. Cuando una persona es autoritaria, se reconoce su valor a través de sus competencias, y se influye en los individuos o en el grupo para que se adhieran a sus propuestas, colaboren, se comprometan y se proyecten con ella en función de los objetivos planteados (Derecskei, 2016). Cuando una persona es autoritaria, los individuos reciben órdenes y normas de una personalidad dominante.

Liderazgo femenino

El liderazgo femenino se aborda desde el punto de vista de los obstáculos que hay que superar, según sus características y los medios para desarrollarlo.

Obstáculos

Las mujeres se encuentran a menudo en organizaciones donde reina un liderazgo piramidal descendente, centrado en el poder, la dominación a través de directivas para informar, en el resultado de la producción o del negocio (Belghiti-Mahut *et al.*, 2016). Muchas mujeres se

han enfrentado a retos en la preparación de su carrera y en el trabajo en “instituciones construidas por y para hombres”, además de verse privadas de la aportación de las mujeres (Lafortune *et al.*, 2022, p. 33). Guillot (2022, p. 19), por su parte, señala que Pigeyre y Sabatier (2011) consideran que “cualquiera que sea la organización (privada o pública), llegar a los puestos de dirección es difícil, y las universidades no son una excepción”. Dado que es una minoría de mujeres la que ocupa puestos de decisión, el cambio de mentalidad y el ejercicio de un liderazgo democrático y colaborativo demoran en arraigarse en las organizaciones.

Persisten muchos prejuicios y percepciones entre los hombres y algunas mujeres, a saber, que las mujeres son menos buenas líderes que los hombres (Duehr y Bono, 2006). Sin embargo, se ha demostrado lo contrario (Sharpe, 2000; Schein, 2001). Por tanto, las mujeres tienen que hacer suyo su lugar para facilitar el desarrollo de una visión global de la organización, comprender las necesidades de la organización y de cada miembro del equipo, tomar decisiones coherentes con los objetivos perseguidos, dirigir proyectos, apoyar equipos y liderar departamentos para contribuir al éxito de la colaboración con vistas al bienestar tanto de las mujeres como de los demás miembros de la organización. “Todo esto se vuelve más complejo cuando las mujeres ascienden a puestos directivos de alto nivel. Entonces tienen que compaginar su vida profesional con su vida familiar, y sobre todo con su vida personal, con nuevas exigencias ligadas a su cargo. Esto es menos difícil cuando el padre desempeña un papel activo en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas”. (Cruz Palacios, 2022, p. 38)

Características del liderazgo femenino

En general, las mujeres que ocupan puestos de liderazgo eficaces y colaborativos demuestran empatía, compasión, comunicación abierta al debate, confrontación de ideas e innovación. Fomentan el intercambio, la solidaridad y el aprovechamiento de los diferentes potenciales dentro de la organización (Zenger y Folkman, 2020). El liderazgo democrático conduce a una transformación gradual de las personas y de la organización para mejorar el bienestar individual y colectivo. La importancia concedida a la evaluación y a la coevaluación facilita la regulación en caso de desequilibrios o conflictos.

¿Cómo desarrollar el liderazgo femenino?

Es necesario construir una visión compartida en la institución u organización a la que pertenecen las mujeres. Para ello es necesario concretar los objetivos que se persiguen buscando el consenso y proporcionar fuentes de estimulación intelectual fomentando la reflexión y favoreciendo la innovación. Es importante adoptar estructuras y procesos de toma de decisiones compartidos, al tiempo que se desarrollan políticas coherentes con los valores de la organización y relaciones productivas dentro de la institución y con la comunidad.

Al igual que en la educación en general, escuchar y acoger los sueños, las esperanzas, los retos y las dificultades de las jóvenes y las mujeres son formas de construir un diálogo y unos vínculos significativos que fomenten la colaboración y valoren la contribución de las distintas generaciones a una identidad personal, social y profesional sólida (Fullan, 2023). Significa darles un espacio, un lugar, para ayudar a construir un mundo abierto al justo reconocimiento de las mujeres.

El *coaching* de mujeres requiere un apoyo individual en su desarrollo profesional mediante el reconocimiento del buen trabajo y el esfuerzo en un enfoque orientado al cambio. Un clima de colaboración favorece el desarrollo del liderazgo. Estar presentes las unas en las otras y en el grupo a nivel intelectual y emocional ayuda a crear interacciones gratificantes y motivadoras y a aumentar la conciencia colectiva de los puntos fuertes de cada mujer.

Al demostrar unas expectativas realistas que aprovechen al máximo las competencias de los distintos recursos del equipo, surgirán modelos inspiradores de prácticas eficaces de desarrollo y resolución de problemas, tanto a nivel individual como colectivo. Esta perspectiva conduce a una apertura a horarios de trabajo flexibles tanto para hombres como para mujeres. Dado que las tareas domésticas siguen recayendo en mayor medida sobre los hombros de las mujeres que sobre los de los hombres, las mujeres podrían elegir los horarios más propicios para desempeñar sus responsabilidades con serenidad, eficacia y creatividad. Guillot (2022) informa sobre un estudio de Nashberger (2012) que indica que el 33 % de las mujeres directivas consideran que la conciliación de la vida laboral y familiar es un obstáculo para sus carreras, frente al 4 % de los hombres.

Dando prioridad a la formación continua, se puede establecer una cultura que mejore las competencias individuales y colectivas de los hombres y mujeres de la empresa, con vistas a prácticas que beneficien a toda la comunidad.

Conclusión

Para hacer frente a los retos del siglo XXI, el liderazgo femenino destacará por la búsqueda constante de la armonía entre la inteligencia artificial, la inteligencia emocional y la inteligencia colectiva. Se puede creer en la fuerza de la inteligencia artificial sin sustituirla por la inteligencia emocional y la fuerza de la inteligencia colectiva. Para lograrlo, hay que aclarar y mantener la visión, garantizar la armonización y la coherencia de las acciones, y la cohesión en las interacciones que se producen de forma sistémica con una visión (Spillane, 2006). De este modo, más mujeres ejercerán un liderazgo con autoridad que contribuirá a que el universo social y profesional avance hacia la igualdad.

2

El liderazgo participativo de las mujeres

Lynda T. Simard

CO^{lab} Innovación Social y Cultura Digital, Quebec

¿Cómo pueden las mujeres ejercer un liderazgo adaptado a las necesidades de las organizaciones? Para acompañar y apoyar a las escuelas, es necesario tener el coraje de las propias convicciones para acoger la agitación y la resistencia. Así pues, en un contexto de gestión, ¿cómo pueden el perfil y la postura de las mujeres animar a los equipos a aceptar los diversos cambios deseados? ¿Cómo pueden marcar la diferencia? ¿Por qué es esencial que la gestión de la influencia esté en el centro de su práctica?

De hecho, para marcar la diferencia, es necesario ejercer el liderazgo consiguiendo la adhesión y el compromiso real del personal con el proyecto educativo de una organización. Aplicar innovaciones pedagógicas significa cambiar las prácticas mediante la apertura, la reflexión y el análisis. El equipo de líderes, mujeres u hombres, busca primero desarrollar la voluntad de adaptar su postura y su modelo de gestión para ejercer su influencia en la dirección deseada.

El liderazgo participativo se basa en una gestión sólida, que incluye la coherencia, la consulta, la aceptación, la colaboración, el compromiso, el sentido del reconocimiento y la inteligencia colectiva. Las acciones se apoyan entonces en la movilización y el compromiso de los equipos apoyados. ¿Cómo puede este modelo de gestión lograr los cambios deseados teniendo en cuenta las nuevas realidades? ¿Por qué deben desempeñar un papel especial las mujeres que ocupan puestos de dirección en las escuelas?

El liderazgo participativo se basa en expectativas claras y bien planteadas, conocidas por todos, y se imparte de forma coherente con el contexto de los conocimientos emergentes, la ciencia de la educación y la literatura neurocientífica, cuidando al mismo tiempo de responder a las diferentes necesidades de unas organizaciones en constante evolución.

El equipo de líderes está convencido de la importancia de la cultura de los datos y de los beneficios de las mejoras deseadas, todo ello interrelacionado. Este equipo participa en las innovaciones pedagógicas propuestas para lograr los efectos deseados. Esta coherencia está en el corazón del liderazgo participativo. La coherencia que buscamos depende también de las personas encargadas de gestionar los cambios previstos. Por lo tanto, el modelo de liderazgo es importante. El equipo de líderes garantiza la coordinación tanto vertical como horizontal del proyecto educativo innovador en su conjunto.

La colaboración también desempeña un papel clave en este modelo. Se apoya en una visión compartida y en una planificación adecuada, aplicada con rigor y benevolencia. Movilizar a los equipos necesarios para garantizar el éxito de un proyecto educativo significativo es una tarea que requiere el arte de la concertación.

La acción concertada es esencial y puede lograrse informando, consultando, implicando y formando al amplio abanico de partes interesadas que harán que el proyecto educativo sea un éxito. Una formación adecuadamente planificada y el grado de motivación de quienes trabajan para instruir y educar a los alumnos son factores cruciales para el éxito.

Una acción concertada requiere también una comunicación eficaz y una comprensión compartida de los mensajes. Dado que cualquier cambio provoca resistencias y temores, es vital comunicar claramente los objetivos del cambio, planificar en equipo las innovaciones que se van a aplicar y anticipar los beneficios esperados junto con el personal educativo, consultando al mismo tiempo a los padres e incluso al público en general, para lograr la máxima colaboración.

Varios autores, citados por Landry (2022), señalan que las mujeres que ocupan puestos directivos fomentan la cooperación y las relaciones humanas en un estilo de gestión colegiado, demostrando una gran voluntad de innovar (Baudoux, 2002; Shakeshaft *et al.*, 2006). Baudoux ya habla de “liderazgo ‘femenino’ en la gestión educativa”.

Además, para mejorar el éxito de los alumnos, Mourshed y Barber (2007) han abierto su caja negra con tres elementos esenciales:

1. “La calidad de un sistema escolar no puede superar la calidad de su personal docente”.
2. “Solo la mejora de la enseñanza en el aula produce resultados”.
3. “El rendimiento global depende del éxito de cada alumno”.

Para garantizar un verdadero liderazgo participativo, los líderes, sea cual sea su perfil, se benefician del aprendizaje en un contexto de cambio perpetuo para marcar una verdadera diferencia y satisfacer las necesidades de una sociedad que busca la mejora continua y el desarrollo profesional. Una enseñanza de calidad y una buena gestión que reúna y movilice a las personas tienen un fuerte poder de influencia, lo que constituye un valor añadido y una palanca para una organización deseosa de adaptarse al contexto del siglo XXI. La calidad de la enseñanza y el compromiso de mejorar las prácticas pedagógicas innovadoras y convincentes que tengan en cuenta el éxito de los alumnos son elementos esenciales de la gestión de la influencia.

Conclusión

El liderazgo participativo se basa en la colaboración. Utiliza la inteligencia colectiva como piedra angular para dirigir proyectos de forma reflexiva, teniendo en cuenta prácticas probadas y reconocidas. Para garantizar el éxito escolar, hay que aprovechar esta colaboración y adaptar las prácticas pedagógicas a las necesidades de los alumnos. Es vital que la enseñanza se base en los Programas Educativos de Quebec (QEP por sus siglas en francés) e interactúe con el progreso de cada alumno hacia el éxito. La concertación adquiere así toda su importancia, ya que el objetivo del éxito escolar subyace a todas las acciones pedagógicas, en consonancia y coherencia con el éxito del mayor número. La postura requerida para el liderazgo participativo y la gestión de la influencia se inscribe en un enfoque humano en el que las mujeres parecen sentirse más a gusto con este modelo, que preconiza en particular la concertación, el apoyo, la colaboración y el compromiso, dando un valor añadido al perfil de la participación y la gestión femeninas. Las mujeres líderes se benefician de sus cualidades humanas en este modelo de gestión, cada vez más demandado en las organizaciones del siglo XXI.

3

Liderazgo de las mujeres en la vida universitaria de Cuba y Québec

Marie-Cécile Guillot

Universidad de Quebec en Montreal, Quebec

Yaquelin Cruz Palacios

Universidad de Holguín, Cuba

La equidad de género es un derecho universal que reduce las desigualdades entre los seres humanos. Su comportamiento ha sido objeto de estudio por parte de investigadores de todo el mundo, aunque escasamente tratado, lo que demuestra que aún queda mucho camino por recorrer en este sentido. Sin lugar a duda, las mujeres y los hombres son pilares importantes en los procesos de desarrollo; sin embargo, participar en condiciones de igualdad requiere tener el mismo nivel de acceso a oportunidades, responsabilidades y derechos.

Aunque las mujeres representan más de la mitad de la población mundial, solo ocupan el 20 % de los puestos decisorios (Lafortune, Groleau, Deschenes *et al.*, 2022). La proporción de mujeres que se convierten en directivas llega a ser casi igual a la de los hombres, pero siguen siendo minoría cuando se trata de asumir puestos de alta responsabilidad. (Dupray y Épiphanie, 2020). La persistencia de una cultura patriarcal y la complejidad de los procesos de transformación de la conciencia social implican que, incluso las mujeres preparadas, tengan todavía ciertas dificultades para ejercer cargos de dirección de alta jerarquía. Ello evidencia que en el imaginario social se mantienen patrones socioculturales que le otorgan mayor hegemonía al grupo masculino cuando de asumir un cargo se trata (Cruz, 2022). Esta situación se refleja en muchos ámbitos de la sociedad, de los que no escapa la educación superior.

Como mencionan (Pigeyre y Sabatier, 2011), el mundo académico sigue presentando una marcada desigualdad. Independientemente de la organización (privada o pública), llegar a la cima es difícil para las mujeres, y el caso de las universidades no es una excepción. Para estos

autores, existen tres razones fundamentales. 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. Como tercera razón señalan que las prácticas y el funcionamiento organizacionales no favorecen la contratación de mujeres. La inequidad de género, por tanto, todavía existe en las universidades, si bien en muchos países el porcentaje de mujeres en puestos académicos de alta responsabilidad ha tenido un progreso importante, gracias a una mayor concientización sobre el impacto positivo que el liderazgo femenino ejerce en el mercado laboral.

En este texto se ofrece una visión sobre el liderazgo de la mujer en la educación superior. Se parte de un estudio comparativo que revela las principales tendencias de este fenómeno tanto en Cuba como en Quebec. En él se exponen las principales barreras que enfrentan las mujeres cubanas y quebequenses en posiciones de poder y el impacto positivo que ellas ejercen en este contexto como pilares de una cultura organizacional.

Participación y liderazgo femenino en la educación superior de Cuba y Quebec

El liderazgo femenino comprende una serie de habilidades que encuentran su realización particular y diferenciadora, dependiendo de quién lo esté ejerciendo. Se distingue por ser empático, flexible e incluyente. Se centra en las personas, a la vez que se basa en el diálogo y la comunicación. Como tal, es un instrumento que permite empoderar a los demás, buscando la solución de conflictos, el fortalecimiento de la interacción social y el trabajo colectivo. Su presencia en las instituciones de educación superior se ha incrementado de manera considerable en los últimos años, hecho que da cuenta de la importancia que ha adquirido el rol de las mujeres en el ejercicio directivo y en el liderazgo.

Las universidades se han visto en la necesidad de adecuar sus procesos para adaptarse a la nueva dinámica del contexto ante la realidad de la crisis económica mundial. A este respecto, mujeres y hombres comparten responsabilidad más no oportunidad (Jiménez, 2016). Para esta investigadora, aún subsisten desafíos significativos en este campo que

afectan el desarrollo profesional de las mujeres. Estas todavía tienen poca representación en los puestos directivos, pese a su indudable capacidad como líderes y agentes de cambio (ONU, 2015). La percepción de liderazgo sigue estando ligada a la figura masculina y a estilos de ejercerlo que difieren de los comportamientos tipificados por género (Carrasco, 2021).

En su informe de 2016, el Instituto de Quebec menciona que la tasa de participación de las mujeres en los puestos de dirección y consejos de administración ha sido cada vez mayor (Bérubé, 2017). En la universidad, el porcentaje de mujeres ha aumentado de un 12,8 % en 1970 a un 40,6 % en 2018; pero todavía las mujeres quebequesas tienen que sortear muchos obstáculos, a medida que avanzan hacia las esferas más altas.

Guillot (2022) señala que factores como el patriarcado, la segregación por sexo, por áreas de formación, la discriminación, los estereotipos y el llamado techo de cristal, obligan a muchas mujeres a permanecer en posiciones bajas de la escala jerárquica institucional, transformándose a su vez en menor visibilidad. También la falta de modelos femeninos al frente de las instituciones de educación superior en Quebec; las dificultades de las mujeres para conciliar la vida laboral y familiar, así como la maternidad, impactan de manera negativa en su avance profesional y las limita para desenvolverse en puestos directivos de jerarquía superior.

Las instituciones universitarias cubanas, por su parte, son expresión de la voluntad política del Estado en beneficio de la mujer, la que se cimenta en fuertes presupuestos de equidad y justicia para todos (Constitución de la República, 2019). El acceso gratuito de la mujer a la educación superior y su incorporación paulatina al proceso de desarrollo de este sector, como protagonista y a la vez como beneficiaria (Ochoa, 2022), ha favorecido su creciente ascenso a altos puestos de dirección. En cuanto a Quebec, no existe ninguna política gubernamental que favorezca la contratación de mujeres; ciertamente, en la década de 1980 se promulgó una ley de equidad en el empleo, pero no estaba dirigida específicamente a las mujeres. La intención de dar prioridad a las mujeres en la contratación a veces se menciona en los convenios colectivos (entre empleadores y sindicatos); pero nada más.

En la actualidad, las mujeres cubanas representan el 64 % de la matrícula universitaria y tienen una fuerte presencia en las Ciencias Pedagógicas. Son mayoría entre las personas graduadas (60 %), sobre todo en

aquellas carreras que tradicionalmente expresan una elevada feminización (Góngora y Márquez, 2022). En la Universidad de Holguín, por solo citar un ejemplo, más de la mitad del claustro está integrado por mujeres y el 50 % se desempeña en cargos de dirección. Ello revela la contribución femenina a los diferentes procesos universitarios y su liderazgo en lo académico, lo científico y como representantes de las organizaciones políticas y de masas. Cruz (2022) destaca que no existe una brecha entre lo que perciben las mujeres como salario y los hombres en igual condición.

A pesar del carácter evolutivo de estas tendencias inclusivas y de los esfuerzos gubernamentales por lograr cada vez mayor equidad, persisten los estereotipos sociales y de género en la vida universitaria de Cuba y Quebec. Aunque se reconoce que en no pocas ocasiones las mujeres encuentran importantes escenarios de desarrollo de sus capacidades y habilidades, también mantienen una contradicción interna entre sus intereses profesionales y personales, que se agudiza cuando se desempeñan en cargos de alta responsabilidad. El esfuerzo adicional y la tensión que estos exigen, muy superiores a los de los hombres, conducen a que los conflictos entre lo laboral y lo doméstico se acentúen cada vez más.

Obstáculos que encuentran mujeres cubanas y quebequenses en posiciones de liderazgo

Aunque la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019 destaca los avances realizados en la solución del desbalance existente entre las mujeres y hombres que se desempeñan en cargos de dirección, reconoce que todavía muchas de ellas siguen siendo no elegibles para algunas funciones de esta naturaleza. La existencia de barreras (individuales e institucionales), continúan limitando el ascenso de las mujeres a posiciones de poder en el contexto académico universitario. Cuba y Quebec no son la excepción.

Entre las barreras más significativas destacan viejas mentalidades y prejuicios, actitudes negativas por parte de los hombres y también de mujeres; la falta de proactividad de algunas a la hora de tomar decisiones para asumir un cargo de dirección, al creer tener menos habilidades de liderazgo que los hombres, así como la creencia o percepción según

la cual ciertas actividades o puestos deberían ser atribuidos solo al sexo masculino. También la responsabilidad familiar que puede entrar en conflicto con las responsabilidades profesionales afecta el acceso a los puestos directivos y la comodidad de trabajar en ellos.

En Quebec, se paga menos a las mujeres por igual trabajo que los hombres y estas se encuentran mayoritariamente en puestos de menor nivel jerárquico. Dupray y Épiphanie (2020) afirman que las mujeres directivas del sistema educativo universitario reciben un promedio de 9 % menos que sus homólogos masculinos. Lafortune (2022a) y Guillot (2022a) señalan además las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, durante los procesos de selección, o a la hora de evaluar sus habilidades como candidatas a puestos de jerarquía superior. En conclusión, “ser mujer requiere tener que hacer más para ser reconocida” (Naschberger *et al.*, 2012 apud Guillot, 2022, p. 24).

Dirigir en el mundo académico universitario es posible para las cubanas, pero de igual modo, ellas deben conciliar los dos espacios: familia y trabajo. La sobrecarga de responsabilidades domésticas y de atención a los hijos, disminuye sus posibilidades de acceder a puestos de liderazgo de mayor complejidad y remuneración salarial. Desde esta perspectiva, tanto en Cuba como en Quebec, las mujeres universitarias que desempeñan funciones de liderazgo siguen estando en desventaja con respecto a los hombres. Ellas dedican más tiempo a las responsabilidades familiares y son consideradas menos comprometidas con sus empleadores. El cuidado de los hijos, de los adultos mayores (no remunerado) y la maternidad, fundamentalmente, les generan estrés, cansancio, fatiga, trastornos de sueño. A pesar de los malestares asociados a esa carga extra de trabajo, se reconocen a sí mismas como investigadoras, dirigen proyectos y cumplen con los compromisos que se les exige institucionalmente.

Aportes de la mujer en posiciones de liderazgo

Las mujeres cubanas y quebequenses poseen características personales que las hacen interesantes en sus funciones de dirección. Desarrollan una mayor orientación hacia las personas, lo que se manifiesta en la cercanía, la expresividad, lo emocional, el saber escuchar. Promueven la toma de decisiones participativas, la comunicación efectiva y la construcción

de relaciones democráticas. Su tendencia a la cooperación, al trabajo en equipo, les permite orientar su labor a las necesidades de los demás, lo que las convierte en pilares de la cultura organizacional. Su liderazgo favorece las relaciones humanas y hace más justo y equitativo el lugar de trabajo. Tanto unas como otras, cuentan con habilidades para conocer y manejar sus propias emociones, lo que les facilita el desarrollo de una sensibilidad necesaria para reconocer las emociones de los demás.

Conclusión

Cuba y Quebec exhiben logros importantes en este sentido, y presentan elementos comunes en la manera en que se ejercen el liderazgo. Sin embargo, podría decirse que tanto las mujeres cubanas como las quebequesas continúan padeciendo una segregación ocupacional en el trabajo, que las separan de los puestos profesionales de alta dirección. Más allá de lo avanzado, las barreras invisibles manifestadas en la sobrecarga de roles y el trabajo no remunerado siguen exigiendo de ellas demasiados sacrificios para asegurar el ejercicio pleno de las funciones de dirección. Ambas tienen que sortear aún numerosos obstáculos y seguir luchando en contra de la inequidad de género y estereotipos sociales.

La transformación social hacia relaciones de género más equitativas requiere de un trabajo conjunto de parte de todas las instituciones universitarias para que la mujer en posición de liderazgo dentro de este contexto pueda vivir una vida personal, familiar y profesional más satisfactoria. Sería beneficioso incentivar y apoyar una mayor gestión, que cierre las brechas de género y promueva las capacidades de liderazgo de las mujeres en los diferentes espacios de actuación. También la familia y el Estado, deben aportar los elementos suficientes para que, tanto mujeres como hombres, estén en condiciones de igualdad y oportunidad en la toma de decisiones.

4

Liderazgo femenino en el mundo académico: logros y desafíos

Marie-Cécile Guillot

Universidad de Quebec en Montreal, Quebec

Dirigir una universidad tiene sus desafíos, pero también sus recompensas. ¿Qué aportan las mujeres en puestos directivos? ¿Qué tributan? ¿Qué obstáculos encuentran? Estas preguntas se abordan por medio de los testimonios de profesoras universitarias.

Recogida de datos

Para conocer un poco mejor las realidades a las que se enfrentan las mujeres directivas en las universidades, tres mujeres que ocupan puestos de gestión accedieron a compartir sus experiencias. Han sido profesoras universitarias durante más de 10 años y directoras de programa durante varios años. Tienen entre 50 y 60 años. El objetivo de las entrevistas, que tuvieron lugar en el otoño de 2022, era hablar de lo que su presencia aporta a la organización, de los cambios positivos que se han aplicado y también de las dificultades encontradas.

Satisfacción

Lo que se desprende de estas entrevistas es que el diálogo y la comunicación están en el centro de las preocupaciones de estas mujeres. La colaboración entre todos los colegas sigue siendo un aspecto importante de su estilo de dirección. Lang Lois (2004) también lo subraya al afirmar que el liderazgo femenino se caracteriza por un enfoque integrador y que las mujeres tratan de mantener una buena colaboración dentro de la organización.

Entre las satisfacciones destacadas, las encuestadas mencionan que demuestran cierta flexibilidad administrativa. Sin embargo, esta flexibilidad administrativa no eclipsa el rigor. La flexibilidad se refiere a

una actitud y un enfoque integradores a la hora de tratar y examinar los casos. Esta flexibilidad se observa, por ejemplo, en la manera de tratar los expedientes de los estudiantes. Evidentemente, se respeta el marco normativo, pero las mujeres entrevistadas se sienten capaces de encontrar soluciones que satisfagan a todos: a los estudiantes y a la institución. Se toman el tiempo necesario para analizar cada caso y encontrar una solución. Esta forma de abordar el aspecto administrativo hace que el clima de trabajo sea de apertura. Petit y Saint-Michel (2016) y Rubí y Batid (2021) señalan que las mujeres ejercen un liderazgo transformador gracias a su carisma y a su capacidad de preocuparse por los demás, lo que confirma que las mujeres buscan soluciones que satisfagan a todos.

Entre las satisfacciones mencionadas, dos de las personas entrevistadas consideran que las mujeres manejan de forma diferente las situaciones problemáticas o de crisis. Las mujeres tienen la capacidad y la habilidad de escuchar y luego ir directamente al grano. Anglos (2004) subraya la importancia de que las mujeres directivas mantengan el diálogo y la comunicación en situaciones de conflicto. Una profesora de gestión afirmó que “afrontamos el problema y lo resolvemos”, refiriéndose a que los problemas y las crisis se abordan con diligencia. Además, Rubí y Atid (2021) señalan que el estilo de liderazgo femenino es de cooperación y colaboración, y que la resolución de problemas se basa, entre otras cosas, en la empatía y la racionalidad. Esta forma de regentar las crisis puede provenir de la capacidad de gerenciar la carga mental. La carga mental se refiere al cometido diario de las obligaciones familiares (cuidado de los hijos, vida doméstica, vida matrimonial) (Baotou *et al.*, 2023; Patrono, 2022), que a menudo recae sobre las mujeres. La capacidad de pensar simultáneamente en cosas pertenecientes a mundos diferentes (ámbito profesional y familiar) y de manejar varias situaciones al mismo tiempo hace que las crisis y los problemas se consideren parte de la vida cotidiana y deban afrontarse con rapidez.

Los desafíos

En cuanto a los desafíos, hay que decir que son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos, ya que “aunque las mujeres representan más de la mitad de la población mundial, solo ocupan el 20 % de los puestos de decisión o de dirección” (Lafortune *et al.*, 2022, p. 31). Como informa Cruz Palacios (2022), la brecha de género sigue siendo real en

la cima de la jerarquía. La desigualdad profesional persiste, sobre todo en el mundo académico (Bouza y Habiba Mal, 2020; Feral-Piársenos, 2021). No solo las cifras lo confirman, sino que los colegas entrevistados también creen que hay pocas mujeres en estos puestos. La primera razón esgrimida es la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo cuando tienen hijos. Les resulta difícil conciliar la vida laboral y familiar. Las universidades parecen ser conscientes de ello e intentan introducir programas de igualdad (Deseches, 2022).

Y una vez en un puesto directivo, parece difícil dejar huella, que se escuche su voz y su posición. La experiencia demuestra a menudo que las mujeres intervienen menos porque son menos numerosas que los hombres; cuando toman la palabra, se les escucha poco o nada. Cliso (2023) explica este fenómeno dando definiciones y ejemplos de lo que pueden experimentar algunas mujeres en reuniones o comités. Como hay pocas mujeres en puestos directivos, “se agotan haciendo valer su autoridad”. (Kessler, 2003, p. 79). Y tienen que esforzarse más para convencer a los demás de la calidad de su trabajo (Guillot, 2022; Kessler, 2003).

Una de las profesoras entrevistadas procede de un entorno profesional; tuvo experiencia laboral antes de volver a la escuela y convertirse en profesora. Esta experiencia le hace sentirse desvalorizada y le dificulta que se escuche su punto de vista. Muchos de sus colegas son condescendientes con ella. Sin embargo, Alemana y Brullebaut (2014) mencionan que la experiencia de las mujeres en otros campos aporta una perspectiva más fresca que la de las administradoras.

Conclusión y posibles soluciones

Para una mujer, ocupar un puesto directivo conlleva su cuota de obstáculos, pero también muchas recompensas. El liderazgo de las mujeres es colaborativo, mientras que el de los hombres puede ser más jerárquico (Cruz Palacios, 2022; Bibi y Atid, 2021); ambos estilos de liderazgo se complementan (Bibi y Atid, 2021). Una profesora entrevistada, que trabaja en un departamento en el que el 90 % del personal son hombres, sugiere una solución al afirmar que “una vez que me contratan, soy igual a todos mis colegas”. Su formación académica y profesional no debe devaluarse. Las competencias son las mismas, y no debe dudar en hablar y expresar su punto de vista.

5

La mujer en gestión, administración y dirección: experiencias de liderazgo

Yohannia Ochoa Ardite

Yaquelin Cruz Palacios

Vilma Páez Pérez

Universidad de Holguín, Cuba

La gestión del conocimiento, el liderazgo femenino y el capital intelectual se han convertido en el centro de interés académico en el panorama mundial, siendo estos algunos de los principales factores que han incidido en la escala organizacional, a la vez que han generado riquezas para el desarrollo de esta.

El concepto de liderazgo es definido como aquella capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos y así conseguir determinados objetivos en común (Gómez, 2002). El mismo está prácticamente encauzado a organizar, hacer de soporte y desarrollar equipos; es participativo y tiende a fomentar la colaboración creativa.

Cuando se habla de liderazgo femenino, se hace referencia a mujeres, que pueden ejercer este papel a partir de su propia feminidad. Este posee características muy particulares que se convierten en una fortaleza a la hora de dirigir una organización; en otros términos, dicho fenómeno no es más que el aprovechamiento de estas características propias en las mujeres para ejercer el liderazgo, asumiendo ello como un distintivo esencial al ejercicio del poder.

El liderazgo femenino se precisa por Fischer (2000) y Davis y Newstrom (2003) como la participación de las mujeres en diferentes áreas, donde se encuentran ejerciendo un papel de tomadoras de decisiones; ellas

dirigen grupos de trabajo y tienen la oportunidad de implementar propuestas y estrategias que permiten demostrar sus capacidades, habilidades y conocimientos.

Sánchez (2020) considera que es un fenómeno inclusivo que promueve la participación y da la oportunidad a los demás miembros del equipo a tener participación dentro de la dirección y ello permite generar identidades en el equipo de trabajo e impulsar nuevas mujeres líderes.

Ese liderazgo que ha sido estudiado desde diferentes perspectivas tomando como modelo mujeres que han alcanzado algún tipo de poder o liderazgo en distintos ámbitos de la sociedad como el político, empresarial, académico, científico, institucional o en los medios de comunicación, ha cobrado mayor fuerza en los últimos tiempos en diferentes partes del mundo. A raíz de la conjunción de muchos factores y esfuerzos, se puede decir que ha habido avances importantes hacia la equidad de género, al mismo tiempo que persisten brechas significativas que faltan por superar; por ello la necesidad de profundizar en el tema, en función de lograr la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad como un derecho humano fundamental.

Mujeres líderes en el entorno laboral

Tradicionalmente, en el mundo se consideraba a la mujer como parte de la familia a la cual se mantenía atada por la ideología machista. Esta 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.

Para Marx y Engels (1980 citado por Cruz Palacios, 2022) la situación de la mujer y la lucha por su emancipación eran parte inseparable del fenómeno general de la sociedad dividida en clases. Ellos demostraron que la relegación y la explotación que sufrió la mujer en el seno de la familia y de la sociedad burguesa, no respondían a su 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.

Las interacciones sociales a lo largo de la historia han asignado a cada hombre y mujer un lugar, fundamentado en la naturaleza de sus labores; es decir, las mujeres en lo privado y los hombres en lo público. *La mujer en la casa y el hombre en la calle* reza el refranero popular. El argumento de la “inferioridad natural” de las mujeres se ha manifestado en diferentes contextos como un motivo válido para justificar su ausencia de los espacios considerados como “naturalmente masculinos”, interpretando esa “inferioridad” como una incapacidad intrínseca para desempeñarse en ciertos campos del espacio público (Jiménez, 2016). De esta forma, se considera que el único trabajo verdadero para las mujeres, es servir directa o indirectamente a su esposo, hijos, hermanos y padres, así como esencialmente ser responsable de la procreación.

A este respecto, son diversas las razones históricas que han generado la menor participación de las mujeres en la gestión y el ejercicio del liderazgo en las organizaciones en general y en la educación superior en lo particular. En ello ha incidido no solo el ambiente patriarcal, sino también la propia realidad social que viven las mujeres en todos los ámbitos. Los logros alcanzados hasta la fecha son muchos, pero siguen persistiendo prejuicios respecto de la idoneidad femenina en determinadas especialidades, como por ejemplo, la cirugía, la industria pesada, o la gerencia, si bien ya hay un porcentaje elevado de mujeres trabajando en prácticamente todos los trabajos y los niveles directivos posibles.

Liderazgo femenino, estereotipos que persisten

El liderazgo ejercido por mujeres se suele asociar a modelos de trabajo con una mayor orientación hacia las personas. Entre las características fundamentales que lo distinguen se reconoce la expresividad y la cercanía, así como la tendencia a la cooperación, la resiliencia, la conducción horizontal y el predominio de lo emocional. A los hombres, en cambio, se los relaciona más con habilidades como la estrategia, la asertividad o la competitividad.

Aunque se trata de dos estilos de dirección diferentes, no son una verdad inmutable, ni resultan de cualidades innatas. La mayor parte de estas diferencias proviene de la socialización diferenciada que recibe la mujer desde la infancia, de una estructura social que deriva en obstáculos, como el conocido “techo de cristal”, y de los prejuicios de género.

Por este motivo, el hecho de que el liderazgo en mujeres y hombres se tienda a diferenciar de esta manera no significa que las carencias no se puedan desarrollar a través del aprendizaje y de la experiencia.

Para Fisher (2000) lo cultural moldea las cualidades dadas a ellas naturalmente. A lo largo de la historia las mujeres han desarrollado características propias más allá del entorno cultural donde están inmersas y el contexto de espacio, tiempo, lugar, del que se hubiere tratado. En este sentido, ha sido posible advertir que tanto hombres como mujeres son distintos, pues ambos ostentan dotes naturales. Estas capacidades innatas son aquellas que, precisamente siendo parte de la naturaleza de ser mujer, la sociedad ha modelado a través del tiempo.

El entorno laboral no queda fuera de esto. Los programas a favor de la igualdad de oportunidades y de la lucha contra la discriminación de la mujer han situado al liderazgo femenino en el centro de las políticas empresariales y como un nuevo pilar de la cultura organizacional. Las mujeres que hoy ocupan cargos estratégicos y de liderazgo en las organizaciones del sector público y privado, aun en el mixto, pudieran muy bien expandir sus habilidades y quizás replicar los patrones comportamentales de líderes de una forma precisa, detallista, empática, acertada y asertiva.

El liderazgo en mujeres y su participación es clave para la economía familiar y nacional de cualquier región. La presencia de mujeres en equipos directivos conlleva por lo general mayor compromiso social y estilo de liderazgo participativo, sus distintos roles y representación han cambiado. Su presencia promueve un mejor ambiente laboral y de motivación, capacidades de empatía y comunicación.

Mujer líder en el contexto universitario

El tema de la mujer como líder en el ámbito universitario no ha sido abordado con profundidad respecto a sus historias y experiencias de vida, aun cuando cada vez son más las instituciones educativas que se comprometen con la igualdad y les dan puestos de responsabilidad.

Las mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES) en el mundo han empezado a ocupar un mayor número de cargos directivos; sin embargo, todavía se encuentran ubicadas en lugares bajos de la

escala jerárquica institucional y, en consecuencia, tienen menor responsabilidad y visibilidad (Cifuentes, 2021). Posiciones tales como directoras de departamento, de escuelas o facultades, decanas y secretarías, pertenecen hoy a más mujeres (Jiménez, 2016). Contrariamente, las rectorías siguen estando mayoritariamente ocupadas por hombres.

La Organización Universitaria Interamericana (OUI) señala que por cada cuatro hombres rectores solo existe una mujer electa como rectora. Estas cifras se confirman en la base de datos de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL, 2015) en la que se registra que el 85.5 % son varones rectores y solo el 14.5 % son rectoras, muy por debajo de las instituciones norteamericanas en las que un 25 % son presidentas.

En el resto del mundo, la situación no difiere mucho. Según el análisis de los *rankings* 2018 de Universidades Mundiales de Educación Superior de The Times Higher Education, solo 34 de las 200 instituciones principales está actualmente lideradas por mujeres. En América Latina (IESALC-UNESCO, 2020), solo el 18 % de las universidades públicas tienen a mujeres como rectoras. También Guillot (2022) señala que en el ámbito universitario de Quebec, todavía las mujeres tienen dificultades para acceder a altas posiciones jerárquicas. Quiere esto decir que la discriminación laboral de género tanto en las universidades, como en las demás organizaciones, aumenta de forma progresiva a medida que se asciende en la jerarquía institucional, lo que pone en evidencia el llamado “techo de cristal”.

Tres son las barreras principales de análisis: sociales, personales y organizacionales, las cuales permiten establecer la situación real y de experiencia de las mujeres en su camino por acceder a cargos de dirección en este terreno. 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 deben desempeñar dentro y fuera del hogar, lo cual conduce a que los conflictos entre lo laboral y lo doméstico se acentúen cada vez más sobre todo porque el enfrentamiento a esta realidad se hace muchas veces sin ninguna participación masculina (Cruz Palacios, 2022).

Liderazgo femenino en Cuba: Retos y perspectivas

En Cuba, desde los inicios del proceso revolucionario en 1959, el empoderamiento de las mujeres y la entrada masiva de estas al espacio público y a la educación superior han sido objetivos centrales. La presencia, por ejemplo, de mujeres en puestos claves en las Instituciones de Educación Superior ha sido decisiva. Hoy la red de educación superior de la República de Cuba dispone de 65 instituciones; de ellas 20 son dirigidas por mujeres, todavía no se alcanza la equidad que se necesita. Es significativo que por primera vez en 290 años una mujer ha sido designada en 2018 *Rectora* de la Universidad de la Habana.

El liderazgo de las mujeres en la gestión, administración y dirección, es un testimonio del compromiso y la capacidad de estas para dirigir diversos campos. Su presencia es fundamental para el desarrollo y el progreso de la sociedad. A través de las políticas y programas que promueven la igualdad de oportunidades, Cuba ha logrado avances en este sentido, de ahí que la mujer cubana siga ascendiendo en la escala social y sus posibilidades de dirigir en puestos de alta responsabilidad sea cada vez mayor.

Las experiencias de mujeres que ejercen el liderazgo sientan pautas que inspiran a otras féminas a prepararse y buscar su plenitud profesional, sabiendo que siempre el mayor reto será el saber equilibrar las vocaciones de madre y esposa, con el ejercicio profesional. Ello requiere mucha disciplina, entrega y organización, para poder cumplir con responsabilidad y gusto, sus funciones en aquellos ámbitos en los que su voz se hace más fuerte.

El Programa de Adelanto de la Mujer identificado como PAM puesto en vigor por Decreto Presidencial 198/2021 el 8 de marzo de 2021, resume la voluntad política del Estado cubano y el sentir popular para el desarrollo de políticas a favor de las féminas y tiene entre sus objetivos profundizar en los factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, con el fin de eliminarlos y dar continuidad al avance y desarrollo de la equidad de género en el país. (Decreto Presidencial 198/2021)

Como puede apreciarse aún con todas las medidas, programas y planes, resoluciones y decretos, se reconoce que subsisten en la sociedad cubana discriminación, auto-discriminación y violencia entre otras expresiones de desigualdad. Incrementar el protagonismo de la mujer forma parte de la estrategia de desarrollo económico y social hasta el 2030 de la nación cubana. Pese a los logros alcanzados, todavía la mujer cubana tiene que continuar librando la batalla por la integración plena a la sociedad pues aún subsisten viejas mentalidades y prejuicios, actitudes negativas por parte de los hombres y también de mujeres que limitan su desempeño en diversas áreas (Cruz, 2022a). También la sobrecarga de esta en las tareas del hogar y en la responsabilidad con sus hijos y otros familiares, imposibilita, en muchas oportunidades, que sea promovida a altos puestos administrativos o de dirección. Ello las lleva a veces a desplazar proyectos vitales importantes en su carrera profesional (Ochoa, 2022a).

Favorecer que más mujeres accedan a la educación para que tengan las competencias que requiere el mundo laboral y, por otro lado, favorecer esquemas de trabajo que concilien la vida familiar con la laboral, tanto para hombres como mujeres, sin duda fortalecería la participación y liderazgo de la mujer y por ende a la familia y con ello, a la sociedad.

6

Tutoría femenina: acciones a poner en práctica

Jennifer Petrela
Mentorat Québec

¿Es lo mismo orientar a las mujeres que a los hombres? En todo el mundo, las mujeres ganan menos, ocupan menos puestos directivos y asumen más trabajo no remunerado que los hombres. Es evidente que, incluso hoy en día, hay aspectos de la cultura que siguen devaluando las contribuciones de las mujeres y socavando su potencial. He aquí cuatro buenas prácticas asociadas a la relación de tutoría que pueden ayudar a reducir este fenómeno.

Buena comunicación en la tutoría: escucha activa

Cuando se trata de una buena comunicación entre tutores, los estudios demuestran que se escucha menos a las mujeres que a los hombres, por la misma razón. En otras palabras, una sugerencia o propuesta hecha por una mujer en una reunión de negocios, por ejemplo, será generalmente menos tenida en cuenta que la misma propuesta hecha por un hombre.

Por eso, la persona que asesora a una mujer debe practicar la escucha activa. Los tutores escuchan más de lo que hablan. Prestan mucha atención a lo que se dice, dejan tiempo a la persona tutelada para que se exprese con sus propias palabras y centran su energía en intentar comprender su punto de vista en lugar de intentar cambiarlo. Escuchar activamente es más difícil de lo que mucha gente cree. Siempre se puede mejorar.

Evaluar su capacidad de escucha activa

Para evaluar su propia capacidad de escucha activa, pregúntese si la persona a la que está orientando:

- ▶ Termina las frases de tu aprendiz cuando dude;
- ▶ Empieza a pensar en tus propias respuestas antes de que el alumno haya terminado de hablar;
- ▶ Intenta persuadir al alumno para que siga su forma de hacer las cosas y adopta su punto de vista;
- ▶ Preguntas si hay un momento de silencio, si ella es siempre la primera en hablar;
- ▶ Preguntar si tiende a dar su opinión antes de entrevistar al alumno;
- ▶ Realiza otras tareas cuando el alumno está hablando;
- ▶ No toma notas de lo que dice el alumno;
- ▶ Esta ocupado u ocupada pensando en otra cosa mientras el alumno habla.

Reconocerse a sí mismo en estos comportamientos es un signo de toma de conciencia, ya que la escucha activa puede aprenderse. Hay que prestar mucha atención a lo que dice el alumno. Si la mente del tutor divaga, es importante traerla de vuelta al presente, para mantenerse centrado en lo que el tutorado está diciendo. Mantener la mente abierta a otras ideas y formas de hacer las cosas es importante para evitar juzgar y limitarse a escuchar lo que el supervisado dice en relación con lo que no está de acuerdo.

Comentarios

La investigación sugiere que los tutores suelen ser más reacios a dar retroalimentación negativa a una tutorada que a un tutorado, en parte porque si la retroalimentación en cuestión es negativa, se temen reacciones emocionales. De hecho, no dar retroalimentación a un alumno no le ayuda en nada. Se subestima la capacidad de las mujeres para escuchar comentarios negativos y hacer frente a un desafío, al tiempo que las priva de la oportunidad de desarrollar su resiliencia. Además,

tanto la retroalimentación negativa como la positiva son esenciales para el crecimiento. Sin ella, los tutorados no identifican sus puntos débiles por lo que se desarrolla menos rápidamente. La clave está en proporcionar retroalimentación tanto negativa como positiva. ¿Cómo hacerlo con sensibilidad? He aquí algunas sugerencias:

1. Destacar los progresos: Siempre es una buena idea destacar el progreso del alumno, no solo sus logros, sino también sus esfuerzos, incluidos los que no tuvieron mucho éxito. Los comentarios difíciles serán más fáciles de asimilar.
2. Trata las áreas susceptibles de mejora con tacto: Si observa una debilidad en el alumno, como un patrón de comportamiento problemático, debe comunicárselo de forma neutra y no dramática, ciñéndose a sus observaciones, aportando detalles y pidiéndole su opinión. Permitirles cuestionar sus observaciones también demuestra respeto y confianza en encontrar una solución.
3. Compartir dificultades y preocupaciones: Pocas cosas son tan liberadoras como descubrir que otros están o estaban preocupados por las mismas cosas que tú, o que otros han experimentado dificultades similares. Darse cuenta de que otros también han superado situaciones difíciles puede dar al alumno el valor necesario para superar las suyas.

Patrocinio o matrocinio

Utilizar el patrocinio o el matrocinio en la relación de tutoría es importante y contribuye a la misma. Ya sea hablando bien de la persona tutorada, proponiéndole para proyectos y puestos ambiciosos o presentándole en reuniones o eventos, todas estas son formas de utilizar tu capital social y credibilidad para promocionarlo; se convierte en una garantía del potencial de esa persona. ¿Por qué es importante? Porque la mayoría de las veces, los ascensos y las oportunidades de promoción no son ajenos al género. Al contrario, los seres humanos tienden a sentirse más cómodos con personas que son similares a ellos: es el fenómeno de la homofilia.

En el mundo laboral, esto significa que los hombres en puestos de autoridad tienen más probabilidades de animar y ascender a otros hombres que de animar y ascender a las mujeres, aunque sus capacidades sean equivalentes. Como hay más puestos de autoridad ocupados por hombres que por mujeres, los hombres avanzan más deprisa. El tutor que actúa como padrino puede contrarrestar este fenómeno e incluso ayudar a cambiar la trayectoria profesional.

Red

Fomentar la creación de redes es una práctica que debe promoverse en la tutoría femenina. Se trata de ayudar a la beneficiaria a construir su red. Las pruebas son claras: las redes son esenciales, no solo para el desarrollo profesional, sino también para el bienestar personal y la satisfacción laboral. Sin embargo, debido a la homofilia, las redes de las mujeres suelen ser menos amplias, menos profundas y menos influyentes que las de los hombres. El tutor tiene la oportunidad de aportar cierto equilibrio a estas redes.

Conclusión

En resumen, los tutores se benefician del desarrollo de una buena comunicación de tutoría, en particular a través de la escucha activa, la retroalimentación adecuada, la tutoría y el apoyo a la creación de redes.

7

Tutoría¹ para mujeres: dos obstáculos a evitar

Jennifer Petrela
Mentorat Québec

La tutoría es tanto una cuestión de buenas prácticas como de evitar ciertos obstáculos. Dos de ellos son especialmente frecuentes: confundir la tutoría con el asesoramiento y permitir que la misma perpetúe los estereotipos. Estos dos obstáculos son aun más frecuentes cuando se trata de orientar a una mujer en un entorno dominado por hombres.

Primer obstáculo: dar consejos

En las culturas jerárquicas es frecuente confundir la tutoría con la noción de consejo. Un tutor puede definirse como una persona que recurre a su experiencia para ayudar al tutorado a reflexionar sobre su situación, social o profesional, sobre sus retos o aspiraciones, con el fin de clarificar sus propios valores y alcanzar los objetivos que le convienen. En entornos en los que la autoridad viene determinada por criterios materiales o de estatus social, tener más experiencia que la otra persona suele legitimar una actitud de “saber más” en la relación de mentoría. A menudo, esta actitud adopta la forma de dar consejos. Es posible contrastar este enfoque con el de algunas culturas indígenas menos estratificadas, en las que el aprendizaje tiene lugar cuando una persona con más experiencia cuenta historias, mitos o personajes de ficción que encarnan valores y lecciones que el alumno puede interpretar a su manera y aplicar a su propia situación.

1. La mentoría se define así en Le Robert: apoyo (a una persona o a un equipo) en la realización y el éxito de sus proyectos (“mentorat”, s.f.).

Solución: respetar la autonomía

El obstáculo de los consejos en la relación de tutoría es que socavan la capacidad de autonomía de los beneficiarios, es decir, su capacidad para tomar decisiones basadas en sus propias prioridades y no en las de alguien en una posición de autoridad o con más experiencia o un estatus social supuestamente superior. El respeto de la autonomía es tanto más importante en la tutoría femenina ya que las mujeres son más propensas que los hombres a dudar de sí mismas al ver cuestionadas sus capacidades por una sociedad con valores todavía demasiado patriarcales. Al abstenerse de dar consejos a la tutorada, acompañándola en su toma de decisiones, la tutora propone o refuerza un modelo de organización alternativo, “sensible a la inclusión y a la equidad, [que] democratiza las oportunidades para todos, incluso para las personas que no forman parte del grupo mayoritario” (Lafortune *et al.*, 2022, texto 34, p. 124). Este modelo sería aquel en el que la aprendiz tiene derecho a averiguar todo lo que necesite, derecho a probar y equivocarse y, en última instancia, derecho a confiar en sí misma.

Segundo obstáculo: perpetuar los estereotipos

Con demasiada frecuencia, los tutores, pensando que están ayudando a las mujeres a las que asesoran, les hacen sugerencias que las llevan a ajustarse al modelo de rol femenino que prevalece en el entorno empresarial o social. Pero estos modelos suelen basarse en estereotipos. Además, a una tutorada cuyas aptitudes se cuestionan más a menudo que las de sus colegas masculinos se le puede decir que trabaje más duro que ellos para demostrar su valía más allá de toda duda. O a una persona que experimenta microagresiones relacionadas con sus orígenes étnicos se le puede aconsejar que las ignore, que “lo supere”, que evite una confrontación que podría incomodar al agresor, o incluso empeorar su comportamiento.

Además de animar al alumno a someterse a una situación despectiva, injusta o incluso tóxica, el tutor a veces minimiza el efecto de los estereotipos y la discriminación sobre el alumno. Este fenómeno se conoce como “*gaslighting*” o “secuestro cognitivo”, una forma de abuso mental. Al hacerlo, el tutor siembra la duda en la mente de la tutorada sobre su propia lucidez frente a las microagresiones de las que es objeto.

Solución: reconocer la injusticia y desafiarla

Cada vez más, las jóvenes trabajadoras no limitan su definición del éxito profesional a la estabilidad financiera o incluso a la promoción. Añaden elementos de bienestar, como el sentimiento de pertenencia y de ser ellas mismas, de poder evolucionar sin tener que ajustarse a una cultura dominante que hace poco por reconocer la singularidad y el potencial de cada individuo.

Una tutora que aconseja a una tutorada que se adapte a una situación perjudicial en lugar de buscar formas de desafiarla corre el riesgo de perpetuar las injusticias con las que la mujer está lidiando o de mostrarse inadecuada ante sus expectativas. En lugar de proponer estrategias de supervivencia que perpetúen los estereotipos, sería preferible que la mentora explorara estos prejuicios, que pueden parecerle insuperables, pero que pueden no serlo para la tutorada. Además, por su antigüedad y experiencia, los tutores suelen tener un capital social -es decir, una influencia y unas relaciones significativas- que les da legitimidad para enfrentarse a los estereotipos, en lugar de perpetuarlos. Al hacerlo, esta persona iría más allá de ayudar al alumno a alcanzar objetivos a corto plazo, codiciar un ascenso o sobrevivir en un entorno perjudicial, y aspiraría a resultados a más largo plazo, incluido un mayor bienestar para el alumno en un ecosistema más justo para todos. Este estilo de mentoría se denomina “inclusivo”.

Hoy en día, parece esencial que se tenga en cuenta la tutoría inclusiva. Rompe el aislamiento y empodera a las mujeres aumentando su presencia en puestos de liderazgo (Lafortune *et al.*, 2022, textos 33 y 34). Para lograrlo, no solo hay que pasar de una tutoría que perpetúa las relaciones de poder, la desigualdad y la discriminación a una tutoría que ocupa el lugar de las mujeres, sino que también hay que formar a los mentores en estas nuevas realidades para que las cosas cambien en armonía. Landry (2022) va aún más lejos cuando habla de las mujeres directivas; es partidaria de la tutoría en forma de redes de solidaridad que vayan más allá de la mera organización institucional.

El liderazgo del mañana: muchas caras, muchas cualidades

Louise Champoux-Paillé
Universidad Concordia, Quebec

Muchas personas se han preguntado si el liderazgo tiene género. Este texto propone una definición de liderazgo que tiene en cuenta su evolución en la práctica a lo largo de las últimas décadas, al tiempo que lo sitúa en el contexto de hoy y de mañana, donde las funciones directivas serán ocupadas por igual por mujeres y hombres, y donde las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza serán prioritarias. A la pregunta inicial de si el liderazgo tiene género, cabe plantear y debatir otra cuestión: ¿podremos ver en un futuro próximo una definición de liderazgo con atributos iguales para hombres y mujeres?

Para reflexionar

Una rápida revisión de la literatura muestra que no hay consenso sobre la definición de liderazgo. Uno de los textos consultados ofrecía no menos de 100 definiciones, de pensadores experimentados y líderes de amplia reputación, que van desde Aristóteles a Peter Druker (Daskal, 2016). Los modelos de líderes propuestos son también muy diferentes. Algunos ejemplos son Steve Jobs, un empresario exitoso, la Madre Teresa, una monja que dedicó su vida a los más pobres e indigentes del mundo, y Nelson Mandela, un político que cambió la faz de su país.

Ante estas diferentes definiciones posibles, se acordó utilizar como telón de fondo la de Rinfret (s.f.) del *Diccionario enciclopédico de la administración pública*: “El liderazgo es la capacidad de crear una auténtica relación afectiva con los miembros de un grupo para llevarlos a trascender sus necesidades individuales en favor de objetivos comunes”. La ventaja de este enfoque es que da sentido al liderazgo y anima al líder y a los dirigidos a superarse.

¿Difiere la definición de liderazgo en función del género?

Las opiniones e interpretaciones de hombres y mujeres sobre el liderazgo están impregnadas de imágenes de héroes, líderes pasados y presentes que crean nuestro repertorio compartido para interpretar los comportamientos y actitudes individuales, así como los estereotipos (Centeno *et al.*, 2013) que una sociedad alimenta. Según el Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2010), estos estereotipos están incluso en el corazón de nuestra propia manera de definirnos como mujeres y hombres.

El liderazgo femenino se define como colaborativo, compasivo, atento y benevolente; también se caracteriza por la empatía y la comunicación abierta (Landry, 2024). El liderazgo masculino, en cambio, se asocia más con el ejercicio del poder tradicional de dirección, supervisión y control (Applebaum *et al.*, 2019). ¿Es erróneo oponer estas dos visiones del liderazgo y no verlas como complementarias?

En 2017, McKenzie & Company publicó un informe sobre las diferencias de género en el liderazgo (Desvaux *et al.*, 2017). En este informe, titulado *Women Matter: Ten years of insights into Gender Diversity*, la empresa identificó nueve estilos de liderazgo basados en un estudio realizado en la Universidad de Fráncfort (Eagly y Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly *et al.*, 2003) y quiso comprobar si alguno de estos nueve estilos era más utilizado por los hombres que por las mujeres.

Esta investigación reveló que, aunque algunos estilos eran utilizados más por un sexo que por otro, y otros estilos eran utilizados por igual por ambos sexos, cada uno de estos estilos contribuía significativamente al rendimiento de una organización. Por encima de todo, este análisis reveló que el rendimiento organizativo requiere una diversidad de estilos de liderazgo. En otras palabras, las organizaciones tienen tanto que ganar si aspiran a la paridad en su plantilla como si acogen, fomentan y reconocen una amplia gama de estilos de liderazgo para obtener buenos resultados.

¿Es erróneo atribuir un género al liderazgo de esta manera?

¿No existe un único tipo de liderazgo, compuesto por cualidades masculinas y femeninas? ¿Un liderazgo que sea tanto colaboración como asertividad, compasión como autodeterminación? En un artículo para la publicación *La Conversation*, Champoux-Paillé *et al.* (2020) proponían una reflexión sobre el liderazgo y los retos del siglo XXI. El equipo mencionaba el cambio climático, la salud, el medio ambiente, el agotamiento de los recursos de la Tierra, el envejecimiento de la población, la escasez de talentos, la gestión virtual de la producción y la contribución del personal de la empresa, la llegada de los milenarios y su búsqueda de una estructura de gestión ágil y plana, y el desarrollo de las nuevas tecnologías (Lafortune, Groleau, Deschenes, *et al.*, 2022). Todos estos cambios están transformando las reglas del juego y exigen un nuevo tipo de liderazgo, distinto del basado en el mando y el control que caracterizó al siglo pasado.

Este nuevo tipo de liderazgo apela principalmente a la resiliencia, la flexibilidad, la escucha, la empatía, la colaboración, la benevolencia y al reconocimiento de la contribución colectiva. La participación de la inteligencia de todos se convierte en la clave del éxito. Todas estas son características femeninas de gestión que han sabido expresarse en un contexto de paridad en el ejercicio del poder. En este sentido, los países que tuvieron más éxito en su lucha contra la pandemia fueron aquellos en los que existía paridad en el ejercicio del poder. Esta mezcla conduce a una confrontación constructiva de visiones y allana el camino para el despliegue de soluciones ricas e integrales.

Conclusión

Para superar los obstáculos del siglo XXI y alcanzar el éxito, las organizaciones harían bien en diversificar al máximo sus fuentes de talento, con el género como prioridad. Ya es hora de revisar la definición de liderazgo y convertirla en multidimensional, haciendo referencia a todas las cualidades que contribuyen a un mejor rendimiento en las organizaciones. En definitiva, no hay solo dos formas de ejercer el poder, sino múltiples, tanto para las mujeres como para los hombres, y es importante que los gobiernos y las organizaciones lo reconozcan y lo promuevan (Champoux-Paillé *et al.*, 2020).

Tema 1

El liderazgo de las mujeres

Fichas

F1

Liderazgo femenino: poder, influencia y autoridad

*Aparece en el video:
Reinelde Landry*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la diferencia entre poder, influencia y autoridad en el liderazgo femenino?
2. ¿Cómo pueden las mujeres experimentar estas tres dimensiones (poder, influencia, autoridad) en el ejercicio de su liderazgo?

Resumen de contenidos

Se presentan las definiciones de liderazgo, poder, influencia y autoridad, así como los diversos obstáculos que encuentran las mujeres en el ejercicio de su liderazgo y lo que lo caracteriza. Por último, se proponen diversas formas de desarrollar el liderazgo femenino:

- ▶ Construyendo una visión compartida en la organización a la que pertenecen las mujeres;
- ▶ Adoptando estructuras y procesos de toma de decisiones compartidos, al tiempo que se desarrollan políticas coherentes con los valores de la organización y relaciones productivas con la comunidad;
- ▶ Acogiendo los sueños, los retos y las dificultades de las jóvenes y las mujeres para desarrollar una fuerte identidad personal, social y profesional;
- ▶ Contribuyendo a la construcción de un mundo abierto al justo reconocimiento de las mujeres;
- ▶ Acompañando a las mujeres en su crecimiento profesional teniendo en cuenta los aspectos intelectuales, sociales y emocionales en un proceso de formación continua;
- ▶ Buscando constantemente la armonía entre la inteligencia artificial, la inteligencia emocional y la inteligencia colectiva.

Animación

- ▶ Individualmente, iniciar una reflexión-interacción a partir de la siguiente pregunta:
 - ¿Qué frases le vienen a la mente cuando piensa en los conceptos de poder, influencia y autoridad (una frase por concepto)?
- ▶ En sesión plenaria:
 - En primer lugar: describir una experiencia de liderazgo en la que haya ejercido influencia y cómo lo consiguió.
 - En segundo lugar, describir el clima o las características intelectuales y emocionales que demostró en esa situación.

Preguntas para la discusión

3. ¿Cómo podemos contribuir a desarrollar el liderazgo de las mujeres?
4. ¿De qué medios dispone para desarrollar su propio liderazgo?
5. ¿Qué orden de prioridad debe darse a los medios que han de utilizarse en un puesto directivo para desarrollar el liderazgo?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 1.

F2

Liderazgo participativo femenino: una cuestión de actitud

*Aparece en el video:
Lynda T. Simard*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué actitud adoptar para el liderazgo participativo?
2. En un enfoque de liderazgo participativo para mujeres, ¿qué acciones favorecen el compromiso del equipo?
3. ¿Qué afirmaciones se acercan a tu propia práctica directiva?

Resumen del contenido

El texto sugiere formas de garantizar el liderazgo participativo de las mujeres, tales como:

- ▶ Animar al personal a que apoye y participe realmente en el proyecto educativo de una organización.
- ▶ Fomentar cambios en las prácticas a través de la apertura, la reflexión y el análisis.
- ▶ Desarrollar la voluntad de adaptar la propia postura y el modelo de gestión a este tipo de modelo.
- ▶ Modelar de forma saludable, incluyendo la coherencia, la consulta, la aceptación, la colaboración, el compromiso, la práctica reflexiva y la posición profesional, etc.
- ▶ Basarse en expectativas claras y bien planteadas, conocidas por todos y coherentes con el contexto científico, y responder a las diferentes necesidades de las organizaciones en constante evolución.
- ▶ Apoyar una visión compartida y una planificación adecuada, aplicadas con rigor y benevolencia.
- ▶ Utilizar la inteligencia colectiva como clave de la gestión de proyectos.

Animación

- ▶ Iniciar una práctica reflexiva-interactiva a partir de las dos preguntas siguientes:
 - Pensando en su experiencia de gestión, ¿qué cinco elementos de su experiencia podría señalar? Puede basarse en lo que otros y otras han dicho sobre su práctica, su postura o sus intervenciones.
 - Para cada elemento o afirmación, ponga un ejemplo de cómo se pone lleva a cabo en su práctica.
- ▶ Iniciar una reflexión colectiva basada en los debates anteriores, con vistas a introducir cambios en su propia práctica, y pregúntese:
 - ¿Qué características de su práctica apoyan el liderazgo participativo de las mujeres?
 - Examinar sus propias prácticas y preguntarse cómo podrían mejorarse para garantizar un mayor compromiso de sus equipos y generar así la influencia deseada en un contexto de consulta, apoyo y colaboración.

Preguntas para la discusión

4. ¿Cómo se puede desarrollar el liderazgo participativo?
5. ¿Cómo podemos mejorar nuestro enfoque de gestión?
6. ¿Cómo encaja el liderazgo participativo de las mujeres en su concepción de la gestión?
7. ¿Qué elementos se acercan más a su práctica actual? ¿Cómo funciona en la práctica?
8. ¿De qué manera la reflexión sobre su práctica de gestión conduce al cambio y a la mejora?
9. ¿Cómo puede el liderazgo participativo de la mujer ayudarla a gestionar la influencia y generar colaboración y coherencia en su práctica diaria?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 2.

F3

Liderazgo de las mujeres en la vida universitaria de Cuba y Quebec

*Aparecen en el video:
Yaquelin Cruz Palacios y Marie-Cécile Guillot*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo ha sido la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la universidad?
2. ¿Cuáles son las diferencias y las similitudes entre las políticas gubernamentales que se adoptan en Quebec y en Cuba?

Resumen del contenido

La presencia femenina en las instituciones de educación superior se ha incrementado de manera considerable en los últimos años. A pesar de los avances logrados en esta dirección, persisten en muchos países brechas importantes que hace falta superar. En ello inciden las políticas gubernamentales que se adoptan, las que no siempre contribuyen a suprimir las prácticas discriminatorias que limitan el ascenso de la mujer a puestos de alta jerarquía. Aquí se presenta una visión de cómo se ejerce el liderazgo femenino en la vida universitaria de Cuba y Quebec, a fin de dejar entrever las diferencias existentes o los elementos comunes en la manera en que este se manifiesta.

Animación

Estimular la reflexión colectiva utilizando las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Cómo se ejerce el liderazgo de las mujeres en las universidades cubanas y quebequenses?
- ▶ ¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las mujeres cubanas y quebequenses en sus funciones de dirección?

- Las mujeres líderes poseen características personales que las hacen únicas en sus funciones de dirección con respecto a los hombres. A su juicio, ¿cuáles son los factores claves de éxito que permiten a las mujeres llegar a la alta dirección de una institución de educación superior? Llenar el siguiente cuadro:

Factores claves de éxito	Mujeres	Hombres
Ofrecer y apoyar el trabajo flexible		
Comunicar y escuchar a los otros (empatía)		
Ofrecer mayor orientación hacia las personas con predominio de lo emocional		
Buscar mayor competitividad (mejores estrategias)		
Tener ambición profesional		
Poner en práctica un estilo transaccional		
Tener compromiso, profesionalismo y pasión en las tareas asignadas		
Favorecer el equilibrio trabajo/vida personal		
Poner en práctica la tendencia a la cooperación, al trabajo en equipo		
Buscar un estilo más participativo o transformacional		

Preguntas para la discusión

3. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las mujeres cubanas en posición de liderazgo? ¿Cuáles son las diferencias con lo que pasa en Quebec?
4. ¿Qué acciones podrían proponerse para una mayor participación y liderazgo de la mujer en el ámbito universitario?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 3.

F4

Situación de las mujeres dirigentes

*Aparecen en el video:
Yaquelin Cruz Palacios y Marie-Cécile Guillot*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles son las políticas gubernamentales que se adoptan para la asignación de puestos de dirección, tanto en Quebec como en Cuba?

Resumen del contenido

La situación de las mujeres dirigentes en las instituciones de educación superior es similar tanto en Cuba como en Quebec. A pesar de los avances logrados persisten brechas importantes, estereotipos que es necesario superar. Las políticas a nivel de gobierno que se adoptan no siempre contribuyen a eliminar las prácticas discriminatorias que obstaculizan la promoción de la mujer a puestos de dirección de alta jerarquía. Se propone analizar cómo la mujer puede acceder a puestos de dirigentes, lo que necesita para ello, y para desempeñarse como líder en la cultura de la organización que dirige

Animación

- ▶ Poner ejemplos que ilustren situaciones que enfrentan las mujeres dirigentes en el ejercicio de sus funciones.
- ▶ Llenar los espacios en blanco y analizar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres cubanas y quebequenses en sus funciones de dirección.

Situación	Conflicto	Cuál sería la solución o respuesta	
		Cuba	Quebec
1. Mujer dirigente en una planta mecánica.	El 90 % de sus subordinados son hombres		
2. Mujer Rectora de una universidad.	Facultades principalmente formadas por hombres hacen comentarios despectivos.		
3. Mujer propuesta para un alto cargo de dirección estatal.	Casada, con tres hijos y padres ancianos / Esta casada, tiene tres hijos y padres viejos.		

Pregunta para la discusión

2. Las mujeres directivas tienen características personales que las hacen únicas en sus funciones directivas en comparación con los hombres. ¿Cuáles son esas características?
3. Fundamentar si está de acuerdo o no con esta afirmación?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 4.

F5

El liderazgo femenino en el mundo académico: satisfacciones y desafíos

*Aparece en el video:
Marie-Cécile Guillot*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles son las satisfacciones y los desafíos que encuentran las mujeres en la universidad?

Resumen del contenido

Las mujeres directivas afrontan desafíos, pero también tienen sus recompensas. Se abordan los siguientes temas:

1. los elementos positivos que las mujeres directivas aportan a una organización (escucha, flexibilidad administrativa, resolución de conflictos);
2. los obstáculos encontrados (equilibrio trabajo/familia/vida personal, condescendencia por parte de algunos hombres);
3. las estrategias puestas en marcha para superar estos obstáculos.

Animación

- ▶ Las siguientes preguntas sirven para iniciar el debate antes de la proyección:
 - El número de mujeres que accede a puestos de dirección en el mundo académico ha ido en ascenso en los últimos años. ¿Cuáles son los factores que han propiciado ese ascenso? Dar ejemplos de su propia experiencia o de datos estadísticos.
 - ¿Por qué motivo querría una mujer ocupar un puesto directivo?
 - ¿Cómo puede organizarse para ocupar un puesto así?

- ¿Qué tipo de preguntas se hacen los hombres que quieren ocupar un puesto directivo?
 - ¿Qué contribución aportan las mujeres directivas a una organización?
 - ¿A qué obstáculos se enfrentan las mujeres con sus colegas, tanto hombres como mujeres?
- Tras la visualización del video, se ajustan las respuestas y se revisan entre todos y todas.

Preguntas para la discusión

2. ¿Por qué las mujeres disfrutan de la vida universitaria?
3. ¿Por qué las mujeres encuentran desafíos en la universidad?
4. En su entorno, poner un ejemplo de una situación de crisis o conflicto gestionada por un hombre que podría haberse resuelto de forma diferente si la hubiera gestionado una mujer.
5. ¿Con qué situaciones se ha encontrado una institución gestionada por una mujer y otra gestionada por un hombre? ¿Qué diferencias ha observado?
6. ¿Qué aportan las mujeres directivas a sus organizaciones?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 4.

F6

Las mujeres en la gestión, la administración y el liderazgo: experiencias de liderazgo

*Aparece en el video:
Yohannia Ochoa Ardite*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué entendemos por liderazgo femenino?
2. ¿Qué relación existe entre el sentido de liderazgo de las mujeres y la forma en que desempeñan sus tareas directivas?
3. ¿Cuáles son los elementos fundamentales que distinguen el liderazgo de las mujeres en la gestión y la administración?

Resumen del contenido

Las mujeres líderes se enfrentan a una serie de retos a la hora de desarrollar todo su potencial como líderes o gestoras y de destacar en su gestión. Deben superar los retos que enfrentan en su vida profesional y familiar para acceder a oportunidades de liderazgo en las diferentes esferas en las que se desempeñan. Las mujeres cubanas se destacan por su liderazgo en la dirección, administración y liderazgo en diversas esferas de la sociedad, particularmente en la dirección de la educación superior cubana.

Animación

- ▶ Proponer una búsqueda de fotos de mujeres en funciones de liderazgo.
- ▶ Examinar estas fotos en equipos y responder a preguntas sobre:
 - las acciones que parecen estar llevando a cabo estas mujeres
 - las emociones que parecen estar sintiendo
 - el tipo de liderazgo que parecen estar ejerciendo
- ▶ En equipo, reflexionar sobre las opiniones discutidas en el equipo sobre el liderazgo de las mujeres y sobre ciertos prejuicios y estereotipos que pueden perpetuarse.

Preguntas para el debate

4. ¿Cómo se consigue la inclusión de las mujeres en la enseñanza superior?
5. ¿Cuáles son las barreras a las que se enfrentan las mujeres dentro y fuera del contexto de la enseñanza superior?
6. Gestión, administración y liderazgo: ¿cuál es la relación entre estos términos en el desempeño de las mujeres como líderes?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 5.

F7

Principios de la mentoría femenina

*Aparecen en el video:
Jennifer Petrela y Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué principio de la mentoría femenina le inspira confianza?
2. ¿Qué principios deberían proponerse en la mentoría femenina para hacerla inclusiva?

Resumen del contenido

En todo el mundo, las mujeres siguen ganando menos, ocupando menos puestos directivos y aceptando más trabajos mal remunerados que los hombres. Ante esta situación, ¿cómo puede practicarse la mentoría con mujeres? ¿Cuáles serían las diferencias entre la mentoría de mujeres y la de hombres? Algunos principios contribuyen a que este tipo de relación sea especialmente adecuada para las mujeres.

Animación

- ▶ Iniciar un debate basado en preguntas como las siguientes:
 - ¿Qué prácticas parecen prometedoras para la mentoría de mujeres? ¿Por qué sí o por qué no?
 - ¿Qué principios podrían proponerse para promover una mentoría inclusiva para las mujeres?
- ▶ Pedir a las personas del grupo realizar una breve búsqueda de lo que se dice sobre la mentoría. Todos los artículos encontrados (unos diez) se dividen en equipos de 2 o 3 personas (2 o 3 artículos por equipo).
- ▶ A partir de estos artículos, identificar los principios que parecían importantes para una mentoría inclusiva.
- ▶ Los principios identificados por cada grupo se analizan en el grupo completo y se les da un orden de prioridad, según las opiniones expresadas por el grupo.

Preguntas para la discusión

3. ¿Cómo podrían ponerse en práctica estos principios en la formación de mentores?
4. ¿Cómo influirían estos principios en la integración de las mujeres en un entorno dominado por los hombres?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente a los textos 6 y 7.

F8

Mentoría femenina

*Aparecen en el video:
Jennifer Petrela y Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. Si tuviera que hacerle una pregunta a una especialista en mentoría, ¿cuál sería?

Resumen del contenido

La mentoría se aprende tanto con buenas prácticas como evitando ciertos errores. Hay dos errores especialmente comunes: confundir la mentoría con la noción de consejo y permitir que la mentoría perpetúe los estereotipos. Este video explica estos errores, que son aún más frecuentes cuando se trata de orientar a una mujer en un entorno dominado por hombres.

Animación

- ▶ Todo el mundo ha tenido un momento en el que un buen consejo le/la ha ayudado. En parejas, recordar ese momento y ese consejo. ¿En qué les/las ayudó?
- ▶ Utilizar las dos preguntas siguientes como punto de partida para la reflexión:
 - ¿Cómo saber cuándo dar un consejo o cuándo dar tiempo a la persona asesorada para que piense antes de actuar?
 - ¿Qué errores ha identificado en el proceso de mentoría de las mujeres?
- ▶ Retroalimentación en grupos grandes para identificar prácticas útiles en la mentoría de mujeres.

Preguntas para la discusión

2. ¿Cuáles serían sus recomendaciones para fomentar una mentoría inclusiva para las mujeres, es decir, una mentoría que permita a las mujeres desarrollar su potencial?
3. ¿Cómo podrían ponerse en práctica estas recomendaciones, integrándolas en la práctica de la tutoría?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente a los textos 6 y 7.

F9

Liderazgo femenino: perspectivas

*Aparece en el video:
Louise Champoux-Paillé*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles son los diferentes tipos de liderazgo?

Resumen del contenido

Las opiniones e interpretaciones de hombres y mujeres sobre el liderazgo están impregnadas de imágenes de héroes y líderes pasados y presentes, lo que crea un repertorio común para interpretar el comportamiento y las actitudes de las personas. ¿Existe el liderazgo femenino y el liderazgo masculino? En resumen, ¿tiene el liderazgo un género? ¿No existe una forma de ver el futuro próximo en la que el liderazgo sea una cuestión de paridad, con atributos asociados por igual a mujeres y hombres?

Animación

- ▶ En el grupo, los participantes comparten sus pensamientos, ideas, descubrimientos y preguntas sobre el liderazgo.
- ▶ Proponer rellenar un cuadro de doble entrada sobre el estilo de liderazgo.
 - En primer lugar, rellenar la columna con los acontecimientos que definen el estilo (se sugieren algunas ideas a modo de ejemplo, que pueden permanecer secretas).
 - A continuación, pídale marcar si estas características se aplican a las mujeres, a los hombres o a ambos.
 - ¿Qué acontecimientos podrían incluirse en la columna “innovador”?

Eventos	Estilos de liderazgo		
	femenino	masculino	innovador
Consulta			
Autoridad			
Carisma			
Empatía			
Autoconfianza			
Capacidad de Escucha			
Capacidad de delegar			
Gestión			
Cuestiones de coincidencia			
Preocupación por la equidad			
Capacidad para controlar			
Y así sucesivamente			

- ▶ Tras este ejercicio, se trata de reflexionar sobre las características comunes entre mujeres y hombres que serían esenciales para un liderazgo innovador.

Preguntas para la discusión

2. Los retos del siglo XXI -cambio climático, salud, medio ambiente, agotamiento de los recursos del planeta, envejecimiento de la población, desarrollo del talento, desigualdades sociales, teletrabajo, nuevas tecnologías- exigen nuevos estilos de liderazgo. ¿Cuáles serían?
3. ¿Cuáles son las perspectivas de un liderazgo innovador?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 8.

Tema 2

Las mujeres en la enseñanza superior y el mundo de la investigación

Textos

La mujer en ciencia e investigación: experiencias desde la Universidad de Holguín

Yaquelin Cruz Palacios

Julio César Rodríguez Peña

Vilma Páez Pérez

Yohannia Ochoa Ardite

Universidad de Holguín, Cuba

Por razones históricas, políticas, económicas, sociales, culturales y religiosas, el quehacer científico de la mujer se ha visto disminuido en relación con la participación masculina en la investigación científica (Pérez, 2010; Tena, 2010; Díaz, 2018; Lafortune *et al.*, 2022;). La baja retención y avance de las mujeres en este ámbito puede explicarse por la maternidad; la difícil compatibilización laboral, el no cumplimiento de su rendimiento científico por el periodo pre y post natal en detrimento de su currículum, entre otras causas.

A pesar del merecido avance en los derechos de la mujer y el apoyo incondicional de algunos gobiernos e instituciones por darles el lugar que merecen, estudios recientes sobre igualdad de género señalan que aún queda mucho camino por recorrer en este sentido. La discriminación de las mujeres en espacios de poder y liderazgo se extiende también al ámbito académico-científico, contexto en el cual ha sido bien documentado que las féminas obtienen una menor adjudicación de fondos para investigación e incluso sus publicaciones son menos citadas que las de sus pares masculinos, todo lo cual da cuenta de discriminación por razones de género.

Para abordar las problemáticas en torno a los conceptos de género y mujer en ciencia e investigación; se describen algunos aspectos relevantes acerca de la diferencia subjetiva que existe y favorece a los hombres frente a las féminas en este ámbito, a la vez que se comparten ejemplos

de mujeres cubanas que -desde su experiencia como investigadoras en el entorno académico universitario- han contribuido al conocimiento científico y se han abierto el camino hacia una mayor presencia, visibilidad y reconocimiento social. Asimismo, se aplicó un cuestionario a una muestra no aleatoria de académicas y académicos de la Universidad de Holguín con el propósito de explorar su distribución del tiempo dedicado a la investigación y su posible asociación con el reporte de malestares físicos y psicológicos dentro del contexto laboral. La entrevista individual diseñada posteriormente permitió validar lo obtenido en los cuestionarios, a la vez que profundizar en información arrojada a través de un acercamiento a la experiencia personal de cuatro mujeres investigadoras de esta casa de altos estudios, cuyos testimonios revelan diferencias de género en la percepción de malestares subjetivos asociados a la labor científica que desarrollan.

Participación de las mujeres en la investigación y la ciencia

Históricamente, las mujeres no recibían una educación; para ellas, la ciencia era un terreno vedado al que no tenían acceso. Antes de 1876, aquellas que conseguían sobresalir venían en su mayoría de familias muy ricas y cultas, y estaban casi siempre ligadas a una figura masculina muy importante (esposo, tutor, padre o hermano), que le proporcionaba la educación negada por parte de las instituciones.

Desde la primera manifestación por los derechos de la mujer en 1908, hasta la actualidad, el número de féminas que accede a la universidad ha crecido de manera continua. Sin embargo, esto no se ha acompañado de un crecimiento similar en el número de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en dichas instituciones. El desequilibrio en la participación femenina en posiciones de poder ha contribuido a que la agenda de investigación se guíe por el carácter masculino, lo que influye en la manera en que se tratan los temas específicos de la mujer.

Investigación y ciencia en Cuba: la representación de la mujer

Ha sido una preocupación constante de la Revolución Cubana eliminar toda manifestación de discriminación de la mujer y lograr su inserción plena en todos los ámbitos de la sociedad. El Estado ha reconocido siempre que un cambio profundo en la sociedad no es posible sin la incorporación plena de la mujer a todas las esferas de la actividad socioeconómica, política, cultural y científica y, en este sentido se han obtenido avances significativos. En la actualidad, ellas representan el 69,6 % del sector de la salud pública, el 53,5 % del sistema de las Ciencias, la Innovación y la Tecnología, y el 48 % del universo científico del archipiélago. Son mujeres también el 42 % de quienes investigan -entre titulares y auxiliares-, y resultan amplia mayoría en cuanto a categorías de especialización en tecnología de avanzada, con el 68 %.

En la Academia de Ciencias de Cuba, en su consejo directivo, el 60 % son mujeres y entre su membresía se cuenta con un 34 % de mujeres. En ello ha tenido mucho que ver la obra de Vilma Espín al frente de la Federación de Mujeres Cubanas, así como la doctora Rosa Elena Simeón Negrín, mujer hacedora de ciencia y promotora de ejecutivos femeninos, quien fuera la primera mujer en ocupar el cargo de presidenta de la Academia de Ciencias de Cuba. En 2021, por solo citar un ejemplo, se incorporaron 11 nuevas mujeres como miembros de la Academia de Ciencias de Cuba, todas provenientes de centros de educación superior y que se desempeñan en diversas ramas del saber: ciencias pedagógicas, físicas, matemáticas, agrícolas, empresariales, entre otras.

Sin embargo, no todo ha sido color de rosa. No obstante, los avances y logros que han tenido las mujeres científicas cubanas aún subsisten los problemas de una sociedad patriarcal organizada en torno al poder simbólico y real de los hombres. La presencia de las mujeres en los premios anuales de la academia refleja que ellas siempre están en una proporción menor que los hombres; o sea, hay menos mujeres como líderes de las investigaciones que resultan premiadas y por ende primeras autoras, a pesar de que ellas están presentes en casi todos los equipos de excelencia de Cuba acreedores de los premios máximos que se otorgan a la ciencia nacional.

El bloqueo estadounidense ha provocado también afectaciones en el sector científico cubano, del que no escapan las mujeres. El poco acceso a la literatura para la comunidad científica cubana; la negativa de visas para asistir a eventos internacionales en Estados Unidos; la prohibición de publicar resultados de investigaciones en revistas científicas de ese país o la prohibición del intercambio académico, y de la comercialización de productos de alto valor agregado, como vacunas humanas y veterinarias, cuentan entre los principales obstáculos que atentan contra el buen desarrollo de la investigación.

Experiencias desde la Universidad de Holguín: cuatro mujeres investigadoras testifican

Las cuatro entrevistadas cuentan con una edad entre 30 y 65 años. Todas tuvieron una trayectoria escolar exitosa, hasta la actualidad. Se desempeñan como docentes-investigadoras de la Universidad de Holguín. Dos están solteras y residen con su familia de origen. Para ellas, la elección de carrera universitaria representó mucho más que un mero trámite académico, fue sobre todo una apuesta por un proyecto futuro que incluyó sus intereses, necesidades y pasiones, tanto en el ámbito profesional como personal. Las cuatro valoran la universidad-su único centro de trabajo- más que una institución de adquisición de conocimientos, como un espacio que les ha permitido probar sus capacidades y desarrollarse intelectualmente en un escenario donde pueden obtener prestigio y reconocimiento social. En sus testimonios dejan entrever que en su amor por la ciencia jugó un papel esencial el profesorado; sobre todo aquellas docentes que les ofrecieron nuevos modelos de mujer en la ciencia y las incentivaron para incursionar en campos “difíciles” en el mundo de la investigación. Ellas son mujeres seguras de sus capacidades intelectuales, lo que les da confianza y mayores posibilidades de enfrentar los retos que la vida universitaria exige.

Para la joven investigadora de 30 años, casada, la investigación le ha servido para encontrarse a sí misma, para desarrollarse profesionalmente y darle curso a sus inquietudes lingüísticas. Sin embargo, las responsabilidades y compromisos que le impone la vida familiar, le crean dificultades adicionales. A pesar de que su familia y amistades reconocen su dedicación, esfuerzo y sus potencialidades para avanzar en este mundo

de la ciencia, no todas comprenden su decisión de no tener hijos. La exigencia que supone dedicar tantas horas a la carrera científica, a su juicio, no le permitiría conciliar su condición de mujer, esposa y madre con su posición de científica. Reconoce que, aunque nunca ha percibido diferencias por sexo en el trato que se otorga a las mujeres en esta área del conocimiento, todavía las mujeres son poco reconocidas y los hombres ocupan casi todos los espacios de prestigio.

La profesora de 63 años, en cambio, soltera y ya jubilada, revela las barreras que tuvo que superar en los inicios para dedicarse a la investigación científica. Reconoce que se han modificado algunos mitos al respecto, pero no se han eliminado las asimetrías de género que colocan todavía a las mujeres en una posición subvaluada respecto a los varones. Como matemática, carrera mayoritariamente del dominio masculino, enfrentó retos que limitaban sus posibilidades de desarrollarse en esta área. No obstante, pudo sobreponerse a las dificultades que le impuso la escuela y sobre todo la familia para ejercer esta profesión; se hizo doctora y desde entonces mantiene una actividad científica sostenida que se evidencia en los proyectos, redes académicas y eventos en los que participa, así como en los índices de publicaciones científicas que alcanza en revistas de prestigio, a pesar de ser un campo liderado por los hombres.

Las otras dos entrevistadas, una informática y la otra ingeniera industrial, dan testimonios de sus experiencias en la toma de decisión al incursionar en una licenciatura con estos perfiles, así como como sus implicaciones familiares y sociales para ejercerlas. Plantean que al principio fue difícil por el temor de ser rechazadas, pues a los hombres en general se les orienta más hacia este tipo de carreras. Hoy, con una vida académica y científica destacada, estas dos académicas refieren, no obstante, las dificultades asociadas a la familia y la maternidad que debieron enfrentar y que las llevó a pausar su desarrollo científico profesional en función de su vida personal y familiar. Esto corrobora la opinión de Cossette (2018), quien considera que la maternidad sí influye en la publicación científica, y admite que un año equivale, en el mundo profesional, a una publicación o a un niño. También Pigeys y Sabatier (2017) apud Guillot (2022), señalan que basarse en el número de publicaciones para ascender en la carrera, es una actividad que requiere una dedicación total, exclusiva, que no se corresponde con las posibilidades de las mujeres, quienes a menudo se enfrentan al peso de la maternidad y a las responsabilidades familiares en edades decisivas para su carrera.

Los retos por delante son muchos. Se requiere buscar nuevas formas de estimular el resultado científico mediante una mejor formación y ayudas concretas; promover que las jóvenes investigadoras con un currículo sobresaliente tengan la oportunidad de participar en eventos, optar por becas y ser miembros de organizaciones científicas internacionales, a la vez que encaminarlas hacia opciones ganadoras y apoyarlas. También es imprescindible dar conocer la existencia de investigadoras que han hecho tantísimo por la ciencia y que, desgraciadamente, no han sido reconocidas por el hecho de ser mujeres, a pesar de que durante años las universidades son frecuentadas por un número mayor de ellas.

Conclusión

En el caso particular de la Universidad de Holguín- sin ser privativa de esta - los instrumentos aplicados y la propia experiencia del equipo que trabaja esta temática demuestran que las mujeres cuentan con importantes escenarios de desarrollo social y profesional para la investigación al igual que los hombres. Estas reconocen que no existe una brecha entre lo que perciben como salario con respecto a la actividad científica que realizan. Las principales dificultades que enfrentan se asocian más a la carga mental, por falta de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, pues aunque tienen las mismas oportunidades de desarrollo académico e investigativo que sus pares masculinos, no siempre disponen del tiempo suficiente para dedicarse a ello; la atención a la pareja, a la familia y a la realización de las labores domésticas las limita a veces a alcanzar una carrera profesional exitosa. Muchas de ellas prefieren optar por la enseñanza y/o la administración en detrimento de la investigación.

Mujeres en enseñanza superior con sensibilidad de género y mujeres que no tienen esta formación

Miosotis Odisa Hidalgo Font

Aida Teresa Torralbas Fernández

Nuria Yulemia Claro González

Universidad de Holguín, Cuba

Una introducción necesaria

La educación superior es un contexto propicio no solo para aportar a la sociedad personas con una preparación profesional de calidad, sino también para fomentar en quienes egresan valores favorecedores de su desarrollo personal, entre los cuales podrían estar los relacionados con la equidad de género.

La universidad puede contribuir con la enseñanza de estos valores a partir de un claustro mejor preparado en estos temas; sobre todo, si se trata de *mujeres profesionales* que desde sus conocimientos o experiencias de vida pudieran sensibilizar a los estudiantes en las temáticas, problemáticas y fenómenos que se desprenden de las diferencias entre los géneros enraizadas por la cultura patriarcal.

Aunque cada vez más existe un mayor acercamiento a temáticas de género en las universidades, esta materia aún no es del dominio de todo el claustro universitario. Por eso, podemos encontrar profesoras universitarias que todavía carecen de una preparación en género para el tratamiento de los contenidos e, incluso, para el manejo del estudiantado en este sentido. No obstante, a las profesoras universitarias de la Cuba de hoy, sobre todo en el área de las Ciencias Sociales, no les son ajenas del

todo cuestiones relacionadas con el género. Fenómenos relacionados con el machismo, la violencia de género, sobrecarga de tareas domésticas, entre otros, no constituyen conceptos desconocidos, independientemente de que estas mujeres puedan estar inmersas en dinámicas familiares y sociales no placenteras como resultado de dichos fenómenos.

Es por todo esto que se hace necesario visibilizar la importancia de que las docentes universitarias tengan una preparación en materia de género. El espacio universitario puede ser un contexto de socialización, donde se legitimen saberes, verdades, realidades, y en la medida de que exista o no, esta perspectiva podría deslegitimar el contribuir a que constituya un espacio de cambio.

Presupuestos teóricos desde donde partimos

En la actualidad, en Cuba se ha avanzado en la formación en género desde los currículos de las carreras universitarias, aunque no lo suficiente. En este sentido, se pueden encontrar trabajos que, desde hace algunos años, hacen referencia a la importancia y necesidad de formar profesionales desde una concepción de la equidad, entre los que se encuentran Naranjo (2014), Gómez (2019), Fundora *et al.* (2019).

Se coincide con Naranjo (2014) en cuanto a la necesidad de una educación a tono con los cambios sociales alcanzados en Cuba, y que las instituciones educacionales tienen un papel importante en la educación de la sexualidad y, dentro de ella, la educación en género. Estas instituciones continúan la influencia socializadora de la familia legitimando o reproduciendo patrones sociales que lleven a una educación de género diferenciada, inequitativa y de relaciones de poder.

El género es entendido como un producto sociocultural que se expresa en las personas y que es el conjunto de características sociales, culturales, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con el sexo. Hay una condición sexuada dada por la presencia en el ser humano de hormonas sexuales y una dotación cromosómica para hombres y para mujeres, pero lo masculino y lo femenino van más allá de esto. La teoría feminista y sus

derivaciones tienen un planteamiento fundamental relacionado con la conservación o no de la esencia humana, de su condición humana de mujeres y hombres, donde las mujeres siempre han estado desfavorecidas (y en relación con raza, orientación sexual, etnia, discapacidades, más desfavorecidas aún). Pero el problema no radica en las diferencias sino cuando las diferencias se jerarquizan y se convierten en poder y viajan en las subjetividades (Fernández, 2010).

La mujer es socializada desde la infancia como un *ser para otros y no para sí* y es la mayormente sobre-exigida, pues es a esta a la que “le corresponde” ser madre - esposa - trabajadora; es decir, la que se desempeña en el ámbito doméstico y en el público, ejerce funciones de dirección, es la cuidadora por excelencia de menores, ancianos y enfermos y la que se desvincula laboralmente, si es necesario, para estos cuidados y descuida, incluso, su propia salud.

En Cuba el acceso de las féminas a la educación superior se ha comportado en ascenso desde el triunfo revolucionario, sobre todo en las dos últimas décadas, aun cuando los datos reportan mayor porcentaje en las carreras de corte social con respecto a las ciencias técnicas (Ochoa Ardite, 2022).

La realidad demuestra que cada vez más se hace necesario que todas las instituciones sociales se involucren y generen una voluntad de disminuir fenómenos y problemáticas que se erigen a raíz de la cultura patriarcal. Una de las instituciones que más podría aportar es la universidad, a partir de la incorporación de la perspectiva de género en los currículos y la preparación del personal docente en este sentido.

La importancia de la formación en género en profesoras universitarias

Las autoras tienen el objetivo de contribuir a sensibilizar a profesoras y directivos de instituciones universitarias sobre la importancia de que las profesoras universitarias tengan formación en género. Se parte de la metodología de la investigación cualitativa y la posibilidad que brinda el testimonio como método de nivel empírico.

Para la realización del texto, se escogieron dos profesoras universitarias de la Universidad de Holguín. Estas mujeres fueron guiadas por preguntas elaboradas para cumplir con el objetivo que se persigue. Ellas narraron sus experiencias de vida y durante el desempeño de la docencia antes de tener los conocimientos que brinda la teoría de género, y después de tener esta formación. El desarrollo de este trabajo con las entrevistadas fue guiado por las profesoras autoras de este artículo, las cuales tenemos formación previa en género.

Las preguntas estuvieron dirigidas hacia la implicación y el significado que ha tenido, en la vida personal y laboral de las profesoras, el tener formación en la perspectiva de género. Las mismas fueron:

- ▶ ¿Qué implicaciones ha tenido en tu vida personal el haber sido formada en género?
- ▶ ¿Qué implicaciones ha tenido en tu desempeño profesional el haber sido formada en género?
- ▶ ¿Cómo perciben (o acogen) los/las estudiantes el hecho de que sus profesoras tengan formación en género?

En los resultados se observa que lo aportado por las entrevistadas puede constituir un material útil porque refleja sus vivencias en cuanto a temas de roles de género, la conciliación que realizan de trabajo doméstico y laboral, la organización familiar en función de la educación y cuidado de hijos, hijas y adultos mayores. Es interesante observar la naturalización, creatividad o crítica con que puede llegar a asumir su rol de mujer en este contexto familiar.

Con respecto a su rol como docente se ilustra sobre el uso o no de lenguaje sexista, incorporación o no de la perspectiva de género a los contenidos que imparte, utilización de materiales con perspectiva de género, así como tratamiento y expectativas diferenciadas a los estudiantes según su sexo.

A modo de conclusión

Se pretende aprovechar el potencial que brinda la cápsula de video como material audiovisual, así como el testimonio de profesoras universitarias con formación en género para contribuir a visibilizar la importancia de que el claustro universitario tenga sensibilidad de género, específicamente las mujeres.

Conocer todas estas cuestiones y otras relacionadas con la perspectiva de género, determina que la docente universitaria, sobre todo de las ciencias sociales, no solo pueda dar tratamiento a estos temas a través de los contenidos que imparte, sino también tener una mirada y actitud comprensiva en el manejo del estudiantado desde todos los componentes del proceso docente educativo: curricular, investigativo y extensionista, contribuyendo así al avance hacia una sociedad con más justicia y equidad entre los géneros.

La promoción de las profesoras universitarias

Audrey Groleau

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

En el contexto quebequense, el empleo como docente en una universidad está asociado a rangos. Los rangos pueden variar ligeramente de un lugar de trabajo a otro, pero en general, hablamos de profesores asistentes, adjuntos, asociados y titulares. Ascender de rango implica un incremento salarial, pero también un aumento del prestigio asociado al puesto. Aunque los cargos de director, mentor o tutor, responsable sindical, etc., no se asocian generalmente a un rango concreto; cada rango se asocia informalmente a una fase de la carrera, o incluso a aspectos de la tarea profesoral en los que las personas ponen énfasis.

Los cuatro rangos de una carrera como docente

Por lo general, una persona contratada como docente auxiliar no ha completado sus estudios de doctorado y lo más frecuente es que trabaje con la promesa de defender rápidamente su tesis. Esta situación no es tan infrecuente en determinados campos, pero el hecho es que la mayoría de las personas que se convierten en profesoras ocupan su puesto en el rango siguiente, el de docente asistente.

Los profesores y las profesoras asistentes se encuentran al principio de su carrera y no tienen titularidad. Esto significa que desempeñan tareas docentes, de investigación y de servicio a la comunidad, suelen tener un contrato y se encuentran en una especie de periodo de prueba -que dura de tres a cinco años, según la universidad- tras el cual se evaluará la calidad de su trabajo.

Una vez finalizado el periodo de prueba, se dice que el profesor o la profesora es permanente, lo que significa que, a menos que haya un problema grave -conducta indebida grave, cierre del departamento, etc.-,

su puesto de trabajo está asegurado hasta que se jubile. El rango asociado a este periodo en la carrera del docente es el de profesor asociado o profesora asociada. Muchos profesores y muchas profesoras universitarias siguen siendo asociados hasta el final de su carrera.

Dicho esto, por el camino, algunos deciden solicitar el ascenso al rango más alto de la profesión, el de profesor titular. Los criterios y procedimientos varían de una universidad a otra, por supuesto, pero la idea general es demostrar que el profesor o la profesora ha hecho contribuciones significativas y relevantes al avance del conocimiento en su campo, a la formación de la próxima generación de profesionales y científicos, y al buen funcionamiento y reputación de la universidad.

Así, la transición de los rangos superiores al siguiente suele estar bastante normalizada en términos de tiempo y proceso: es decir, de profesor auxiliar a asociado al final del doctorado, pasando a ser profesor asociado al final del periodo de prueba determinado en el momento de la contratación. La situación es diferente cuando se trata de ascender al rango más elevado, la titularidad. Algunos convenios colectivos -ya que la mayoría del profesorado universitario está sindicalizado- establecen ciertas directrices sobre cuándo es apropiado presentar una solicitud de ascenso (por ejemplo, directrices sobre la antigüedad sugerida o necesaria para presentar la solicitud), pero no siempre es así. Por estas razones, los docentes que se plantean presentar una solicitud de titularidad siguen teniendo la opción, hasta cierto punto, de decidir cuándo consideran que su caso es lo suficientemente sólido como para seguir adelante.

Situación actual de las mujeres en la carrera académica

Un artículo publicado en el diario generalista quebequés *La Presse* (Leduc, 2023) da cuenta de datos elaborados por Statistics Canada según los cuales algo más de cuatro de cada diez profesores universitarios en Canadá son mujeres. Las mujeres están cada vez más infrarrepresentadas en la profesión. Dicho esto, solo el 31 % de los catedráticos son mujeres. En otras palabras, cuanto más se asciende, menos mujeres hay. En Francia se observa un fenómeno similar: mientras que la profesión de “maître de conférences” se feminiza, la de profesora universitaria

sigue siendo más masculina, como muestra claramente Martin (2016) en el caso de las sociólogas y las demógrafas. Mientras que la primera profesión puede ejercerse en cuanto se obtiene el doctorado, la segunda solo suele ser posible tras varios años como docente.

Posibles razones de esta situación

¿Cómo explicar esta situación, en la que las mujeres alcanzan cada vez más el rango de profesoras asistentes, auxiliares y asociadas, pero siguen siendo pocas entre las profesoras titulares (catedráticas de universidad en Francia)? Se han examinado varias hipótesis. Hay que señalar que se está investigando mucho, que sigue habiendo debates y que estas hipótesis no se excluyen necesariamente entre sí. De hecho, a menudo están interrelacionadas. He aquí algunas de ellas (pero hay otras):

- ▶ **Esto se debe a que las profesoras universitarias son relativamente jóvenes y acaban de incorporarse a la profesión.** Statistics Canada (2023) examinó la edad de profesores titulares: mientras que el 16,5 % de los profesores titulares varones tienen menos de 50 años, el 19,2 % de las profesoras titulares se encuentran en la misma categoría de edad. En otras palabras -y esto se desprende claramente del gráfico que muestra la edad de los catedráticos de cada sexo en el documento de Statistics Canada-, las mujeres catedráticas son más jóvenes que los hombres que ostentan el mismo rango de catedrático. Por término medio, las mujeres también han sido profesoras titulares durante menos tiempo que los hombres del mismo rango. Por lo tanto, parece probable que la diferencia entre la proporción de profesores universitarios en Canadá que son mujeres (algo más del 40 %) y la proporción de catedráticos que son mujeres (algo más del 30 %) se reduzca con el tiempo.
- ▶ **Esto se debe a que, en general, las profesoras realizan más tareas docentes y de servicio a la comunidad, menos valoradas, a la hora de decidir si preparan una solicitud de titularidad o de evaluar una solicitud de ascenso.** Kaufman y Colyar (2022) hablan de un impuesto identitario y cultural especialmente pesado para las profesoras y los profesores racializados. Esto se debe a que se espera que sus obligaciones

docentes incluyan una mayor participación en comités -en particular para garantizar que las mujeres y las personas racializadas estén mejor representadas en ellos-, actividades de tutoría y actividades docentes que las obligaciones docentes de los hombres caucásicos. Los hombres caucásicos dispondrían entonces de más tiempo y energía para dedicarse a la investigación, un aspecto de la tarea docente muy valorado a la hora de solicitar un ascenso.

- ▶ **Esto se debe a que a menudo las mujeres deciden por su cuenta no solicitar el ascenso.** Tourbeaux (2021) menciona, en el contexto francés, que “las mujeres sienten que su experiencia profesional es menos valiosa que la de los hombres para ascender en la jerarquía académica y, en consecuencia, se autocensuran a la hora de acceder al profesorado o a las promociones” (p. 4). Para explicar esta situación, la autora habla de estereotipos de género, de tareas de cátedra que en sí mismas son de género y del hecho de que algunas mujeres en el mundo académico han tenido uno o más descendientes en el camino, lo que puede ralentizar su progresión profesional. En otras palabras, si las mujeres tienen menos confianza que los hombres a la hora de plantearse solicitar un ascenso, ello se debe en gran medida a los obstáculos a los que se enfrentan en el transcurso de su carrera.
- ▶ **Ello se debe a que existe una especie de techo de cristal que dificulta el ascenso de las mujeres a la cúspide del profesorado.** Esta idea es más general y está a su vez vinculada a diversas causas. Kaufman y Colyar (2022) identifican tres principales: el escaso número de modelos y mentores que ocupan a su vez puestos de liderazgo; el sexismo en el entorno; y las expectativas depositadas en las mujeres para que se ajusten a determinados estereotipos de género.

En conclusión: algunas soluciones posibles

Bosquet *et al.* (2014) identifican una serie de posibles soluciones para fomentar una mayor paridad entre hombres y mujeres en los rangos académicos más altos. A corto plazo, sería conveniente publicar sistemáticamente las estadísticas sobre ascensos, para que las diferencias

de género sean más visibles y los procesos más transparentes. También sería una buena idea que la solicitud de promoción fuera automática después de un cierto número de años, algo así como la solicitud de titularidad o *agrégation* en Quebec. Las personas que no deseen presentar su candidatura a profesor titular (o catedrática de universidad en Francia) podrían entonces retirar su solicitud. La tutoría también es una de las soluciones propuestas, y también se plantea la idea de que sean los tutores quienes presenten y apoyen las solicitudes de los/las tutelado/as para convertirse en profesores titulares (o catedráticos de universidad). Por último, y se trata de una acción a largo plazo, también se aborda la importancia de una educación en la que se combatan los estereotipos de género.

Tema 2

**Las mujeres en la enseñanza superior
y el mundo de la investigación**

Fichas

F10

Mujeres con formación en género en la enseñanza superior

*Aparece en el video:
Aida Teresa Torralbas Fernández*

Intención de escucha del video

1. ¿En qué consiste la formación en género?
2. ¿Qué aporta la formación en género a mi vida personal y profesional como profesora universitaria?

Resumen del contenido

Es necesario sensibilizar al profesorado universitario y a la administración sobre la importancia de su formación en género, a partir de las experiencias vividas. Esta reflexión es una forma de ver la influencia de dicha formación considerando los conocimientos previos y los que se consolidan en el transcurso de la misma, en relación con las teorías de género y el compromiso social requerido. Esta influencia se discute en relación con la vida personal y profesional.

Animación

- ▶ Compartir con el grupo una situación de aula que ilustre el papel desempeñado por los docentes en la resolución o no de un conflicto que requiera formación en género y equidad para resolverlo. Si no se ha vivido ninguna situación de este tipo, se trata de sugerir escenarios o sacarlos a la luz.
- ▶ Proponer un debate sobre el tema, más allá del aula universitaria, sobre cómo la formación en género ayuda a comprender y gestionar situaciones de la vida social en general.

Pregunta para la discusión

3. ¿Cómo perciben (o acogen) los y las estudiantes el hecho de que sus docentes hayan recibido formación en materia de género?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 10.

El punto de vista del estudiantado sobre la formación sensible al género en la enseñanza superior

*Aparece en el video:
Nuria Yulemia Claro González*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo afecta la formación con perspectiva de género a la vida personal?

Resumen del contenido

Las universidades pueden ayudar a enseñar valores universales que conduzcan a una sociedad en la que haya equidad, diversidad e inclusión. Para ello, se requiere de un profesorado bien preparado en estas áreas, pues a partir de sus conocimientos y experiencias de vida, un equipo docente puede sensibilizar a los estudiantes sobre los temas, problemas y fenómenos que se derivan de las diferencias de género, arraigadas en la cultura patriarcal que aún prevalece en Cuba.

Animación

- ▶ Para sensibilizar al estudiantado universitario sobre las cuestiones de género puede utilizarse, como punto de partida para la reflexión, una pregunta como la siguiente:
 - ¿Cómo percibe (o acoge) el estudiantado el hecho de que sus profesores y profesoras hayan recibido formación en materia de género?

- ▶ El objetivo del debate es compartir experiencias en cuanto a los papeles que deben desempeñar para lograr la equidad; el equilibrio entre su vida profesional, estudiantil y social; su papel en la educación de sus familias, el compartir el trabajo doméstico y la organización familiar; y el apoyo que reciben de sus familias para ayudarles a tener éxito en sus estudios.
 - ¿Qué hay que hacer para promover la equidad en las aulas universitarias?
 - ¿Qué soluciones habría que proponer para tener en cuenta las diferentes situaciones familiares y, al mismo tiempo, animar a los estudiantes a proseguir sus estudios?

Pregunta para la discusión

2. ¿Qué aporta la formación de género a mi vida personal y profesional como estudiante o profesor universitario?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 10.

F12

Promoción de las profesoras universitarias

*Aparece en el video:
Audrey Groleau*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo es el proceso de promoción del profesorado universitario?
2. ¿Cómo se distribuyen las mujeres entre los distintos rangos del profesorado universitario?
3. ¿Qué soluciones pueden preverse para favorecer la promoción de las profesoras universitarias?

Resumen del contenido

En el contexto canadiense, la paridad entre mujeres y hombres casi se consigue cuando se trata de quienes trabajan como profesores universitarios. Hay rangos en la profesión. Una de las particularidades del rango más alto -las personas que lo ocupan suelen llamarse profesores titulares- es que se alcanza, en casi todos los casos, mediante una solicitud de promoción. La brecha entre hombres y mujeres en este rango es cada vez mayor: solo el 31 % de profesores titulares en Canadá son mujeres, según Statistics Canada. Existen diversas estrategias para fomentar la paridad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la profesión: formación de los miembros de los comités de selección, tutoría, etc.

Animación

- ▶ Animar a las personas participantes en el grupo a leer las condiciones del proceso de promoción de la universidad en el convenio colectivo del profesorado universitario. Analice estos procedimientos a través de una lente de género: ¿favorecen a un género en detrimento de otro? ¿Y qué ocurre con las personas trans o no binarias? ¿Hay secciones del proceso de promoción que convendría reformular?

- ▶ Invitar a familiarizarse con el proceso de promoción, si se explica, en su profesión o en una profesión que les interese. Si es necesario, consultar a personas que trabajen en el sector o que lo conozcan bien. Analizarlo a través de un lente de género.
- ▶ En equipos de tres o cuatro personas, buscar iniciativas que se hayan puesto en marcha para apoyar a distintos grupos en su proceso de promoción. ¿Qué proponen las personas que han creado estas iniciativas?

Preguntas para la discusión

4. ¿Qué podrían hacer la dirección de las universidades, organizaciones y los sindicatos para fomentar la equidad en todos los rangos de profesores universitarios?
5. ¿Qué podrían hacer la dirección de la institución, los sindicatos, las asociaciones y los colegios profesionales para promover a las mujeres en una determinada profesión o entorno?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, especialmente al texto 11.

Tema 3

Sobre las mujeres en CTIM

Textos

Prejuicios sexistas en la ciencia¹

Vincent Larivière

*Universidad de Montreal y Universidad de Quebec
en Montreal, Quebec*

Cassidy R. Sugimoto

Instituto de Tecnología de Georgia, GA, USA

El lugar de la mujer en la comunidad científica es un tema recurrente en la comunidad investigadora y, las más de las veces, un tema que trae malas noticias. Desde la década de 1960, los sociólogos de la ciencia han demostrado sistemáticamente la existencia de una brecha entre hombres y mujeres en la actividad científica a varias escalas. Por ejemplo, un estudio (Moss-Racusin *et al.*, 2012) publicado hace unos años mostraba que, ante un mismo currículum, los directores de laboratorio -e incluso las directoras- tendían a contratar a hombres antes que a mujeres, por considerarlos más competentes y más dispuestos a ser sus mentores. Además, los salarios ofrecidos a las mujeres eran considerablemente inferiores a los de los hombres, sobre todo por parte de los directores de laboratorio. Del mismo modo, en el ámbito de la informática, un análisis de las contribuciones de 1,5 millones de programadores informáticos que difunden su trabajo a través de la plataforma GitHub mostró que, cuando los nombres de pila de los autores permiten identificar el sexo, el código escrito por mujeres tiene más probabilidades de ser rechazado por los proyectos de código abierto, mientras que se observa lo contrario cuando solo se presentan las iniciales de los nombres de pila de los autores (Terrell *et al.*, 2016).

1. Este capítulo es una adaptación de los siguientes artículos publicados en el sitio web de Acfas: <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2018/10/division-genree>, <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2017/03/fin-du-fosse-genre-recherche-si-seulement-c-etait-vrai> y <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2014/03/femmes-sciences-premieres-donnees-mondiales-valident-inegalite>

Los numerosos estudios sobre este tema -que desgraciadamente parece inagotable- han puesto de manifiesto las distintas formas en que se operativizan las desigualdades de género a escala mundial. A partir de datos mundiales cotejados en la base de datos Web of Science y otras fuentes, se presentan tres facetas: desigualdades en términos de producción, impacto científico y tipos de contribución.

Desigualdades en términos de participación

Si se observa la proporción de contribuciones a artículos realizadas por mujeres, por disciplinas, hay tres áreas en las que las mujeres están muy poco representadas: física, ingeniería y matemáticas. En cada uno de estos tres campos hay menos de una mujer por cada cuatro hombres. A continuación, vienen los campos de la química y la biología, con aproximadamente una mujer por cada tres hombres. En las ciencias sociales y humanidades y en las disciplinas médicas (investigación biomédica y medicina clínica), hay aproximadamente una mujer por cada dos hombres, una proporción que es más o menos la misma que la observada en todo el mundo, considerando todos los campos en su conjunto. Por último, hay una zona de paridad (40-60) en los campos profesionales, las artes, la psicología y la salud pública.

Comparando estos datos con los obtenidos para Quebec, en disciplinas tradicionalmente asociadas a los hombres -como las matemáticas, la ingeniería y la física- tanto Quebec como Canadá salen mal parados, situándose por detrás de la media mundial. Parece darse aquí un fenómeno curioso, ya que las mujeres canadienses y quebequesas ocupan una posición superior a la media en disciplinas más feminizadas -como la salud pública y la psicología-, pero se mantienen por debajo de la media en disciplinas tradicionalmente masculinas. Así pues, lo que a primera vista puede parecer una buena noticia -la investigación en Quebec está, en conjunto, más feminizada que en el resto de Canadá y del mundo- oculta en realidad una situación más sombría, en la que las investigadoras quebequesas en matemáticas, ingeniería y física tienen un perfil relativamente inferior al de sus homólogas en Canadá y otros países.

En cuanto al impacto científico, los datos muestran que los trabajos realizados por hombres y mujeres tienen un impacto científico diferente. Más concretamente, un aspecto muy interesante se desprende

del efecto percibido y observado para los artículos de hombres y mujeres. En específico, por lo que se refiere a los artículos firmados por un primer autor, el impacto medio de las revistas en las que se publican y el impacto específico de los artículos muestran que, aunque las mujeres consiguen por término medio publicar en revistas casi tan citadas como aquellas en las que publican los hombres -e incluso en mejores revistas en biología, ciencias de la tierra, ingeniería y ciencias sociales-, los artículos de las mujeres, en cada disciplina, son menos citados que los de los hombres. Esto parece corroborar el trabajo mencionado en la introducción, que mostraba un sesgo a favor de los hombres: para una misma revista, los trabajos de los hombres son más citados que los de las mujeres. También sugiere la existencia de un “efecto Matilda”, documentado por Margaret Rossiter (1993) hace casi 25 años, en el que los artículos de mujeres reciben menos citas de las que cabría esperar dadas las revistas en las que fueron publicados.

Contribuciones en función del género

La ciencia es un trabajo en equipo. Desde hace varias décadas, casi todos los artículos de las ciencias médicas, naturales y sociales se producen en colaboración, y estas colaboraciones son cada vez más importantes. De hecho, en el espacio de casi 40 años, las listas de autores han pasado de una media de 1,7 a 3,6 en las ciencias sociales, de 2,8 a 8,3² en las ciencias naturales, y de 3,6 a 11,0 en las ciencias médicas. Estos cambios en la organización del trabajo científico también han generado tensiones entre la atribución del capital científico a los autores y su responsabilidad al respecto. Por ejemplo, hace dos décadas, los editores del campo de la medicina -donde las cuestiones relativas a la responsabilidad pueden tomar un cariz dramático- sostenían que el aumento de la colaboración había reducido la responsabilidad individual de los autores, pero no su capital científico (Rennie *et al.*, 1997). Para restablecer este equilibrio, estas ediciones sugirieron que las revistas académicas especificaran la contribución de cada autor al artículo. Estas declaraciones se han normalizado recientemente mediante la tipología CRediT (Contributor Roles Taxonomy³), adoptada por PLOS en 2016. La tipología CRediT subdivide la actividad investigadora en 14 contribuciones.

2. Excluida la física de partículas. Si se incluye esta especialidad, el número medio de autores por artículo aumenta a casi 80.

3. <https://casrai.org/credit/>

Escritura femenina, edición masculina

El análisis de la tipología CRediT revela una división del trabajo muy marcada por el género. Las mujeres tienen un 6 % más de probabilidades de haber escrito el manuscrito original, mientras que los hombres tienen un 9 % más de probabilidades de revisarlo, una contribución generalmente menos sustancial. La tipología CRediT también muestra una distinción entre el trabajo conceptual y el empírico. Las mujeres tienen un 19 % más de probabilidades que los hombres de haber contribuido a la experimentación y un 16 % más de haber contribuido a la gestión de datos. En cambio, los hombres son más propensos a realizar tareas con las que se les asocia, como la obtención de financiación y la supervisión (un 43 % más probable que las mujeres), la aportación de recursos (+27 %), el software (+24 %), la conceptualización (+16 %) y la administración (+15 %). A principios del siglo XX, las mujeres entraron en el campo científico como técnicas. Casi un siglo después, siguen estando sobrerrepresentadas en este papel, mientras que los hombres están más asociados al trabajo conceptual. Y aunque las mujeres están cada vez más presentes en estas funciones de dirección, siguen representando solo el 25 % de los últimos autores de artículos académicos. Por tanto, los equipos de investigación están dirigidos principalmente por hombres, y el mérito de los descubrimientos recae predominantemente en ellos.

En general, varios factores contribuyen a explicar estas tendencias. Entre ellos, el hecho de que, en general, las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres, a pesar de los avances logrados desde hace unos cincuenta años. Evidentemente, estas responsabilidades influyen en su movilidad -participación en conferencias o proyectos internacionales, etc.- lo que limita su participación en las redes de investigación. - Esto afecta a su participación en redes de colaboración internacionales y, por consiguiente, a la visibilidad de sus trabajos, lo que se refleja en un menor índice de citas. Un segundo factor está relacionado con la antigüedad de los autores. En Quebec, por ejemplo, las profesoras son tres años más jóvenes que sus colegas masculinos, lo que obviamente afecta a la probabilidad de que dirijan equipos de investigación. Por último, el hecho de que las mujeres participen menos en la investigación quebequense en campos históricamente dominados por los hombres (matemáticas, ingeniería y física) podría deberse a la ausencia de modelos femeninos.

Conclusión

Aunque las cifras aquí presentadas son promedios y ofrecen tendencias generales que no pueden aplicarse a los individuos, es importante recordar que estas tendencias generales son la suma de las microacciones de todos los miembros de la comunidad científica y, como tales, reflejan barreras estructurales muy reales. De este modo, la comunidad científica -y la sociedad en general- se ve privada de algunos de sus “cerebros” y, en consecuencia, hipótesis y ámbitos de investigación enteros quedan sin estudiar.

Científicas inspiradoras

Hassi Guiberou

CO^{lab} (Innovación Social y Cultura Digital), Quebec

Según un estudio de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2021), las mujeres siguen estando considerablemente infrarrepresentadas en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM): en todo el mundo, solo representan el 28 % de quienes se han licenciado en ingeniería, el 40 % de quienes se han graduado en informática y el 22 % de quienes se han especializado en inteligencia artificial. En Canadá, la proporción de mujeres entre el total de personas tituladas en ingeniería es inferior a la media mundial, con solo un 19,7 %. Esta cifra es aún más baja en Quebec, donde solo alcanza el 15 % (UNESCO, 2021). En cuanto a la investigación en campos relacionados con las CTIM, solo un tercio de la mano de obra es femenina. Sin embargo, la historia y la actualidad abundan en mujeres científicas que han contribuido a cambiar el mundo.

Una encuesta sobre la población activa realizada por Statistics Canada (2016) destaca que las mujeres representan alrededor del 25 % de quienes trabajan en el sector tecnológico, el 19 % de quienes realizan oficios tecnológicos y alrededor del 20 % de las personas que dirigen el sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

Para reducir esta disparidad, es esencial abordar la raíz del problema, en particular poniendo en marcha iniciativas destinadas a animar a las niñas y a las jóvenes a considerar en mayor medida las trayectorias profesionales relacionadas con CTIM y, en última instancia, a elegir CTIM como carrera profesional. En la última década se han puesto en marcha varias iniciativas destinadas a aumentar el interés de las mujeres por las CTIM, un campo tradicionalmente dominado por los hombres, entre ellas: la trayectoria profesional *Les Ambitieuses de COlab*, el movimiento montrealés *Les Filles & le code*, la organización sin fines de lucro *Les Scientifines* y la organización benéfica *Le code des filles*.

A pesar de las numerosas iniciativas, las chicas siguen estando infrarrepresentadas en CTIM. Uno de los factores que están en la raíz de esta infrarrepresentación es la insuficiente promoción de modelos femeninos inspiradores. Muchas niñas y jóvenes ignoran que las mujeres son responsables de algunos de los mayores inventos y avances científicos, como el *Wi-Fi*, el *Bluetooth* y la estructura del ADN.

Retratos de mujeres inspiradoras

Ada Lovelace: la primera programadora de la historia de la informática

Si bien es cierto que hoy en día el campo de la informática está representado predominantemente por hombres, en realidad fue una mujer la que produjo el primer programa informático. Ada Lovelace, nacida Ada Byron el 10 de diciembre de 1815 en Londres, es considerada la primera mujer programadora de ordenadores. Según Wikipedia (“Ada Lovelace”, 2024), nació de padre poeta y madre aristócrata apasionada por las matemáticas. Desarrolló un temprano interés por las ciencias duras y las matemáticas, dos disciplinas reservadas a los hombres en aquella época. Esto la llevó a conocer al matemático Charles Babbage, más conocido por inventar la calculadora mecánica. Su amistad les llevó a trabajar en varios proyectos científicos, entre ellos la “máquina analítica”, considerada la precursora del ordenador moderno. Gracias a su trabajo en esta máquina analítica, Ada Lovelace sentó las bases de la informática en 1842, convirtiéndose en la pionera de la informática (Calandrelli, 2017; Femmes et Sciences Association, 2017).

Rosalind Franklin: la mujer detrás del descubrimiento de la estructura del ADN

Nacida el 25 de julio de 1920 en Notting Hill, Rosalind Elsie Franklin es la química, bióloga molecular y cristalógrafa británica que está detrás del descubrimiento de la estructura del ADN. Pionera de la biología molecular, fue la primera en formular -en un informe inédito- la estructura helicoidal del ácido desoxirribonucleico (ADN), descubrimiento del que se apropiaron Watson y Crick, que accedieron a su trabajo. También desempeñó un papel importante en el descubrimiento del

virus del mosaico del tabaco. Fueron sus fotografías de difracción de rayos X del ADN y su análisis de estos datos -proporcionados a Francis Crick y James Watson sin su conocimiento- los que les proporcionaron pistas cruciales para la construcción de su modelo teórico correcto de la molécula en 1953 (Asociación Mujeres y Ciencia, 2017).

Rosalind murió prematuramente en 1958, sin saber que los resultados que harían ganar el Premio Nobel a Watson y Crick se basaban en su trabajo, robado sin su conocimiento (Kahn, 2003). Rosalind Franklin, a pesar de su papel clave, desgraciadamente no fue recompensada.

Hedy Lamarr: la mujer que inventó el Wi-Fi

La proporción de hombres en la informática sugiere que ellos son los pioneros en este campo. Sin embargo, no es así. Como ya se ha mencionado, la primera mujer programadora fue Ada Lovelace. También fue gracias al programa de una mujer (Margaret Hamilton) que el hombre pisó la Luna. Igualmente, fue una mujer, Hedy Lamarr, quien inventó la *Wi-Fi* y el *Bluetooth*. Hedy Lamarr, actriz estadounidense a la que a menudo se hace referencia como “la mujer más bella del mundo”, nació el 9 de noviembre de 1914 en Viena (Austria). Según el semanario TelQuel, en la década de 1940, paralelamente a su carrera como actriz de cine, Hedy patentó una tecnología de comunicaciones llamada FHSS (frequency-hopping spread spectrum), un método de transmisión de señales por ondas de radio que fue utilizado durante mucho tiempo por el ejército estadounidense. Su invención dio lugar al GPS, al Bluetooth y, finalmente, al Wi-Fi (Asociación Femmes et Sciences, 2017).

Conclusión

Existen muchos otros descubrimientos e inventos realizados por mujeres. Muchos permanecen en el olvido o no reciben suficiente publicidad. Sin embargo, poner de relieve a estas mujeres y sus descubrimientos permitiría sin duda a las jóvenes identificarse con ellas y, por tanto, orientarse hacia los campos CTIM, que son campos prometedores para el futuro.

Datos estadísticos sobre la situación de las chicas y las mujeres en los estudios de ciencias e ingeniería

Claire Deschênes

Universidad Laval, Quebec

Jessica Bélisle

Instituto de Estadísticas de Quebec

Anthony Simard

Audrey Groleau

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

La situación de las niñas y las mujeres en la ciencia y la ingeniería en Quebec está bien documentada. El Ministerio de Educación de Quebec, la Cátedra de la Mujer en la Ciencia y la Ingeniería de Quebec (2022), asociaciones y órdenes profesionales -como la Orden de Químicas de Quebec o la Orden de Ingenieros de Quebec (2022)- recopilan y publican datos en este ámbito. También se recurre a informes y artículos científicos para obtener estos datos. Este artículo ofrece una breve panorámica histórica y actual de la situación de las niñas y las mujeres en la ciencia y la ingeniería con el fin de comprender lo que está ocurriendo en la actualidad, y sugiere posibles soluciones.

Históricamente, la situación ha evolucionado. Por ejemplo, a principios de la década de 1970, casi no había mujeres ingenieras en Quebec, pero 50 años después hay un 15 %, según la Orden de Ingenieros de Quebec (OIQ, 2002). Más concretamente, la representación femenina en el ámbito de la ingeniería era del 0,1 % en 1969, mientras que en 2002 era del 10 % (Deschênes, 2002). La iniciativa 30 en 30, en la que participa la Orden de Ingenieros de Quebec, pretende que el 30 % de quienes se incorporen a la ingeniería en 2030 sean mujeres (*Engineers*

Canada, s.f.). En otras palabras, la representación de las mujeres en la ingeniería está aumentando, pero todavía demasiado lentamente. La situación es similar en las ciencias naturales.

Hoy en día, las chicas siguen siendo minoría (19 %) en los programas técnicos -los que conducen directamente al mercado laboral- asociados a la ciencia y la ingeniería, pero son mayoría (55 %) en el programa preuniversitario de *ciencias naturales*, que está diseñado para conducir a carreras en ciencias naturales, ingeniería, ciencias de la salud y educación (sobre todo en la enseñanza de matemáticas, ciencia y tecnología (Cátedra de la Mujer en Ciencias e Ingeniería de Quebec, 2022).

La dificultad estriba en que, en general, la inscripción en los programas universitarios sigue estando muy lejos de la paridad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en 2020-2021, las chicas y las mujeres eran la mayoría en las licenciaturas de ciencias de la salud (78 %), en humanidades (76 %), en ciencias de la educación (73 %), en ciencias naturales (43 %), y en ingeniería (23 %) (Cátedra de la Mujer en Ciencias e Ingeniería de Quebec, 2022).

También merece la pena destacar algunas situaciones específicas. En primer lugar, algunos programas de ingeniería son más populares entre las mujeres que otros. Es el caso de los programas de ingeniería técnica y alimentaria universitaria, con un 58 % de representación femenina, y de ingeniería biológica y biomédica, con un 56 %. Por el momento, se trata de programas aún pequeños, con pocos estudiantes en total. Mujeres y hombres están representados aproximadamente a partes iguales en ingeniería química, y la proporción de mujeres matriculadas en programas de ingeniería civil se acerca al 30 %. Los programas de ingeniería menos populares entre las chicas y las mujeres son los de ingeniería eléctrica (13 %), ingeniería mecánica (15 %) e ingeniería informática (16 %). Estos tres últimos programas se encuentran entre los programas de ingeniería con mayor número de matrículas, junto con la ingeniería civil (*Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec*, 2022).

Del mismo modo, la representación femenina varía mucho de un campo de las ciencias naturales a otro. Mientras que las mujeres son mayoría en las licenciaturas de ciencia y tecnología de los alimentos (80 %) y microbiología (71 %), son mucho menos numerosas en las licenciaturas de física e informática (no más del 25 % en ambos casos) (*Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec*, 2022).

Conclusión

En general, las cosas están mejorando en las ciencias y la ingeniería, aunque los programas de estudio y las profesiones siguen estando marcadas por el género. Sin embargo, dado que la representación femenina en las matrículas de licenciatura en ciencias e ingeniería en Quebec está cambiando lentamente, todavía tenemos que trabajar para cambiar la falsa percepción de que estas profesiones son más apropiadas para los hombres que para las mujeres.

Para lograrlo, es importante mejorar las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres científicas e ingenieras, y mejorar la imagen de estas profesiones dándolas a conocer y mostrando modelos de mujeres científicas e ingenieras que prosperan en sus carreras. Como vectores del cambio, varias organizaciones sin ánimo de lucro e instituciones educativas, apoyadas por organismos gubernamentales, trabajan activamente desde la década de 1980 para mejorar la situación. Más recientemente, han respaldado el objetivo de Engineers Canada de que en 2030 haya un 30 % de mujeres licenciadas en ingeniería en todo Canadá. El *Manifiesto sobre las mujeres en CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)* (Lafortune et al., 2022) también propone una serie de soluciones positivas para mejorar la representación de las mujeres en la ingeniería, la física y la informática, en particular, para que puedan desarrollarse plenamente en estas profesiones.

Cuestiones sobre el desarrollo de la visión espacial en niñas y mujeres

Jessica Bélisle

Instituto de Estadística de Quebec

Anthony Simard

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Existe la creencia generalizada en la sociedad de que los chicos tienen más éxito que las chicas en matemáticas y en aspectos competitivos en general. Generalmente, se atribuyen a los chicos ciertas características propias de la resolución de problemas, el cálculo y la visión espacial. Dicho esto, sería importante cuestionarse las razones de esta situación. ¿Por qué se asocia a los chicos con este tipo de actividades? ¿Por qué se asocia más a las niñas con el desarrollo de habilidades sociales, artísticas y lingüísticas que a los niños? Finalmente, ¿cómo se puede cambiar esta situación? Es evidente que la cultura y la educación desempeñan un papel importante en este fenómeno. “Las expectativas, representaciones y actitudes adoptadas por el entorno social (en particular los padres y otras personas adultas) hacia las niñas y los niños son diferentes” (Héritier, 2019). De hecho, desde una edad temprana, los niños se forman sus propias opiniones sobre la idea de género, en términos de posibles actividades, sus intereses y las posibilidades de futuro (Leaper y Friedman, 2007). Del mismo modo, las preferencias por los juguetes estereotipados para uno u otro sexo aparecen desde una edad muy temprana (Leaper y Friedman, 2007). Los progenitores son las primeras personas que ayudan a los infantes a desarrollar determinados comportamientos y preferencias (Leaper y Friedman, 2007). Sin embargo, la influencia procede de cuatro fuentes: la familia, los amigos, los medios de comunicación y la escuela. Por lo tanto, hay varias formas de cambiar la percepción que las niñas tienen de sí mismas y de la sociedad (Leaper y Friedman, 2007).

Al estudiar el desarrollo de la visión espacial en niños y niñas era esencial trazar un retrato de la situación actual planteando la siguiente pregunta: ¿cuál es el propósito de la visión espacial? La visión espacial contribuye de forma importante a los diversos campos CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). La visión espacial nos permite orientarnos en el espacio y percibir los objetos de nuestro entorno. En ingeniería, se refiere al diseño de elementos arquitectónicos, como un puente, que comienza con programas de diseño como GénieLab o AutoCAD. En informática, para crear videojuegos, se necesita una visión tridimensional bien desarrollada para visualizar el espacio.

Dificultades asociadas a la visión espacial

En el desarrollo de la visión espacial surgen ciertas dificultades. Por supuesto, las dificultades con la visión espacial pueden surgir en casa, en el deporte o en otro tipo de actividades, pero en la escuela son más notables cuando se aprende geometría y se estudian las figuras en el espacio.

Una de las dificultades centrales es la flexibilidad visual (Detheux-Jehin y Chenu, 2000). El o la estudiante suele necesitar varios ejemplos para poder generalizar un concepto a una gama más amplia de ejemplos. Su representación mental del concepto puede no ser lo suficientemente rica si no han visto suficientes ejemplos. Pueden verse cierta limitación en el número de situaciones en las que pueden beneficiarse de los conocimientos y habilidades relacionados con la visión espacial. Además, la dificultad de imaginar el resultado de transformar un objeto (moverlo, ampliarlo, rotarlo, deformarlo, etc.) aumenta con el número y la complejidad de las transformaciones.

También resulta problemático para muchas personas interpretar una situación o unos objetos y reconocer las figuras y los fenómenos geométricos implicados (Özerem, 2012). A menudo es necesario prescindir de ciertos aspectos de un objeto, como su tamaño, color o material, para poder visualizar que un edificio, por ejemplo, puede descomponerse en varios prismas. Esto perjudica a estas personas, ya que la resolución de problemas a menudo les exige tener en cuenta las propiedades de las figuras para alcanzar su objetivo.

Otras dificultades en el análisis de figuras se deben a una mala visualización. Normalmente, la visualización y el análisis van de la mano a la hora de resolver un problema (Gal y Linchevski, 2010). Si uno de estos dos polos no está suficientemente desarrollado, es posible que no se establezcan vínculos y que la persona se encuentre en un callejón sin salida. Por lo tanto, las dificultades de visión espacial tienen repercusiones a lo largo de toda la trayectoria escolar, e incluso más allá.

Algunas soluciones posibles

Por supuesto, el tema del desarrollo de la visión espacial en niñas y mujeres no es fácil de abordar. Hay una cuestión de enseñanza y una cuestión de contexto social. Se proponen posibles soluciones en relación con la enseñanza de la geometría, ya que se trata de un área designada para el desarrollo de la visión espacial.

En la escuela, la visión espacial se desarrolla principalmente en geometría, donde se pide a los alumnos que imaginen y visualicen formas, entornos, situaciones y fenómenos. Muchas de las soluciones propuestas proceden de la investigación en didáctica de la geometría.

El concepto de imagen o representación mental se plantea con frecuencia en la investigación sobre la visualización (Marchand, 2004; Saint-Bauzel, 2011), con representaciones que varían de formas concretas a abstractas, dando lugar a todo un espectro entre estos dos polos. Algunos autores subrayan la importancia de desarrollar representaciones mentales para poder aplicarlas posteriormente a tareas geométricas. Muchos recomiendan anclar estas representaciones conceptuales en diferentes modalidades sensoriales, haciéndolas así más accesibles a los y las escolares.

Existen varios métodos para desarrollar las habilidades de visualización. El término “educación visual” describe un sistema de enseñanza basado en la visualización para desarrollar modos visuales de razonamiento. Estos enfoques visuales se justifican señalando que la vista es el sentido más utilizado y mejor dominado por la mayoría de los individuos. Sin embargo, existe una elevada carga cognitiva asociada a las tareas

visuales, pero para mitigarla se recomienda la integración frecuente de manipulaciones o gestos en las tareas visuales. Esto permite a la persona alcanzar altos niveles de pensamiento.

Las actividades que implican manipulaciones, observaciones y dibujos, en dos y tres dimensiones, se citan como medios esenciales para desarrollar las habilidades de visualización (Belkhodja, 2007). Una recomendación frecuente es animar al estudiantado a realizar actividades de conversión de representaciones mentales, pasando de las abstracciones a las representaciones concretas y viceversa (El Habib, 2015). Además, el uso de programas informáticos permite visualizar y manipular imágenes cinéticas y transformadoras, a diferencia del método de papel y lápiz (Damboise, 2019).

La influencia de los aspectos sociales en la visión espacial de las niñas y las mujeres

Las dificultades mencionadas anteriormente no están más asociadas a las niñas y las mujeres que a los niños y los hombres. Es más, nada indica que las soluciones propuestas funcionen peor para las niñas que para los niños. Sin embargo, la cuestión de las dificultades de las niñas con la visión espacial persiste, al igual que ciertos prejuicios. Uno de los aspectos investigados es el tipo de educación recibida. El profesorado puede influir en que una tarea, asignatura o actividad deportiva se asocie a un género y no a otro, ya que los profesores y las profesoras actúan realmente como modelos, y también tienden a prestar más atención a los alumnos que a las alumnas en el aula (Leaper y Friedman, 2007).

Esto plantea la cuestión de si el sesgo de que las niñas y las mujeres sean menos capaces que los niños y los hombres de utilizar la visión espacial es innato o adquirido. En otras palabras, ¿es la visión espacial menos “eficiente” en las niñas por término medio desde el nacimiento, o las niñas participan menos en actividades que desarrollan la visión espacial durante la infancia? Se ha barajado la hipótesis de que una buena visión espacial está más asociada a los niños que a las niñas por predisposición

genética¹ (Leaper y Friedman, 2007). Sin embargo, los factores sociales podrían exagerar una predisposición biológica ínfima, lo que acabaría creando una gran diferencia entre los géneros (Halpern, 2000).

Dado que existe una tendencia a asociar ciertas cualidades humanistas, como la benevolencia, más con las niñas que con los niños, las personas adultas del entorno de las niñas pueden a veces animarlas involuntariamente a realizar actividades que concuerden con esas cualidades humanistas. Por ejemplo, ciertas actividades se asocian más con el género femenino, como jugar a la escuela, a la *Barbie*, a las muñecas; en resumen, actividades que se centran en las personas más que en las habilidades técnicas. Conviene tener en cuenta que obligar a las niñas a realizar estas actividades con demasiada frecuencia puede ralentizar el desarrollo de su visión espacial, como sostienen Leaper y Friedman (2007, p. 578)².

Incluso antes de empezar la escuela, los niños y las niñas toman conciencia de los estereotipos sobre determinadas materias. Por ejemplo, existe la creencia común de que los niños son mejores que las niñas en ciencias y matemáticas (Guimond y Roussel, 2001). Esto se debe en parte a los padres, que suelen respaldar este estereotipo cultural (Leaper y Friedman, 2007). Sin embargo, cuando los padres valoran una educación igualitaria, es decir, independiente de las preferencias que suelen asociarse al género, las niñas obtienen buenos resultados en la escuela, sobre todo en matemáticas y ciencias (Leaper y Friedman, 2007).

-
1. “*Por ejemplo, existen pruebas preliminares de que los niveles prenatales de andrógenos están relacionados positivamente con el desarrollo de la capacidad espacial (ver Halpern, 2000)*” (Leaper y Friedman, 2007, p. 578).
 2. “*Muchas de las actividades preferidas por los niños -incluidos los juegos de construcción, los deportes y los videojuegos- les brindan la oportunidad de desarrollar sus capacidades espaciales, así como habilidades relacionadas con las matemáticas y las ciencias (Serbin, Zelkowitz, Doyle, Gold y Wheaton, 1990; Subrahmanyam y Greenfield, 1994).*”

Conclusión

Dado que existe la creencia popular de que las niñas y las mujeres rinden menos por término medio que los niños y los hombres en lo que se refiere a la visión espacial, es importante preguntarse qué puede hacer la sociedad para garantizar que no se perjudique inconscientemente el potencial de las niñas y las mujeres. De hecho, para alentarlas a elegir campos de CTIM, es esencial animarlas a participar en actividades que desarrollen las habilidades necesarias, como la visión espacial. Además de mejorar la enseñanza para desarrollar mejor la visión espacial, hay que sensibilizar para que el entorno de las jóvenes sea más abierto y les permita elegir libremente sus actividades, mejorando su confianza en sí mismas y fomentando su inteligencia analítica, su mente lógica y su capacidad para establecer conexiones entre ideas y conceptos matemáticos.

Situación de las mujeres emprendedoras en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en Canadá

Josée Gauthier

Emma Maltais

CO^{lab} Innovación Social y Cultura Digital, Quebec

A escala nacional, el 16,8 % de las Mipyme son propiedad exclusiva o predominantemente de mujeres (Knowledge Portal for Women in Entrepreneurship [KPWE], 2023). A pesar del aumento del número de emprendedoras, las empresas que son propiedad de mujeres tienden a ser más pequeñas que las de sus homólogos masculinos, y los sectores más favorecidos se caracterizan por un mayor riesgo y más dificultades para obtener financiación (Ibanescu y Marchand, 2017). La proporción de mujeres entre los profesionales de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) es del 24,6 %, con variaciones significativas según el campo (Statistics Canada, 2019). Están bien representadas en microbiología, arquitectura y biología, pero menos en informática, física y diversas especialidades de ingeniería (St-Cyr *et al.*, 2022). De esta doble infrarrepresentación surge una tercera: la infrarrepresentación de las mujeres en *las empresas de nueva creación*.

Según *Startup Canada*¹, solo el 5 % de estas nuevas empresas innovadoras con alto potencial de crecimiento son fundadas por mujeres. En consecuencia, las mujeres están claramente infrarrepresentadas en los sectores en los que surgen la mayoría de los proyectos empresariales prometedores e innovadores, especialmente en TI, ciencia y tecnología (Ibanescu y Marchand, 2017). De hecho, un hombre tiene el doble de probabilidades de crear una empresa en uno de estos sectores que una

1. Véase: <https://madeinca.ca/startup-statistics-canada/>

mujer (Smith, 2019). Teniendo en cuenta que las empresas reconocidas como especialmente prometedoras son las que incorporan conocimientos y saber hacer relacionados con la tecnología digital y la innovación (Caranci *et al.*, 2017; Wall, 2019), es esencial mejorar la representación femenina. Sin medidas para mejorar la situación, las mujeres corren el riesgo de quedar excluidas de los campos más competentes, lucrativos y promisorios del futuro.

Los beneficios económicos de mejorar la representación de las mujeres emprendedoras en CTIM

El emprendimiento femenino en CTIM es una palanca importante para el crecimiento económico, entre otras cosas porque se sabe que las empresas propiedad de mujeres tienen una tasa de crecimiento superior a las de los hombres (Grekou *et al.*, 2018), lo que produce un impacto positivo en la economía, además de aumentar la capacidad de innovación de la sociedad. Asimismo, mejorar la representación de las mujeres emprendedoras en CTIM puede atenuar la escasez de mano de obra, especialmente en las nuevas tecnologías y en lo digital, campos de los que no puede prescindir la mitad de la población, a riesgo de importantes consecuencias económicas. Por último, se sabe que las empresas propiedad de mujeres se centran más en la innovación, incluida la comercialización (PCFE, 2023) y la mejora de los procesos organizativos.

Líneas de actuación para mejorar la infrarrepresentación de las mujeres en el empresariado CTIM

Una importante revisión bibliográfica llevada a cabo por CO^{lab} (2020) puso de relieve varias vías de actuación para aumentar la representación de las mujeres en el empresariado CTIM. Todas estas vías fueron confirmadas por la recopilación de datos sobre el terreno. He aquí algunas de ellas:

- ▶ Mejorar la formación a nivel de educación primaria y secundaria, ofreciendo contenidos pedagógicos contextualizados que respondan a las necesidades de la próxima generación de mujeres, ya que su infrarrepresentación en la creación de *startups* se

debe en parte a una formación previa en campos relacionados con las CTIM (Movimiento de Impulsores de la Innovación de Quebec [MAIN por sus siglas en francés], 2020);

- ▶ Destacar y promover una variedad de modelos femeninos accesibles para que las mujeres prometedoras puedan identificarse con ellos y proyectarse a través de ellos;
- ▶ Crear redes y espacios para las mujeres que trabajan en estos ámbitos, para que puedan encontrarse entre ellas y desarrollarse individual y colectivamente;
- ▶ Reforzar el sentimiento de confianza de las mujeres y normalizar el derecho a cometer errores para mejorar su percepción de la autoeficacia y la confianza en sus capacidades;
- ▶ Revisar las fuentes de financiación, que siguen siendo las tradicionales: instituciones financieras, préstamos y subvenciones, financiación proporcionada por organizaciones de desarrollo específicas, unos pocos fondos de inversión con criterios concretos (mujeres, inmigrantes, jóvenes, etc.) y muy poco capital riesgo (MAIN, 2020);
- ▶ Fomentar la adquisición de competencias para el futuro, en particular las relacionadas con el liderazgo, el espíritu empresarial, las competencias digitales, la innovación y la creatividad.

Vías innovadoras para mejorar la representación femenina en el empresariado CTIM

Como respuesta a los retos mencionados, e inspirándose en las líneas de actuación mencionadas, el CO^{lab} ha lanzado dos iniciativas emblemáticas: Las Ambiciosas y Las Astutas.

El programa de Las Ambiciosas, creado en 2020, es extracurricular y se enfoca en las chicas de secundaria cuyo objetivo es iniciarlas en CTIM y fomentar su espíritu emprendedor y su liderazgo. Renovado en tres ocasiones, el programa pretende, en particular, crear y difundir contenidos educativos contextualizados (Bruyère *et al.*, 2014; Hasni y Potvin, 2015), orientados principalmente a la utilidad social de estos campos, destacar y promover modelos femeninos accesibles y diversos (Lafortune

et al., 2022), aumentar la adquisición de las competencias del futuro, especialmente las digitales, y crear espacios innovadores donde puedan reunirse (Collet, 2019; Duru-Bellat, 2010; Gausssel, 2016). Desde 2023, todos los centros de enseñanza secundaria de Quebec pueden acceder este programa a través de una plataforma virtual.

Por otro lado, el programa Las Astutas, creado en 2020, está dirigido a mujeres estudiantes universitarias que cursen un programa relacionado con las CTIM. Su objetivo es desarrollar su liderazgo y espíritu emprendedor, crear su red empresarial, desarrollar su idea de proyecto y experimentar y modelar. El objetivo de este curso, que se ha repetido en dos ocasiones, es estimular el interés empresarial de estas jóvenes y, en última instancia, promover el espíritu empresarial femenino en CTIM. Este curso, impartido por un facilitador, solo está disponible en la región de Saguenay-Lac-Saint-Jean. Se están tomando medidas para fomentar su implantación en otras regiones.

Conclusión

Aunque se dirigen a públicos diferentes, estos dos programas permiten a las participantes asumir un control significativo sobre su aprendizaje; además fomentan el proceso de autoevaluación de las competencias, asumen la responsabilidad de su aprendizaje y adquieren autonomía en él, y desarrollan sus competencias digitales, sus conocimientos de CTIM y su espíritu empresarial. Estos itinerarios parecen prometedores para promover entornos equitativos, diversos e integradores en estos ámbitos y, en términos más generales, en la sociedad actual y futura.

Emprendimientos y mujeres en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas): fomento del desarrollo de futuras competencias y del liderazgo femenino desde la enseñanza secundaria

Josée Gauthier

Emma Maltais

CO^{lab} (Innovación Social y Cultura Digital), Quebec

En el contexto actual y futuro, marcado por el uso creciente de herramientas digitales y tecnológicas, es esencial sensibilizar y promover el valor de los campos asociados a ellas, prestando especial atención a las niñas y las mujeres. Entre los diversos campos relacionados, algunos son en general reconocidos como especialmente atractivos y prometedores, entre ellos la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Sin embargo, la formación y los empleos asociados a CTIM se caracterizan por una infrarrepresentación y sectorización de las mujeres. Las mujeres están bien representadas en determinados campos (microbiología, biología, etc.), pero mucho menos en la mayoría de ellos, especialmente en informática, física y diversas disciplinas de ingeniería (St-Cyr *et al.*, 2022). En general, las mujeres representan menos del 25 % de los profesionales de las CTIM (Statistics Canada, 2019). Por lo tanto, a pesar del aumento del número de mujeres en determinados campos, su proporción sigue siendo inferior en los campos más prometedores para el futuro de Canadá (Lafortune *et al.*, 2022). Además, la mayoría de las *startups*, es decir, empresas nuevas e innovadoras con un fuerte potencial de crecimiento (Movimiento de Impulsores de la Innovación de Quebec [MAIN por sus siglas en francés] 2020), son creadas por personas que han estudiado CTIM. En consecuencia, las mujeres son escasas en los campos de los que surgen

proyectos empresariales prometedores e innovadores, como la informática, la ciencia y la tecnología (Ibanescu y Marchand, 2017). Por razones económicas y éticas, es necesario aumentar la presencia de mujeres en CTIM y el emprendimiento en estos campos.

La investigación que está llevando a cabo actualmente el CO^{lab}, un centro de investigación e innovación cuya misión es desarrollar, probar y apoyar proyectos de apropiación de tecnologías para aumentar las capacidades y competencias digitales de individuos, empresas y comunidades, pretende identificar los cambios experimentados en cuanto a las competencias y aspiraciones de los participantes, describiendo la trayectoria evolutiva de sus competencias a lo largo del proyecto. Además, se pretende medir y describir la influencia del proyecto en sus aspiraciones profesionales. El objetivo final del proyecto es modelar un enfoque de formación que promueva el desarrollo de futuras competencias entre la próxima generación de mujeres.

Las Ambiciosas, una trayectoria profesional innovadora para las chicas

El proyecto Las Ambiciosas consiste en un curso extraescolar o de concentración dirigido a chicas del segundo ciclo de secundaria (de 15 a 16 años), cuyo objetivo es aumentar su representación en empleos relacionados con las CTIM y en el emprendimiento en estos campos, fomentando al mismo tiempo el desarrollo de futuras competencias, en particular digitales y de liderazgo. En concreto, el proyecto pretende crear y difundir contenidos educativos contextualizados y adaptados a las necesidades de la próxima generación de mujeres. También procura destacar y promover modelos de conducta accesibles y variados para que las niñas puedan identificarse y proyectarse a través de estas mujeres inspiradoras. El proyecto también persigue crear espacios dedicados a las niñas para mejorar la gama de actividades a su disposición, al tiempo que les permite reunirse y desarrollarse individual y colectivamente.

Enfoques personalizados para multiplicar por diez el impacto

Debido al grupo destinatario, el contenido se crea utilizando un enfoque contextualizado, y por tanto auténtico, así como un enfoque inclusivo en un intento de interesar a una diversidad de estudiantes,

especialmente a las chicas. A lo largo del proceso, tienen acceso a una comunidad de empresarias y mujeres que trabajan en CTIM. Las actividades adoptan la forma de entrevistas, cápsulas de inmersión en lugares de trabajo, *podcasts*, cápsulas de video y juegos interactivos. De una sesión a otra, se anima a las participantes a manipular herramientas tecnológicas y a desarrollar nuevos conocimientos y habilidades a través de diversos métodos de aprendizaje.

Dos versiones de la misma ruta

Hay dos opciones: completo o exploratorio. El curso completo dura 13 semanas, con dos sesiones semanales de 60 minutos. Esta versión ofrece una programación completa en todos los campos CTIM. Las actividades adoptan diversas formas: actividades CTIM prácticas y teóricas, actividades de reflexión, creación y experimentación digital, desarrollo de un proyecto empresarial, desarrollo del liderazgo y otras. El itinerario exploratorio se extiende a lo largo de seis semanas, con dos sesiones semanales de 60 minutos. Esta versión ofrece una visión general de CTIM. Las actividades son muy variadas: actividades para descubrir CTIM, introducción a la programación, desarrollo de un proyecto emprendedor, refuerzo del liderazgo y otras.

Una trayectoria evolutiva de competencias y aspiraciones profesionales

Los datos recogidos como parte de una cohorte experimental muestran ya una serie de impactos positivos: deseo de seguir una carrera en CTIM, deseo de ser emprendedora, aumento de los conocimientos sobre emprendimiento y CTIM, mayores capacidades de liderazgo, desarrollo sustancial de las competencias digitales, etc. Los datos sugieren que el curso influye en las aspiraciones profesionales de las participantes, en particular al permitirles explorar nuevas vías profesionales, al darles la oportunidad de comprender mejor las posibilidades que ofrece el espíritu empresarial, al permitirles darse cuenta de que las mujeres pueden seguir carreras en los mismos campos que los hombres, al permitirles desplegar sus capacidades de liderazgo y al ilustrar claramente la utilidad social de CTIM.

Conclusión

En resumen, el itinerario de Las Ambiciosas pretende mantener o aumentar el número de mujeres matriculadas en los programas de formación específicos, reforzar la intención de las niñas y las jóvenes de dedicarse a oficios y profesiones relacionados con las CTIM o al emprendimiento y, en última instancia, mejorar la representación femenina en los campos CTIM y en el emprendimiento en estos mismos campos. Ya sea en términos de adquisición de conocimientos sobre CTIM, desarrollo de competencias empresariales, refuerzo del liderazgo o desarrollo de las competencias del futuro, especialmente las digitales, Las Ambiciosas, a través de CO^{lab}, es un programa innovador que tiene un impacto positivo y tangible en la trayectoria vital de las chicas del segundo ciclo de enseñanza secundaria y, por extensión, en la sociedad en su conjunto.

La brecha digital de género: marco conceptual y resultados de la investigación

Amina Yagoubi
AKY-Conseils, Quebec

El marco conceptual de la investigación sobre la brecha digital entre los jóvenes (Yagoubi, 2020) se basa en varios conceptos clave. Destaca la extensión de la brecha social, que conduce a una división de los jóvenes usuarios de Internet en categorías como los “info-pobres” y los “info-ricos”, así como los no usuarios y los usuarios (Brotcorne *et al.*, 2009). Esta división se deriva en parte de las desigualdades en términos de capital social y cultural (Bourdieu, 1996; Bourdieu y Passeron, 1970), que influyen en el acceso de los jóvenes a Internet y en sus prácticas digitales (Yagoubi, 2020). Además, la brecha digital de género (Auray, 2002; Brotcorne *et al.*, 2009; Frenkel, 1990; Gillard *et al.*, 2008; Hafkin y Taggart, 2001; Hargittai, 2002; Honey *et al.*, 1991; Kling, 1998; Octubre, 2014; Turkle, 1998; Vered, 1998) se caracteriza por una “nueva brecha” entre una “cultura de chicas” y una “cultura de chicos” (Octubre, 2014). Esto pone de relieve el importante papel que desempeña el trasfondo social a la hora de entender las brechas digitales, sobre todo en relación con las desigualdades de género (Gillard *et al.*, 2008; Hafkin y Taggart, 2001), así como las disparidades en cuanto a conocimientos y competencias digitales (Hargittai, 2002; Kling, 1998).

Desde un punto de vista empírico, los resultados de una encuesta sobre la brecha digital entre los jóvenes ponen de manifiesto marcadas diferencias entre la cultura digital de las mujeres jóvenes (MJ) y la de los hombres jóvenes (HJ). La tabla 1 muestra las principales diferencias entre los hábitos digitales de las jóvenes y los jóvenes.

Usos digitales	Mujeres jóvenes (MJ)	Hombres Jóvenes (HJ)
Creatividad digital	Más creatividad	Centrados en la tecnología
Uso principal de Internet	Trabajo (67,8 %)	Descubrirse y darse a conocer (19,7 %)
Comunicación en línea	Predominantemente (81,2 %)	Menos centrados en la comunicación (72,8 %)
Redes sociales	Activos, sobre todo en Facebook, Snapchat e Instagram (26,2 %)	YouTube es más popular (70 %)
Participación en grupos en línea	Presente (31 %)	Menos frecuentes (17,3 %)
Preocupación por la privacidad en línea	Alta (71,8 %)	Significativo (70,5 %)
Interés por las competencias digitales creativas	Manipulación de imágenes, videos, creación de blogs (43 %)	Menos centrados en la creatividad digital (11,4 %)
Participación en videojuegos	Menos implicados (26,2 %)	Muy implicados (61,8 %)
Ver acontecimientos deportivos en línea	Menos frecuentes (6 %)	Más frecuentes (27,6 %)
Privacidad en línea	Importante (48 %)	Muy importante (60,6 %)
Competencias técnicas	Menos centrado en la codificación, programación (16,1 %)	Fuerte orientación técnica (31,9 % para codificación, 43,7 % para programación)
Desarrollar competencias tecnológicas	Menos frecuentes (22,1 %)	Más frecuentes (33,1 %)
Dominio de las tecnologías	Buen dominio de las redes sociales y la comunicación digital	Dominio de tecnologías más avanzadas

Tabla 1 | Comparación entre los hábitos digitales de las chicas y los chicos jóvenes

En resumen, las MJ se distinguen por su enfoque creativo y comunicativo de lo digital, mientras que los HJ se centran más en la exploración, los videojuegos y el desarrollo de habilidades técnicas avanzadas. Las percepciones de la brecha digital de género por parte de las MJ o de los HJ ponen de relieve una serie de temas que arrojan luz sobre los retos a los que se enfrentan las MJ. Los distintos puntos percibidos por las MJ se recogen en la tabla 2:

Temas destacados	Percepción de las jóvenes
Presión para seguir el ritmo de los amigos	Fuerte presión social para alinear sus elecciones con las de sus amigos. Alexia: <i>Las chicas quieren ser siempre como sus amigas, siguen los mismos caminos que ellas.</i>
Estereotipos de género en los videojuegos	Percepción de que los videojuegos son preferidos sobre todo por los chicos, lo que refuerza los estereotipos de género. Christina: <i>Son más los chicos los que prefieren los videojuegos que las chicas.</i>
Modelo de inspiración	Algunas jóvenes ven su participación digital como una oportunidad de servir de modelo para animar a otras chicas a participar. Aurélie: Es como decir: ¡Vaya, estamos abriendo camino!
Estereotipos negativos relacionados con las tecnologías de la información	Los falsos estereotipos asociados a los informáticos como personas aisladas y solitarias, que pueden disuadir a las chicas de dedicarse a ello. Lisandre: <i>La imagen que yo tenía de un informático era la de alguien que siempre estaba solo en su sótano...</i>
Experiencias de sexismo	Experiencias de sexismo y trato desigual en los campos CTIM, que pueden animar a las jóvenes a cambiar de camino. Juliette: <i>Es sexista, no se trata muy bien a las mujeres... no sentían que tuvieran un lugar, así que cambiaron.</i>

Tabla 2 | Percepción de la brecha digital de género por parte de las mujeres y los hombres jóvenes

Los resultados de una encuesta realizada a mujeres que trabajan con tecnología y tecnología digital (Yagoubi, 2022) y los testimonios de hombres jóvenes también ponen de relieve varios temas relacionados con su percepción de las brechas digitales de género:

Temas destacados	Percepción de los HJ
Desigualdad de género en los programas técnicos	Observación de la escasa presencia femenina en estos programas de estudio, lo que sugiere un predominio masculino. Ben: <i>En mi programa solo hay dos mujeres... a las mujeres no les interesa la tecnología.</i>
Preferencias para otros dominios	Ten en cuenta que las mujeres parecen estar más interesadas en otros campos de estudio, sobre todo en las ciencias naturales. Manu: <i>Están más interesadas en las ciencias naturales.</i>
Cambio gradual	A lo largo de los años se ha producido un aumento gradual del número de mujeres en los programas técnicos, aunque todavía no se ha alcanzado la paridad. Manu: <i>En los dos últimos años se han incorporado más mujeres.</i>

Tabla 3 | Temas relacionados con la percepción de la brecha digital de género

En resumen, los testimonios reflejan la persistencia de estereotipos de género en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas); sin embargo, hay indicios de evolución hacia una mayor diversidad de género en el futuro en determinados campos técnicos.

Conclusión

En conclusión, las investigaciones sobre la brecha digital entre los jóvenes ponen de relieve el impacto del capital familiar y social en las desigualdades de género en materia digital. Las jóvenes se ven influidas por su entorno familiar, mientras que los jóvenes se benefician de una cultura digital basada esencialmente en la socialización en torno a la tecnología y los videojuegos (Yagoubi, 2020). Estos factores contribuyen

a la persistencia de las disparidades de género en el ámbito digital. La capacitación de las mujeres en los ámbitos tecnológicos sigue siendo crucial para lograr la igualdad de género, mientras que la creatividad estimula el deseo de aprender y superarse. El liderazgo y el *empoderamiento* femeninos inspiran a otras mujeres a interesarse por CTIM, y la equidad digital garantiza la igualdad de acceso a las oportunidades digitales, fomentando un entorno inclusivo de equidad (Lafortune *et al.*, 2022, texto 23). Las consideraciones socioeconómicas hacen imperativo que, en el mundo profesional tecnológico y digital actual, las mujeres ocupen un lugar igual al de los hombres. En consecuencia, es esencial implantar la educación digital de las jóvenes de forma estratégica e innovadora, desde una edad temprana. Este enfoque pretende fomentar un modelo de sociedad inclusivo, basado en los principios de equidad (Lafortune *et al.*, 2022, texto 23). Por último, para fomentar la participación de las mujeres en las carreras tecnológicas, es esencial trabajar colectivamente para deconstruir los prejuicios y superar los obstáculos que se interponen en su camino.

La brecha digital de género: contexto internacional y nacional

Amina Yagoubi
AKY-Conseils, Quebec

En 2015, según las estadísticas de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), solo el 23 % de los graduados tenía un título en ciencias naturales, ingeniería o tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Un análisis realizado por la OCDE en 2018 puso de relieve que las competencias en TIC desempeñaban un papel dominante a la hora de explicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta brecha salarial fue especialmente marcada en Japón, donde superó el 25 %, seguido de Canadá con alrededor del 15 %, Francia con alrededor del 10 % y Dinamarca con más del 5 %. Por el contrario, Turquía presentaba la tasa más baja de desigualdad salarial vinculada a las competencias en TIC. Cabe destacar la importancia crucial de la formación y adquisición de competencias en TIC, tanto para las mujeres como para los países, dado que las mujeres solo representan alrededor del 30 % de los graduados en ciencias naturales, ingeniería y TIC en la OCDE, lo que supone una disparidad significativa (OCDE, 2018b).

Situación en Quebec

Para Quebec en 2019-2020, es notable que las mujeres estuvieran subrepresentadas en los programas técnicos ofrecidos por los CEGEPs y colegios¹, particularmente en los campos de la ciencia y la ingeniería. Las tasas de participación fueron del 13 %, 11 % y 7 %, respectivamente, en aeronáutica, ingeniería mecánica e industrial, y electrónica e informática (St-Cyr *et al.*, 2022). En la universidad, se ha producido un ligero aumento de la proporción de mujeres, alcanzando el 43 %

1. En Quebec, los CEGEPs y los colleges representan el nivel preuniversitario y se dirigen generalmente a jóvenes de entre 17 y 21 años.

en ciencias puras y aplicadas a nivel de licenciatura (en Quebec, esto equivale a un título de grado). En ingeniería, las mujeres representan el 23 % de la población estudiantil a nivel de licenciatura, el 28 % a nivel de máster y el 27 % a nivel de doctorado (St-Cyr *et al.*, 2022).

Sin embargo, persisten las disparidades en determinadas disciplinas, como la informática, la física y las matemáticas, en las que las tasas de participación femenina siguen siendo bajas (19 %, 23 % y 34 %, respectivamente, a nivel de licenciatura). Además, entre 2007 y 2020, la participación femenina descendió un 12 % en el campo de la probabilidad y la estadística (St-Cyr *et al.*, 2022). La infrarrepresentación de las mujeres también persiste en la ingeniería, aunque algunos campos están mostrando mejoras. Por ejemplo, en 2019-2020, los datos muestran tasas de participación del 13 % en ingeniería eléctrica a nivel de licenciatura, del 24 % a nivel de máster y del 21 % a nivel de doctorado (St-Cyr *et al.*, 2022).

Proyectos en Quebec

Varios proyectos en Quebec tienen como objetivo reducir las desigualdades de género en los campos CTIM. Entre las iniciativas apoyadas por el gobierno se encuentran la promoción de CTIM entre las niñas, animándolas a seguir cursos técnicos, promoviendo la igualdad profesional de los científicos y eliminando la discriminación de género (MESI, 2016). Los jóvenes usuarios de Internet, que a veces son percibidos erróneamente como expertos digitales, tienen puntos débiles en lo que respecta a su alfabetización digital e informacional (Bourdelloie, 2012). En efecto, aunque estos jóvenes saben utilizar plataformas como Facebook e Instagram en sus teléfonos inteligentes y tabletas, muchos encuentran dificultades, por ejemplo, cuando se trata de hacerlo desde un ordenador, y tanto los chicos como las chicas tienden a confundir los navegadores y los motores de búsqueda. Sus competencias digitales y técnicas siguen siendo limitadas (Bousquet, 2015). Es más, los chicos y las chicas adolescentes que pasan una parte importante de su tiempo de ocio en línea, ya sea en las redes sociales, viendo películas o jugando, se exponen a vulnerabilidades digitales, como destacó la OCDE en 2018 (OCDE, 2018a).

Participación cívica de las mujeres

Audrey Groleau

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Uno de los objetivos de la enseñanza de la ciencia y la tecnología es capacitar a los alumnos para que comprendan cuestiones cotidianas o de actualidad relacionadas con las tecnociencias, reflexionen y se documenten sobre su materia, se formen opiniones a través del contacto con otras personas, participen en debates y procesos de toma de decisiones y emprendan acciones sociales en pro del bien común. Esta forma de concebir los objetivos de la enseñanza y el aprendizaje de la ciencia y la tecnología se denomina de diversas maneras (que no son del todo idénticas, pero que tienen en común que apuntan en esta dirección): educación científica ciudadana (Albe, 2009), perspectiva democrática de la educación científica y tecnológica (Barma y Guilbert, 2006) y educación científica y tecnológica activista (Bencze y Carter, 2011).

En cualquier caso, estas reflexiones se alejan de la idea que ha persistido durante demasiado tiempo de que son las élites -ya se trate de científicos, ingenieros o políticos- las que deben actuar como responsables de la toma de decisiones en las opciones sociales relacionadas con la ciencia y la tecnología. Por el contrario, es preferible fomentar la participación cívica de todas las personas, y en particular de las mujeres, en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Desde la escuela primaria, los centros escolares procuran que los jóvenes desarrollen competencias científicas y tecnológicas, así como competencias lingüísticas, políticas, cívicas, etc. Además, este enfoque de la educación científica y tecnológica garantiza que los alumnos se consideren interlocutores legítimos y ciudadanos de pleno derecho (y no solo *futuros* ciudadanos) a la hora de informarse, reflexionar, decidir y actuar.

En este contexto, es bueno inspirarse en las niñas y mujeres que han sido capaces de contribuir de forma positiva y significativa a las cuestiones científicas y tecnológicas que les interesan (Arseneau *et al.*, 2023).

En los últimos años, Greta Thunberg, una joven sueca preocupada por el cambio climático, ha llamado la atención sobre la importancia de adoptar medidas más enérgicas para combatir el cambio climático y de conseguir que los jóvenes emprendan acciones sociales en sus comunidades, en particular participando en manifestaciones para obligar a los gobiernos a actuar (Leblanc, 2019). Para ello, primero faltó a clase un día a la semana para manifestarse a favor del clima. Cada vez más jóvenes se unieron a ella y, una cosa llevó a la otra. Los medios de comunicación se interesaron por su labor activista y se ha convertido en una figura clave del movimiento de lucha contra el cambio climático.

Por su parte, Véronique Lalande ha llevado a la esfera pública la cuestión de la contaminación atmosférica metálica en los barrios céntricos de Quebec (Pouliot, 2015). En octubre de 2012, mientras estaba de baja laboral por maternidad, observó que los objetos que rodeaban su casa, incluido el cochecito de su hijo, estaban cubiertos de un polvo rojizo. Alertó a las autoridades, recogió muestras y las hizo analizar. Junto con su marido, Louis Duchesne, llevó a cabo una investigación ciudadana a gran escala para determinar el origen y la naturaleza del polvo, documentar los episodios de su dispersión y exigir cambios en las normas de su emisión, así como en las prácticas de almacenamiento de determinados metales.

El colectivo Madres a la Vanguardia (*Mères au Front!*) fue creado por las conocidas artistas y activistas quebequenses Anaïs Barbeau-Lavalette y Laure Waridel. Reúne a madres y abuelas, por supuesto, pero también a muchas otras que quieren emprender acciones sociales para proteger el medio ambiente y hacer del mundo un lugar mejor para las generaciones futuras. Las acciones actuales del colectivo incluyen la lucha contra la contaminación por arsénico en Rouyn-Noranda, una ciudad minera, y el proyecto Porte-Voix, que invita a los artistas miembros del colectivo a dar una plataforma, en el contexto de entrevistas en los medios de comunicación, la producción de obras de arte, etc., a las ideas y el trabajo de un científico que intenta hacer del mundo un lugar más justo y saludable.

Como muestran estos tres casos, hay muchos y variados ejemplos de participación cívica femenina. Niñas y mujeres de todas las edades, trabajando individual o colectivamente, en grupos mixtos o

1. www.meresaufront.org

mayoritariamente femeninos, abordando cuestiones locales, regionales o a gran escala, están consiguiendo provocar cambios positivos en situaciones que les preocupan. Se observa que a menudo centran su atención en cuestiones relacionadas con la salud, el medio ambiente o el bienestar de las generaciones futuras, lo cual no es sorprendente, dado que estos son también los aspectos de la ciencia y la tecnología las que más suelen atraer a las niñas y las mujeres (Lafortune *et al.*, 2022).

Conclusión

En este contexto, debemos animar a los centros escolares y a las partes interesadas a seguir promoviendo una educación científica y tecnológica que capacite a todas las personas para participar como ciudadanos en sus comunidades; a invitar a las niñas y a las mujeres a emprender acciones sociales cuando se trate de cuestiones científicas y tecnológicas que les interesen; a apoyar las acciones de todos aquellos que traten de promover el bienestar de las personas, los entornos y las sociedades cuando se trate de ciencia y tecnología.

Filosofar sobre las matemáticas para erradicar los prejuicios sobre el valor de la mujer en el trabajo relacionado con las matemáticas

Anne Roy

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Para lograr un futuro igualitario para las mujeres en campos con un fuerte componente matemático, será importante educar a las chicas jóvenes, al igual que a los chicos jóvenes, en un contexto en el que no existan prejuicios ni mitos sobre ambos sexos. Para ello, se propone un enfoque didáctico y filosófico que permita el diálogo dentro de una comunidad de investigación filosófica. Se abordan los siguientes temas:

1. fundamentos teóricos y principios fundamentales de dicho enfoque;
2. características de un diálogo filosófico;
3. definición de una comunidad de investigación filosófica;
4. etapas del tratamiento metodológico del enfoque didáctico-filosófico en matemáticas;
5. idea para un debate sobre un enfoque didáctico-filosófico en matemáticas.

Bases teóricas y principios fundamentales de los enfoques filosóficos en las matemáticas

El enfoque “Filosofía para niños” de las matemáticas fue desarrollado en Quebec en 1993 por Marie-France Daniel, Louise Lafortune y Richard Pallascio para alumnos de los últimos años de la enseñanza primaria y

los primeros de la secundaria. Al igual que su antecesora, la Filosofía para Niños, su adaptación a las matemáticas (PPEM por sus siglas en francés) se basa en una epistemología socioconstructivista del aprendizaje y una filosofía pragmatista de la educación (Daniel *et al.*, 1996). Así, la construcción personal del significado, la motivación intrínseca y la consideración de la experiencia del alumno son esenciales para lograr un aprendizaje significativo de las matemáticas, a través del diálogo en una comunidad de indagación filosófica. Se ha desarrollado otro enfoque filosófico de las matemáticas para su uso en la formación de profesores. Se trata del Enfoque Didáctico y Filosófico de las Matemáticas (ADPM por sus siglas en francés) creado por Anne Roy (2005), que se inspira en los principios de la PPEM, adaptando al mismo tiempo el tratamiento metodológico para las profesoras y profesores en formación y en ejercicio.

Características de un diálogo filosófico

Las personas que participan en un diálogo filosófico intentan encontrar hipótesis de solución; se basan en las aportaciones de los demás; se escuchan mutuamente; se critican de forma constructiva; encuentran contraargumentos; hacen deducciones, reflexionan, justifican sus dudas; matizan sus respuestas; dudan; presentan nuevos argumentos, encuentran varias hipótesis; justifican sus opiniones; se autocorrigen; se autocritican; tienen en cuenta el contexto; etc. (Lipman, 1995).

Definición de comunidad de investigación filosófica

Según Daniel (2005), la comunidad de investigación filosófica tiene sus raíces en la pedagogía socrática y se caracteriza por el diálogo filosófico. El diálogo en una comunidad de investigación filosófica invita a los participantes a reconstruir su discurso personal y social; este diálogo supone una búsqueda de intercambios significativos entre pares, valorizando la intersubjetividad y el pluralismo; no es sinónimo de hablar o conversar. El propósito final del diálogo filosófico es desarrollar un pensamiento complejo (Lipman, 1995). Este tipo de pensamiento también puede denominarse pensamiento reflexivo, que incluye el pensamiento crítico, creativo y responsable (Roy, 2005).

Etapas del tratamiento metodológico de un enfoque filosófico en matemáticas

1. Lectura de un texto filosófico escrito o planteamiento de una situación problemática relacionada con la enseñanza de las matemáticas;
2. Formulación de preguntas;
3. Elección de una pregunta para la discusión;
4. Reflexión personal antes del debate;
5. Debate en una comunidad de investigación filosófica;
6. Reflexión personal después del debate.

Idea para un enfoque didáctico y filosófico en las matemáticas: formación de un equipo mixto

Rosalie es profesora de segundo año de secundaria y está acostumbrada a formar sus propios equipos en sus clases. Un jueves por la tarde, en la tercera clase, les explicó las instrucciones de la siguiente tarea que debían realizar en forma de proyecto cooperativo. Sin embargo, como sus estudiantes se habían comportado bien durante las dos semanas anteriores, Rosalie decidió dejar que eligieran a la persona con la quisieran formar un equipo de dos. Mientras recorría el aula, se dio cuenta de que dos estudiantes del aula no tenían la persona escogida para formar el equipo. Para resolver la situación, Rosalie se acercó a Mathieu y le propuso en voz baja que él y Émilie trabajaran juntos en el proyecto. Mathieu respondió secamente: “No, no quiero ir con una chica”. Como profesora, madre o padre, ¿qué hace usted para resolver este problema?

Conclusión

Al igual que Pallascio y Lafortune (2000), este documento concluye coincidiendo en que en una comunidad de investigación filosófica en matemáticas, las chicas tienen la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades de pensamiento reflexivo y actitudes críticas hacia la educación matemática. Según Roy (2008), también pueden reproblematicar

los problemas planteados cuestionando su pertinencia, reconceptualizar los conceptos matemáticos haciendo distinciones conceptuales y aprender a argumentar justificando su punto de vista. De este modo, pueden co-construir el sentido de las cuestiones matemáticas y científicas. Sobre todo, al filosofar sobre las matemáticas y las ciencias, pueden disipar los mitos, las creencias y los prejuicios que las personas jóvenes suelen albergar sobre estas disciplinas (Lafortune *et al.*, 2002). Al mismo tiempo, según esta última referencia, las chicas también pueden desarrollar reacciones bastante positivas ante estas disciplinas, lo que podría ser un primer paso para que elijan campos que requieren una formación matemática en CTIM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

¿Es la matofobia un malestar limitado a las mujeres y niñas que estudian matemáticas?

Louise Lafortune

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

El miedo a las matemáticas es un estado afectivo caracterizado por sentimientos de aversión y pánico hacia esta disciplina. Puede crear tensiones insoportables que conducen fácilmente a la evitación. Por lo tanto, es posible entender por qué las personas que han tenido experiencias traumáticas en matemáticas están dispuestas a reorientar sus carreras con el fin de evitar estas situaciones desagradables, incluso angustiosas.

Dadas las presiones sociales asociadas al éxito en matemáticas, la matofobia tiene a veces un efecto devastador en muchas personas que incluso eligen su carrera en función del número de cursos de matemáticas que tienen que aprobar. Una mirada más atenta a las razones de su elección de carrera revela que la tensión provocada por las matemáticas es a veces demasiado grande para que puedan seguir conviviendo con ella voluntariamente.

Por ejemplo, cuando se explica una fórmula en la clase de matemáticas, una persona que experimente esa tensión tenderá a tomar apuntes frenética y mecánicamente, más bien como un robot, sin cuestionarse su nivel de comprensión. Piensan que después serán capaces de entenderlo por ellas mismas, o creen que están dando una impresión de control sobre lo que se está explicando al tomar apuntes mecánicamente. No quieren perderse nada de lo que se dice, pero ignoran la importancia de su propia comprensión de la demostración que conduce a la fórmula. En consecuencia, el aprendizaje se reduce a menudo a memorizar esas fórmulas y otros procedimientos asociándolos a tipos de problemas, sin comprender realmente el planteamiento, lo que repercute directamente

en las situaciones de evaluación. Los “lapsus de memoria” se producen con facilidad, pero nadie habla de los “lapsus de comprensión”, que son muy reales.

En las entrevistas con grupos mixtos del CEGEP, son sobre todo son las chicas las que expresan ansiedad ante las matemáticas. Algunas dicen, por ejemplo: *Realmente no tengo paciencia. [Entonces], me asusto por dentro, me digo, no quiero hacer este problema, no es divertido, no me gusta.* Este trastorno influye en la resolución de problemas matemáticos haciendo que una joven estudiante pierda el control: *Empiezo a perder el control de mí misma, empiezo a ponerme nerviosa, no sé qué hacer, por dónde empezar.* También puede provocar la búsqueda de una respuesta, sea cual sea, para aliviar el malestar: *Me siento tan estresada que ya no soy capaz, me tiembla todo el cuerpo y entonces ya ni siquiera pienso en las matemáticas, solo intento encontrar la respuesta, la respuesta, la respuesta.* Un profesor o una profesora que observa a una alumna intentando resolver un problema no parece ser de mucha ayuda. Estas miradas suelen ser fuente de gran tensión: *pensaba en la pregunta, luego no encontraba la respuesta, entonces me ponía nerviosa, pensaba, pero no encontraba la respuesta. Luego, encima, la profesora estaba allí esperándome, así que estaba aún más nerviosa* (Lafortune y Solar, 2003).

Las consultas realizadas a jóvenes con fobia a las matemáticas a lo largo de 8 años han demostrado que tanto los chicos como las chicas experimentan ansiedad ante las matemáticas. En general, sin embargo, las chicas lo expresan más abiertamente. Para muchos chicos, esto se expresa como indiferencia, para no tener que mostrar públicamente sus dificultades en matemáticas.

Las investigaciones muestran que las actitudes hacia las matemáticas se deterioran a medida que los jóvenes progresan en el sistema escolar. Por consiguiente, las actitudes y emociones hacia las matemáticas deben tenerse en cuenta desde la escuela primaria, sobre todo en el caso de las chicas. Es importante prestar especial atención a esas palabras o gestos, que pueden implicar una falta de capacidad, o incluso que ciertas emociones no tienen razón de ser. Estos gestos o palabras tienen un impacto en la elección de carrera de las chicas, especialmente si pensaban dedicarse a un campo CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) (Lafortune *et al.*, 2022, textos 2, 5 y 16).

Conclusión

Por último, diversas experiencias, conclusiones y comentarios sugieren que muchas personas experimentan emociones difíciles, desagradables o negativas en relación con diversos campos en CTIM. Sin embargo, dado que las matemáticas forman parte del plan de estudios desde la escuela primaria, merecen una atención especial para evitar reacciones emocionales negativas que repercutirán en CTIM en su conjunto, tanto para las niñas como para los niños.

Dibujar las matemáticas¹

Louise Lafortune

Profesora asociada y emérita, UQTR, Quebec

Profesora invitada, Universidad de Holguín, Cuba

Los estudiantes abordan el aprendizaje de las matemáticas y las ciencias con representaciones y creencias sobre estas materias construidas a partir de ideas transmitidas en la escuela y en casa, y de conversaciones con otros estudiantes, profesores, padres y familia extensa. Estas ideas preconcebidas influyen en su forma de abordar las matemáticas y las ciencias. El éxito en las asignaturas de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es muy a menudo necesario para que los jóvenes puedan acceder a diferentes campos científicos, así como a los de las humanidades. A menudo, los estudiantes experimentan este requisito como una carga, y los prejuicios o ideas preconcebidas que albergan les ayudan a explicar su falta de interés o sus fracasos en estos campos. Es difícil decir si son las creencias las que provocan reacciones emocionales negativas (ansiedad o falta de confianza en uno mismo) o si son las reacciones emocionales las que dan lugar a creencias infundadas. Sin embargo, muchos jóvenes y adultos han vivido o viven situaciones difíciles en relación con las matemáticas y las ciencias. Esto refuerza sus creencias de que las matemáticas son inútiles y abstractas, que no tienen talento para triunfar o que la memorización es esencial y que los científicos trabajan solos haciendo experimentos en sus laboratorios. Otros llegan a sentir ansiedad ante estas asignaturas o falta de confianza en su éxito, sobre todo en matemáticas (Lafortune, 1990, 1992a-b, 1997; Martínez y Martínez, 1996; Meece *et al.*, 1990; Tobias, 1990).

1. Este texto es una síntesis de Lafortune y Mongeau (2003a-b). Es un fragmento adaptado de Lafortune y colegas (2024).

Los niños se expresan mediante el dibujo

Para explorar las creencias de los jóvenes sobre las matemáticas, se les pidió que las “dibujaran” (Lafortune, 1993, 1994; Lafortune *et al.*, 1999; Lafortune *et al.*, 2000; Lafortune *et al.*, 2002a, 2002b; Lafortune y Massé, 2002). Experimentos exploratorios han demostrado que, al principio de la escuela primaria, los dibujos de los jóvenes no expresan emociones negativas sobre el aprendizaje de las matemáticas, sino que presentan una imagen bastante estereotipada de las mismas. Los dibujos eran de un ordenador o una calculadora, un cajero, su profesor o profesora, o un familiar. Los elementos más utilizados son símbolos matemáticos, libros, escuelas, palabras y signos de puntuación. En sus trabajos, los y las escolares hacen referencia a determinadas acciones asociadas al uso de las matemáticas.

Al final de la escuela primaria y al principio de la secundaria, el estudiantado suele representar las matemáticas de forma bastante negativa. En unos cientos de dibujos, las matemáticas se representan como una dualidad ángel-demonio para expresar sus aspectos positivos y negativos. (véase la figura 1). Hay quienes se dibujan a sí mismos recibiendo un martillazo en la cabeza (véase la figura 2); otros ven que les estalla la cabeza (véase la figura 3); algunos se ven trabajando con una gran nube negra sobre la cabeza y la cara desencajada. Y también hay quien se ve a sí mismo/misma haciendo cuentas mientras grandes nubes negras pasan por encima de sus cabezas con rayos que penetran en sus cerebros (véase la figura 4). También hay quienes se ven en una burbuja pensando en las matemáticas, una burbuja en la que una persona joven está en una montaña rodeada de fuego. En este último caso, las matemáticas parecen adquirir el significado del infierno. Por último, hay estudiantes que se mencionan la presión de sus padres, señalando que “las matemáticas son como mi madre, son ‘aburridas’”. Es cierto que siempre hay estudiantes que no presentan las matemáticas de forma negativa. Entre los dibujos, hay de jóvenes que las representan como si estuvieran vivas, con números bailando y sonriendo (véase la figura 5), mientras que otros las representan en forma de nubes con flores para indicar un efecto de flotación al hacer cálculos matemáticos (véase también la figura 6) (véase también Lafortune y Massé, 2002; Lafortune y Mongeau, 2003a, 2003b).

Al final de la secundaria, las imágenes son más dramáticas. Grupos de jóvenes que obtienen buenos resultados en matemáticas, así como grupos de jóvenes que abandonan los estudios, representan las matemáticas con imágenes como la de un joven alumno a gatas en una clase siendo azotado por su profesor o profesora (véase la figura 7), o la de estudiantes a quienes se les ponen los pelos de punta al pensar que tendrán que estudiar matemáticas (véase la figura 8), o la de una persona arrastrando una pelota y una cadena (véase la figura 9). Hay dibujos de un cementerio con una mano que sobresale de un montículo de tierra para decir: “En las matemáticas, cuanto más cavas, más profundo llegas”. También hay quienes representan las matemáticas en dibujos representativos de guerra en los que los cañones son números. Este último dibujo se explica con la frase “en matemáticas, como en la guerra, pierdes uno y nunca ganas uno”.

Si bien es cierto que algunos dibujos presentan las matemáticas de forma positiva, hay que decir que las imágenes negativas representadas por estudiantes de primaria y secundaria son sorprendentes. Por lo tanto, es importante estudiar las formas en que se representan las matemáticas y las ciencias para comprenderlas mejor y explorar maneras de lograr que estas materias sean más positivas.

Dibujar matemáticas: pasos sugeridos

A continuación, se sugieren algunos pasos para dibujar las matemáticas.

Etapa 1

En la primera fase, pedir a los y las estudiantes que “dibujen las matemáticas”. Debe hacer que se sientan muy cómodos con lo que les gustaría dibujar. Hágalos sentir que todas sus ideas son buenas y anímelos en su producción, sea interesante o no, pertinente o no, extraña u ordinaria... Esta etapa consiste en centrarse en uno mismo, en sus emociones y creencias sobre las matemáticas, y prepararse así para hablar de ellas con los demás. Durante esta primera etapa, pedir que escriban una o dos frases explicando el dibujo. El dibujo por sí solo no basta para comprender las representaciones; estas pocas palabras aportan una información valiosa.

Etapas 2

En la segunda etapa, presentar los dibujos para que puedan explicarlos a los demás. Pedirles que respondan a las preguntas de sus compañeros y compañeras de clase, así como a la persona que anima la actividad. Este es el momento de expresar sentimientos y creencias sobre las matemáticas. Expresarlos en voz alta delante de los demás requiere articular sus pensamientos y reconocer sus propias reacciones. Si los y las estudiantes aceptan presentar sus dibujos, en esta fase puede preguntarles: “Explícanos tu dibujo, qué significa, qué representa, por qué has decidido representar las matemáticas de esta manera”. Es un buen momento para invitar al resto del aula a hacer preguntas. También es la ocasión de explicar la frase escrita en relación con el dibujo.

Etapas 3

En la tercera etapa, se comentan los dibujos de otras personas del aula, de otros grupos y hasta de jóvenes que no conocen. Estos dibujos deben ser elegidos para desencadenar el debate. Pedir a que elijan el dibujo que más se acerque o se aleje de sus propios pensamientos o representaciones de las matemáticas, o pedirles que asocien una frase a un dibujo concreto o preguntarles cuál sería su próximo dibujo.

Etapas 4

En la misma reunión o en una reunión posterior, en la cuarta etapa, es el momento de discutir en términos generales lo que piensan sobre las matemáticas. A partir de las ideas que ya han expresado, pueden ampliarlas.

Este enfoque de las matemáticas a través del dibujo enlaza con una serie de preocupaciones actuales asociadas a su aprendizaje:

- ▶ desarrollar actitudes positivas;
- ▶ confrontar creencias;
- ▶ permitir que se expresen las emociones;
- ▶ comunicar ideas y opiniones;
- ▶ intercambiar con los demás;
- ▶ reflexionar en grupo;
- ▶ avanzar hacia el cambio y expresarlo a los demás.

Extraer las ideas principales que se desprenden del conjunto de la obra.

Responder a preguntas como las siguientes (elija 1 o 2) según le parezca más adecuado, o elaborar otras, procurando que inviten a la reflexión y no se limiten a respuestas de *sí* o *no*.

- ▶ ¿Qué he aprendido sobre en relación con mis creencias sobre las matemáticas?
- ▶ ¿Cómo afectan mis creencias sobre las matemáticas a mi aprendizaje?
- ▶ ¿Qué cambiará o no cambiará en mi visión de las matemáticas después de este debate?

Para el seguimiento:

- ▶ Proponer dirigir un debate sobre el tema en una reunión con amigos o familiares;
- ▶ Hacer que otras personas jóvenes de su entorno dibujen las matemáticas utilizando el enfoque basado en el dibujo.

Este enfoque basado en el dibujo anima tanto a las chicas como a los chicos a expresar sus ideas preconcebidas sobre las matemáticas. Es una oportunidad para contrarrestar estos prejuicios, especialmente los asociados a las chicas por un lado o a los chicos por otro.



Figura 1



Figura 2

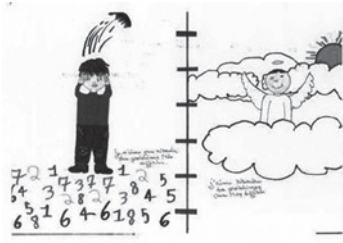


Figura 3

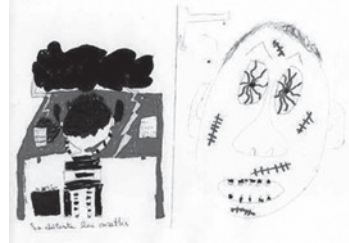


Figura 4



Figura 5



Figura 6

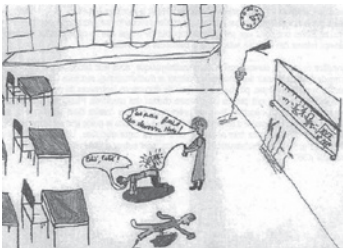


Figura 7

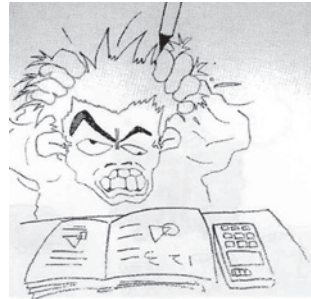


Figura 8



Figura 9

Tema 3

Sobre las mujeres en CTIM

Fichas

F13

Las mujeres y la producción de artículos científicos

*Aparece en el video:
Cassidy R. Sugimoto*

Intención de escucha del video

1. En la producción de artículos científicos: ¿cuál es la situación de las mujeres?

Resumen del contenido

La ciencia es una actividad intrínsecamente social. No se trata solo de lo que ocurre, sino de cómo ocurre y cómo se utiliza. Esto se aprecia en la evaluación de los trabajos científicos, pero también en las citas que se utilizan. Las mujeres reciben muchos menos créditos que sus homólogos masculinos. La pregunta es: ¿por qué es importante que la producción científica de las mujeres se reconozca tanto como la de los hombres? Por ejemplo, en la investigación biomédica, las mujeres tienden a incluir la variable “género” con más frecuencia que los hombres. ¿Qué efecto tiene esto?

Animación

- ▶ Plantear varias hipótesis sobre el impacto de que ciertos datos de investigación no tengan en cuenta la variable “género”;
- ▶ Ordenar estas hipótesis de la más plausible a la menos creíble;
- ▶ En equipo, pedirles que realicen una búsqueda en Internet sobre la verosimilitud de estas hipótesis;
- ▶ Revisar la clasificación de estas hipótesis: añadir algunas, eliminar otras, cambiar el orden de prioridad;
- ▶ Poner ejemplos de posibles investigaciones a realizar y algunas de sus etapas;
- ▶ Difundir estos ejemplos, criticados por otros equipos, en particular en lo que se refiere a la dimensión “equidad” de estas propuestas de investigación.

Pregunta para la discusión

2. ¿Cuál es el efecto de tener en cuenta de forma equitativa los datos de las mujeres y de los hombres en la investigación?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 12.

Científicas inspiradoras

*Aparecen en el video:
Hassi Guiberou y Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. Quiénes son las mujeres científicas que te inspiran?
2. ¿Qué se podría hacer para que las mujeres científicas de la historia sean conocidas y reconocidas?

Resumen del contenido

Muchas mujeres científicas son fuente de inspiración. Sin embargo, están infrarrepresentadas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), tanto en todo el mundo como en Canadá, y más concretamente en Quebec. Una de las causas de este déficit de mujeres en los campos CTIM es la falta de modelos inspiradores y, sobre todo, el desconocimiento de los mismos. Aún hoy, muchas mujeres siguen olvidadas, a pesar de haber sido responsables de numerosos descubrimientos que han revolucionado el mundo. He aquí algunas iniciativas importantes que conviene recordar, junto con los retratos de tres mujeres inspiradoras.

Animación

- ▶ Utilizando una hoja como la siguiente, poner a prueba los conocimientos de las personas participantes sobre los descubrimientos y logros de las mujeres en la ciencia para concienciar sobre estas contribuciones de las mujeres no solo a la ciencia sino también, en un sentido más amplio, a la historia. El objetivo es conseguir que las niñas se interesen por los campos CTIM y se incorporen a ellos.
- ▶ Recopilar las respuestas para un debate colectivo.
- ▶ Incentivar a las personas participantes a hablar sobre las mujeres científicas en equipos o individualmente.

Buscar a la persona que está detrás del descubrimiento/logro (utilizar el documento adjunto con los nombres y las fotos de las personas correspondientes).

Hazañas/descubrimientos	Nombre y número de foto de la persona
Esta persona fue al espacio sola, en su nave espacial.	
Esta persona descubrió la estructura del ADN.	
Esta persona es la primera mujer programadora de la historia de la informática, de cualquier género.	
Esta persona ha ganado dos veces el Premio Nobel de ciencias (física y química).	
Esta persona participó en varias misiones de la NASA, incluida la Apolo	
Esta persona diseñó el sistema que nos da acceso a Bluetooth y Wi-Fi.	
Esta persona contribuyó al descubrimiento del VIH.	
Esta persona es pionera en el campo de la medicina femenina.	
Esta persona descubrió nuevos cometas, incluido uno que lleva su nombre.	
Esta persona descubrió el primer púlsar.	
Esta persona diseñó el sistema de a bordo del programa espacial Apolo.	

Preguntas para la discusión

3. ¿Qué persona te ha impresionado más? ¿Por qué sí o por qué no?
4. ¿Qué campo STEM te inspira más? Explica tu respuesta.
5. ¿Piensas seguir una carrera en estos campos?
6. ¿Qué has aprendido con este ejercicio?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 13.

Apéndice: Científicas célebres



Ada
Lovelace



Caroline
Herschel



Elizabeth
Blackwell



Françoise
Barré-Sinoussi



Hedy
Lamarr



Jocelyn
Bell Burnell¹



Katherine
Johnson



Margaret
Hamilton



Marie
Curie



Rosalind
Franklin²



Valentina
Terechkova³

1. Anrie, CC BY-SA 4.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>, a través de la Web *Wikimedia Commons*; Ajuste en blanco y negro; Ajuste de contraste.
2. N.samarth1910250, CC BY-SA 4.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>, a través de la Web *Wikimedia Commons*; Ajuste en blanco y negro; Ajuste de contraste.
3. RIANbot, CC BY-SA 3.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>, a través de la Web *Wikimedia Commons*; Ajuste en blanco y negro.

F15A

La situación de la mujer en la ciencia

*Aparece en el video:
Audrey Groleau*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la situación de las mujeres en la ciencia?

Resumen del contenido

La situación de las niñas y las mujeres en la ciencia y la ingeniería en Quebec está bien documentada. El *Ministère de l'Éducation du Québec*, la *Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec* (2022), así como otras asociaciones y organismos profesionales - como la *Ordre des chimistes du Québec* y la *Ordre des ingénieurs du Québec* (2022) - recopilan y publican datos en este campo. La representación de las mujeres en la ingeniería está aumentando, pero sigue siendo demasiado lenta. La situación es similar en las ciencias naturales. En general, la situación está mejorando en ciencias e ingeniería, aunque los programas de estudio y las profesiones siguen estando marcadas por el género. Sin embargo, como la representación femenina en las licenciaturas de ciencias e ingeniería en Quebec evoluciona lentamente, hay que continuar trabajando para cambiar la falsa percepción de que estas profesiones son más adecuadas para los hombres que para las mujeres.

Animación

- ▶ Presentar estadísticas sobre la situación de las niñas y las mujeres en los campos CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas).
- ▶ Dirigir un debate basado en preguntas como las siguientes:
 - ¿Por qué algunos campos científicos no son muy populares entre las mujeres?
 - ¿Por qué algunos campos científicos son menos populares entre los hombres?
 - ¿Qué se puede hacer para cambiar la situación?

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué aportan las mujeres a la ciencia?
3. ¿Qué se puede hacer para avanzar hacia la paridad de las mujeres en la ingeniería en 2030, a pesar del lento aumento del número de mujeres en los campos de la ingeniería con mayor número de matriculaciones?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 14.

F15B

La situación de la mujer en la ciencia

*Aparece en el video:
Audrey Groleau*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la situación de las mujeres en la ciencia?

Resumen del contenido

La situación de las niñas y las mujeres en la ciencia y la ingeniería en Quebec está bien documentada. El *Ministère de l'Éducation du Québec*, la *Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec* (2022), así como otras asociaciones y organismos profesionales - como la *Ordre des chimistes du Québec* y la *Ordre des ingénieurs du Québec* (2022) - recopilan y publican datos en este campo. La representación de las mujeres en la ingeniería está aumentando, pero sigue siendo demasiado lenta. La situación es similar en las ciencias naturales. En general, la situación está mejorando en ciencias e ingeniería, aunque los programas de estudio y las profesiones siguen estando marcadas por el género. Sin embargo, como la representación femenina en las licenciaturas de ciencias e ingeniería en Quebec evoluciona lentamente, hay que continuar trabajando para cambiar la falsa percepción de que estas profesiones son más adecuadas para los hombres que para las mujeres.

Animación

- ▶ Presentar estadísticas sobre la situación de las niñas y las mujeres en los campos CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas).
- ▶ Dirigir un debate basado en preguntas como las siguientes:
 - ¿Por qué algunos campos científicos no son muy populares entre las mujeres?
 - ¿Por qué algunos campos científicos son menos populares entre los hombres?
 - ¿Qué se puede hacer para cambiar la situación?

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué aportan las mujeres a la ciencia?
3. ¿Qué se puede hacer para avanzar hacia la paridad de las mujeres en la ingeniería en 2030, a pesar del lento aumento del número de mujeres en los campos de la ingeniería con mayor número de matriculaciones?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 14.

F16

La visualización espacial: prejuicios contra las chicas

*Aparecen en el video:
Jessica Bélisle y Anthony Simard*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la contribución de la visualización espacial al progreso social?

Resumen del contenido

Existe la creencia generalizada en la sociedad de que los chicos tienen más éxito que las chicas en matemáticas y en aspectos competitivos en general. Generalmente se atribuyen a los chicos ciertas características específicas de la resolución de problemas, el cálculo y la visión espacial. Dicho esto, sería importante cuestionarse las razones de esta situación. ¿Por qué se asocia a los chicos con este tipo de actividades? ¿Por qué se asocia más a las niñas que a los niños con el desarrollo de habilidades sociales, artísticas y lingüísticas? Y, por último, ¿cómo se puede cambiar esta situación teniendo en cuenta el papel de la educación y la sociedad?

Animación

- ▶ Investigar el concepto de visualización espacial o visión espacial.
- ▶ Pedir que anoten las características de la visualización o visión espacial.
- ▶ Continuar la investigación anotando lo que se produce sobre las posibles diferencias entre chicos y chicas en cuanto a la visualización o visión espacial.
- ▶ Pedir a cada persona de anotar los argumentos a favor y en contra de estas ideas sobre las posibles diferencias entre chicos y chicas con respecto a la visualización o visión espacial.

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué prejuicios tienen las chicas contra la visualización espacial?
3. ¿Cómo se pueden contrarrestar los prejuicios contra las chicas en relación con la visualización espacial?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 15.

F17

Situación de las mujeres emprendedoras en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en Canadá

*Aparece en el video:
José Gauthier*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la representación de las mujeres empresarias en CTIM en Canadá?

Resumen del contenido

La representación de las mujeres empresarias en CTIM en Canadá puede estudiarse desde varios ángulos de análisis y comprensión: en primer lugar, haciendo un balance de la situación, respaldado por datos estadísticos sobre la infrarrepresentación de las mujeres empresarias en CTIM; en segundo lugar, destacando los beneficios económicos generados por una representación más equitativa en estos campos. A continuación, se proponen medidas prometedoras para mejorar la situación. Por último, se presentan dos cursos innovadores desarrollados por CO^{lab} -uno dirigido a estudiantes de secundaria¹ y el otro a estudiantes universitarias- diseñados para mejorar la representación de las chicas en estos campos.

1. En Quebec, la enseñanza secundaria se dirige a jóvenes de 12 a 17 años. Los CEGEP suelen ser para jóvenes de 17 a 20 años.

Animación

- ▶ Iniciar una práctica reflexiva-interactiva basada en las dos preguntas siguientes:
 - ¿Qué se puede hacer para acercar a las niñas y a las jóvenes al mundo de las posibilidades?
 - ¿Qué acciones concretas puedes emprender para contrarrestar los estereotipos sexistas asociados a estos ámbitos?
- ▶ Iniciar una reflexión colectiva basada en los debates anteriores con vistas a introducir cambios en la propia práctica y preguntarse:
 - ¿Qué medidas (las presentadas en el texto u otras) podrían aplicarse en su entorno para mejorar la infrarrepresentación de las mujeres en el empresariado CTIM?
 - ¿Qué personas deben movilizarse para aplicar cada una de las líneas de actuación identificadas?

Preguntas para la discusión

2. ¿Cuáles son los retos que plantea la puesta en marcha de iniciativas dirigidas a niñas y mujeres jóvenes?
3. ¿Quiénes serían sus aliados para desplegar una de las posibles rutas?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 16.

F18

Espíritu empresarial y mujeres en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas): fomento del desarrollo de las competencias del futuro y del liderazgo femenino desde la enseñanza secundaria

*Aparece en el video:
José Gauthier*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo establecer un itinerario educativo que promueva tanto el desarrollo de futuras competencias como el conocimiento de los campos CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas)?

Resumen del contenido

Se ha hecho necesario promover el desarrollo de habilidades del futuro y liderazgo entre las jóvenes a partir de la enseñanza secundaria. Los datos sobre la infrarrepresentación femenina en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y en el espíritu empresarial en estos mismos campos ofrecen una preocupante imagen de la situación. Es importante desarrollar un itinerario extracurricular destinado a aumentar la representación femenina en los oficios y profesiones relacionados con las CTIM y en el espíritu empresarial, así como a fomentar el desarrollo de las competencias del futuro, especialmente las competencias digitales y el liderazgo.

Animación

- ▶ Iniciar un debate basado en las dos preguntas siguientes:
 - Pensando en su práctica, ¿qué medidas está tomando para promover el liderazgo de las niñas?
 - Pensando en su práctica, ¿qué estrategias pedagógicas podría poner en marcha para que las niñas se interesen más por CTIM?
- ▶ Iniciar una reflexión colectiva basada en el debate anterior con vistas a introducir cambios en su propia práctica en la que cada persona en el grupo se pregunte:
 - ¿Cómo podría introducir cambios en mi propia práctica?

Preguntas para la discusión

2. Cómo podría crearse un programa extraescolar como Las Ambiciosas en su comunidad?
3. ¿Qué condiciones serían favorables a la implantación de un itinerario extraescolar destinado a aumentar la representación femenina en CTIM y a desarrollar las competencias del futuro?
4. ¿Cuáles serían los obstáculos para su despliegue?
5. ¿Qué alianzas deben forjarse para desplegar este tipo de proyecto?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 17.

La brecha digital de género: resultados de la investigación

*Aparece en el video:
Amina Yagoubi*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es la brecha digital de género?
2. ¿Cuáles son las diferencias entre las culturas digitales de las mujeres y los hombres jóvenes?
3. ¿Qué papel desempeña la creatividad en el desarrollo de las competencias digitales?

Resumen del contenido

Los testimonios de chicos y chicas reflejan la persistencia de los estereotipos de género en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas); sin embargo, hay indicios de un cambio hacia una mayor diversidad de género en algunos campos técnicos en el futuro. La investigación sobre la brecha digital entre los jóvenes pone de relieve el impacto del capital familiar y social en las desigualdades de género en materia digital. Las jóvenes se ven influidas por su entorno familiar, mientras que los jóvenes se benefician de una cultura digital basada esencialmente en la socialización en torno a la tecnología y los videojuegos (Yagoubi, 2020). Estos factores contribuyen a la persistencia de las disparidades de género en el ámbito digital. Para fomentar la participación de las mujeres en las carreras tecnológicas, es esencial trabajar colectivamente para deconstruir los prejuicios y superar los obstáculos que se interponen en su camino.

Animación

Iniciar un debate en grupo basado en preguntas como las siguientes:

1. ¿Qué hay que hacer para animar a las niñas a aprender competencias digitales?
2. ¿Cómo podemos atraer a las niñas para que estudien ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)?
3. Basándose en su propia experiencia, ¿qué consejo daría a las chicas jóvenes reacias a estudiar CTIM?
4. ¿Qué se puede hacer para animar a las chicas a elegir campos con un fuerte componente matemático, tecnología avanzada, inteligencia artificial, ingeniería y CTIM?
5. ¿Cómo podemos fomentar el aprendizaje de las CTIM a través de la creatividad? ¿Qué papel desempeña la creatividad para las niñas?

Preguntas para la discusión

4. ¿Cuál es el impacto de la brecha digital en las niñas?
5. ¿Cuáles son las diferencias entre chicos y chicas en lo que respecta a la brecha digital?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular a los textos 18 y 19.

La brecha digital entre las jóvenes: la situación internacional y nacional de las niñas y jóvenes

*Aparece en el video:
Amina Yagoubi*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es la brecha digital entre las jóvenes?

Resumen del contenido

La brecha digital entre las personas jóvenes pone de manifiesto la extensión de la brecha social, que conduce a una división de las y los jóvenes usuarios de Internet en categorías de “info-pobres” e “info-ricos” (Brotcorne *et al.*, 2009). Esta división se deriva de las desigualdades en términos de capital social y cultural, que se refuerza en el caso de la brecha digital de género. Se caracteriza por una “nueva brecha” entre la “cultura de las chicas” y la “cultura de los chicos” (Octubre, 2014). El origen social desempeña un papel importante en la comprensión de las brechas digitales de género (Gillard *et al.*, 2008; Hafkin y Taggart, 2001) y las disparidades en las competencias digitales (Hargittai, 2002; Kling, 1998).

Animación

Fomentar la investigación en subequipos sobre los siguientes temas propuestos:

- ▶ La situación de las chicas y los chicos en relación con la brecha digital entre las y los jóvenes;
- ▶ El significado de la brecha digital para las y los jóvenes;
- ▶ Desigualdades entre las chicas y los chicos en relación con la brecha digital;

- ▶ La diferencia entre la alfabetización digital de las chicas y los chicos;
- ▶ Las disparidades en las competencias digitales entre las chicas y los chicos.

Cada equipo puede elegir diferentes temas y presentar sus resultados a los demás equipos.

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué formas adopta la brecha digital entre las y los jóvenes?
3. ¿Cuál es la situación de las niñas frente a la brecha digital?
4. ¿Cómo afecta la brecha digital a las chicas?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular a los textos 18 y 19.

F21

Participación cívica de las mujeres

*Aparece en el video:
Audrey Groleau*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué caracteriza la participación cívica de las mujeres?
2. ¿Conoce a alguna mujer que emprenda acciones cívicas y sociales para promover el bien común en su comunidad?
3. ¿Qué ocurre con las mujeres que realizan acciones cívicas y sociales específicamente sobre cuestiones medioambientales?

Resumen del contenido

Ya sea luchando contra el cambio climático o contra la contaminación del agua, el aire y el suelo, las mujeres actúan individualmente, con amigos y familiares o colectivamente para promover un mundo más justo y sano. Algunos ejemplos son Greta Thunberg, que de adolescente exigió a los gobiernos medidas más eficaces para combatir el cambio climático; Véronique Lalande, que con su marido Louis Duchesne planteó públicamente la cuestión de la contaminación industrial por metales en los barrios céntricos de Quebec; y el colectivo Madres a la vanguardia (*Mères au Front*), que lucha contra la contaminación y el cambio climático. Las mujeres son especialmente activas cuando se trata de cuestiones que amenazan la salud, el medio ambiente o el bienestar de las generaciones futuras.

Animación

- ▶ Pedir a las persona participantes que elaboren una lista de mujeres que actúan cívicamente en su comunidad. Describa brevemente los ámbitos de actuación y los resultados de las acciones de cada mujer.

- ▶ Invitar a las personas participantes que, en equipos de tres o cuatro, investiguen sobre una de estas mujeres y presenten sus conclusiones a los demás miembros del grupo:
 - ¿Quién es la mujer elegida?
 - ¿Cuáles son sus antecedentes?
 - ¿Qué la llevó a implicarse en su comunidad?
 - ¿Qué acciones ha emprendido?
 - ¿Con quién las ha llevado a cabo?
 - ¿Cuáles son los resultados de sus acciones?
 - ¿Cómo podría inspirar a otras personas su trabajo?
- ▶ Proponer que realicen una acción social que divulgue y ponga de relieve el trabajo de estas mujeres seleccionadas: carteles, una colección de fichas informativas, una serie de *podcasts*, sobre estas mujeres publicadas en línea, etc.

Preguntas para la discusión

4. ¿Qué aportan las mujeres a la participación cívica?
5. ¿Por qué crees que las acciones sociales y cívicas de las mujeres suelen estar relacionadas con la salud, el medio ambiente o las generaciones futuras?
6. ¿Cómo podría promoverse mejor la participación cívica de las mujeres?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 20.

F22

Pensar las matemáticas para animar a las chicas a elegir el camino de las matemáticas

*Aparece en el video:
Anne Roy*

Intención de escucha del video

1. ¿De qué manera filosofar sobre las matemáticas y las ciencias al final de la escuela primaria y al principio de la secundaria ayuda a las chicas a elegir campos con un fuerte componente matemático?
2. ¿Cómo puede utilizarse un diálogo filosófico para contrarrestar los mitos y prejuicios sobre las chicas en matemáticas y ciencias?

Resumen del contenido

Se ofrece un enfoque pedagógico y filosófico reflexivo diseñado para contrarrestar los mitos y prejuicios que a menudo se transmiten sobre las mujeres y las matemáticas. Se dirige especialmente a docentes en ejercicio y en formación de los niveles preescolar, primario, secundario y universitario (formación del profesorado). Este enfoque también se dirige tanto a madres como padres, que deseen tener ideas para entablar un diálogo filosófico con sus hijas a fin de animarlas a elegir campos matemáticos y científicos.

Actividades

- ▶ Favorecer una lluvia de ideas sobre dos o tres cuestiones educativas y filosóficas acerca de los mitos y prejuicios sobre las mujeres y las niñas en las matemáticas.
- ▶ He aquí algunos ejemplos:
 - ¿Cuál es un prejuicio sobre la capacidad de las mujeres y las niñas para liderar en un campo CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)?

- ¿Puede un prejuicio transmitido sobre la capacidad de las mujeres y las niñas para entrar en un campo CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) impedirles entrar en uno de estos campos?
- ▶ Recoger los argumentos expuestos y clasificarlos desde los más sólidos hasta los menos convincentes, en correspondencia con los criterios del grupo.

Preguntas para la discusión

3. ¿Por qué es importante elegir enfoques pedagógicos que den a las niñas la oportunidad de desmitificar las matemáticas y las ciencias?
4. ¿Qué estrategias pueden aplicarse para animar a las chicas a elegir campos matemáticos?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 21.

F23

¿Es la matofobia un malestar que solo afecta a las mujeres y niñas que aprenden matemáticas?

*Aparece en el video:
Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es la matofobia?
2. ¿Qué situaciones te producen ansiedad?
3. ¿Cómo reaccionas en esas situaciones? Ten en cuenta las soluciones que has encontrado en esas situaciones.

Resumen del contenido

Este texto trata de la matofobia, es decir, la ansiedad ante las matemáticas. Explica cómo reaccionan las chicas y los chicos en situaciones matemáticas difíciles, situaciones que provocan tensión, dificultan la concentración y, en última instancia, impiden el éxito. Dado que las matemáticas forman parte del plan de estudios desde la escuela primaria, merecen una atención especial para evitar reacciones emocionales negativas que repercutirán en todos los campos CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemática), tanto para las chicas como para los chicos.

Animación

- ▶ Pedir a las personas participantes que rellenen una ficha, como la siguiente, para ayudarles a tomar conciencia de sus reacciones ante una falta de comprensión en una situación de aprendizaje, ya sea en matemáticas o en otra disciplina científica.
- ▶ Proponerles que se centren en una situación que les haya resultado especialmente difícil de afrontar.
- ▶ Recopilar las respuestas para un debate colectivo.

Cuando no entiendo	Rara vez	A veces	A menudo	Muy a menudo
1. Dejo de intentar comprender.				
2. Pido ayuda.				
3. Me desanimo.				
4. Siento tensión y ansiedad.				
5. Me digo a mí mismo/ misma: "Es lo mismo de siempre".				
6. Dejo de escuchar las explicaciones.				
7. Me pregunto: "¿Qué sentido tiene?".				
8. Busco ejemplos similares que me ayuden.				
9. Sigo intentando comprender.				
10. No quiero volver a pasar por una situación similar.				
11. Me veo a mí mismo/ misma como un fracasado/fracasada.				
12. Lloro.				
13. Evito las cosas.				
14. Trabajo aún más.				
15. Creo que probablemente soy la única persona de la clase que no lo entiende.				
16. Otros:				

Preguntas para la discusión

4. ¿Qué se puede hacer para animar a las chicas a aprender y tener éxito en matemáticas?
5. ¿Cómo podemos deconstruir algunos mitos y prejuicios asociados a la matofobia?
6. Basándote en tu propia experiencia, ¿qué consejos darías a personas con matofobia en situaciones de aprendizaje o evaluación? (Utilizar las soluciones a situaciones que provocan ansiedad en general que surgieron al inicio de la actividad y extrapolarlas a situaciones matemáticas).
7. ¿Qué se puede hacer para animar a las chicas a elegir campos con un fuerte componente matemático, tecnología avanzada, inteligencia artificial, ingeniería, CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas)?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 22.

F24

Dibujar las matemáticas

*Aparece en el video:
Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. “Dibujar las matemáticas”: ¿Qué crees que dibujan los niños y las niñas?

Resumen del contenido

Para explorar las creencias de los niños y las niñas sobre las matemáticas, se les pidió que “dibujaran las matemáticas”. Los experimentos exploratorios mostraron que, al principio de la escuela primaria, los dibujos de los infantes no expresaban emociones negativas sobre el aprendizaje de las matemáticas, sino que presentaban una imagen bastante estereotipada de las mismas. Al final de la enseñanza primaria y al principio de la secundaria, los y las estudiantes presentan en general una imagen bastante negativa de las matemáticas. De un banco de unos cientos de dibujos, las matemáticas se representan como una dualidad ángel-demonio. Unos se ven a sí mismos golpeados en la cabeza con un martillo; otros se ven con la cabeza reventada o se ven trabajando con una gran nube negra sobre la cabeza y la cara desfigurada. Para otros, las matemáticas parecen adquirir el significado del infierno. Entre los dibujos que muestran aspectos positivos de las matemáticas, algunas de las personas jóvenes participantes las dibujan como si estuvieran vivas, con números bailando y sonriendo, mientras que en otras ocasiones las representan en forma de nubes con flores para indicar un efecto de flotación al estudiar las matemáticas. Al final de la secundaria, los dibujos son más dramáticos. Por eso es importante estudiar las formas de representar las matemáticas.

Animación

- ▶ Pedir a distintos grupos de las personas jóvenes o adultas que “dibujen las matemáticas”, especificando que todas las ideas son bienvenidas. Es importante pedirles que escriban una frase que explique el dibujo.

- Recoger los dibujos y, en función del nivel de conexión establecido en el grupo, decidir si presentar o no algunos de ellos, sin identificar a los autores. También es posible dejar que cada persona presente su dibujo o clasificar todos los dibujos según sean positivos, negativos o ambivalentes.

Precauciones

Existen muchas ideas preconcebidas sobre las personas que hacen ciencia y sobre los profesores y las profesoras de asignaturas científicas como matemáticas, física, ingeniería, tecnología y ciencias. A menudo se les atribuyen características como la objetividad, la frialdad, una inteligencia superior y una mente cartesiana. Las personas que ejercen estas profesiones son percibidas como solitarias, centradas en el trabajo y sin mucha vida social o afectiva. La realidad es bien distinta. El éxito en matemáticas o ciencias no es una cuestión de identidad sexual o inteligencia, sino de interés por el campo científico y ganas de hacer el esfuerzo necesario. Además, aunque las ciencias sean disciplinas exactas, objetivas y rigurosas, eso no significa que las personas que trabajan en ellas no experimenten emociones como cualquier otro ser humano. Para deconstruir estos prejuicios en su origen, debemos analizar el sexismo y el racismo en los ámbitos científicos. El éxito de esta actividad depende del nivel de conocimiento del profesorado o de las personas facilitadoras sobre la actividad científica y matemática, su historia y su integración social. Si comparten los mitos de los alumnos, no harán más que reforzarlos. Sería mejor evitar por completo la actividad o invitar a alguien al aula que sea capaz de llevarla a cabo.

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué te parecen los dibujos de los niños y las niñas?
3. ¿Cómo se pueden utilizar estos dibujos para desarrollar la apreciación de las matemáticas?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 23.

Tema 4

La conciliación de la vida personal/ trabajo/familia y los cuidadores

Textos

Conciliación trabajo-familia en Cuba

Elianis Páez Concepción

Bárbara Márquez Montoya

Leidiedis Góngora Cruz

Universidad de Holguín, Cuba

La lucha de las mujeres por lograr equidad social no es privativa de Cuba, es un anhelo largamente acariciado por mujeres de todo el mundo. A pesar de que en la sociedad moderna cada vez son más las mujeres que se incorporan al mundo laboral, que son profesionales y que se destacan en diferentes ramas de la ciencia y la tecnología, aún la 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. (Dupray y Épiphané, 2020). Las razones pueden ser de diversa índole pero la explicación más común es que las mujeres tienen más responsabilidades en el hogar, con el cuidado de la familia, con su pareja, con sus hijos e hijas. En esencia, que les resulta difícil conciliar su vida laboral y familiar.

La sociedad patriarcal que ha prevalecido y aún prevalece en la idiosincrasia de la sociedad cubana le confiere a la mujer el papel preponderante en el hogar. Es la organizadora, la cuidadora, la responsable de mantener el orden, de las tareas escolares, de la limpieza, la alimentación...la lista se hace interminable. Si a estas responsabilidades se le añade el hecho de que es la mujer la que lleva en sí la posibilidad de engendrar una nueva vida, la maternidad tiene un peso significativo en el impacto que la licencia de maternidad tiene en su avance profesional.

¿Ayudar o compartir?

En muchos hogares se comparten las obligaciones en las tareas de la vida cotidiana. En algunos casos, los hombres han comenzado a compartir los quehaceres domésticos, pero generalmente esperan a que le asignen

las tareas que deben realizar. Esa carga mental que se adiciona a las ya muchas cargas que lleva en sus hombros, hace que la mujer de la casa siga siendo la organizadora, la responsable de la rutina familiar. Dos profesoras universitarias, a las que se les preguntó sobre cómo sobrellevaban la carga laboral y la repercusión que tenía en su vida familiar, coincidieron en afirmar que el entorno familiar tiene una incidencia directa en el desarrollo profesional. Sus comentarios iban desde el reconocimiento del cónyuge hasta la negociación con este para que realice algunas actividades que alivien la carga de trabajo de la mujer. En este sentido, 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”.

Para las mujeres que ocupan altos cargos de dirección, la situación es todavía más complicada. Combinar las largas horas de trabajo, las exigencias de sus cargos con los quehaceres hogareños y la atención a la familia les resulta en un estrés constante que requiere del apoyo de todos en el hogar. “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”. (Cruz Palacios, 2022). Esta misma autora refiere que para las mujeres el esfuerzo y la tensión se duplican “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” y a que esos 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”. (Cruz Palacios, 2022).

Conciliar trabajo y familia, ¿es posible?

La Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016) realizada en Cuba arrojó que el 27,7 % de las encuestadas se dedica a los quehaceres domésticos y que el 30 % de la población reconoce la sobrecarga doméstica como un problema que enfrentan las mujeres trabajadoras y que las limitan en sus funciones laborales y frenan su superación profesional.

Es importante entonces que haya “la necesaria co-responsabilidad familiar- que supone la articulación de tareas “productivas” y “reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres- como un elemento clave para el desarrollo social...” (Gómez Urrutia, y Jiménez Figueroa, 2014).

Para alcanzar avanzar en el trabajo o los logros profesionales, el apoyo familiar es determinante. Las autoras de este texto sienten que, desde diferentes situaciones y también con perspectivas diferentes, pero han contado con el apoyo familiar que les ha funcionado la co-responsabilidad familiar, lo que les ha permitido llegar a ser profesionales y continuar su desarrollo.

Góngora Cruz, casada, considera que el desarrollo personal alcanzado que le permitió defender con éxito su doctorado es motivo de orgullo para su familia la que la ha apoyado siempre y también ha contado con el apoyo de su esposo con el que comparte motivaciones e intereses.

Márquez Montoya, casada y con dos hijas, ha tenido que hacer un gran esfuerzo para conjugar exitosamente hogar, familia, trabajo y superación profesional. Para ella sus hijas constituyen motivo de esfuerzo y estímulo para, con su ejemplo, formar en ellas la necesidad de ser independientes y de buscar la realización personal y profesional para que puedan valerse por ellas mismas.

Páez Concepción, convertida en madre adolescente al inicio de su carrera universitaria, combinar sus funciones de madre, ama de casa, estudiante y trabajadora por cuenta propia no le resultó fácil. Sin embargo, considera que un factor importante es tener voluntad y capacidad organizativa para determinar prioridades y a atender todo, sin dejar de atenderse a sí misma.

Conclusión

Tanto para las mujeres entrevistadas como para las autoras de este texto la conciliación del trabajo con su vida familiar ha sido difícil pero no imposible. La actuación familiar como condición de sostén e impulso, les ha permitido ir venciendo obstáculos y encontrar el punto de equilibrio que ven en ellas ejemplos de consagración y superación.

Conflictos intergeneracionales y carga mental en una carrera relacionada con las matemáticas

Anne Roy

Profesora, Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

En primer lugar, se abordará la definición de carga mental, seguida de la cuestión de los conflictos intergeneracionales que pueden surgir entre una hija y su madre cuando sus respectivas visiones del papel social de la mujer son discordantes. Se plantea la importancia de la autonomía financiera de las mujeres antes de concluir sugiriendo soluciones para resolver determinados conflictos intergeneracionales.

La carga mental

La definición de carga mental utilizada es la de Monique Haicault en Patron (2022), quien escribe: “La noción de carga mental está relacionada con la de sobrecarga. Pero la particularidad de la carga mental de las mujeres se deriva de la necesidad de gestionar diariamente dos espacios de tiempo inextricablemente entrelazados”. En este ejemplo, la carga mental se ejerce entre el deseo de una hija de cursar estudios superiores de matemáticas y el mantenimiento de una buena relación con su madre, que no está de acuerdo con la realización de dichos estudios.

Conflicto intergeneracional

Para comprender plenamente el significado de la carga mental, debemos recordar que va acompañada de un conflicto intergeneracional. De hecho, es casi inevitable que la enorme diferencia de edad entre hijos y padres provoque una brecha generacional o incluso un conflicto intergeneracional. La época en que vivieron respectivamente la madre y la hija da lugar, involuntariamente para cada una de ellas, a una visión divergente del acceso de la mujer al trabajo. La madre tenía una visión

conservadora del papel de la mujer, con muchas restricciones, en la que el lugar de la mujer estaba en el hogar, con los hijos. En aquella época, según Bélanger (2020), “se esperaba que una mujer casada se quedara en casa y que su marido fuera el único proveedor de la familia”. En particular, las niñas eran educadas según un determinado modelo que establecía de antemano las actividades permitidas y las cargas familiares que debían soportar las mujeres. De hecho, “hace cuarenta años, el ama de casa era el modelo más extendido” (Mankowski y Lemoult, 2006, p. 41). Por su parte, la hija veía su futuro con pocas restricciones, o al menos no las que su madre consideraba. Su mayor deseo era cursar estudios superiores de matemáticas. La asignatura le encantaba y le producía un gran placer. Entre otras cosas, quería enseñarla.

Desgraciadamente, con esa visión de la madre sobre el lugar de la mujer en el mercado laboral, la idea de que su hija se matriculara en una carrera de matemáticas le resultaba impensable. Por tanto, para la madre, su hija tenía que prepararse para hacer como ella, desarrollando competencias para el trabajo doméstico en lugar de desarrollar competencias profesionales en matemáticas para acceder a una carrera profesional relacionada con este campo. Teniendo esto en cuenta, Mankowski y Lemoult (2006) también señalan que algunos padres empujan a sus hijos a seguir la misma educación que ellos recibieron, lo que crea una brecha generacional aún mayor.

En realidad, la reticencia de la madre a no aceptar el ingreso de su hija en un programa universitario y su posterior carrera profesional era doble; no solo tenía una visión conservadora del trabajo de la mujer fuera del hogar, sino que estaba educando a su hija con el objetivo de que se ocupara de su progenitora en una etapa posterior de su vida. En aquella época, muchas familias de Quebec elegían a uno de sus hijos para que cuidara de otros niños o de personas mayores que iban perdiendo su independencia. Como señala Langlois (2017), este modo de vida era la norma en Quebec antes de la década de 1980, y las personas viudas y solteras solían ser atendidas por familiares. Sin el consentimiento de su hija, la madre eligió a esta para que fuera su cuidadora.

Esta visión del papel de la mujer creó otro conflicto intergeneracional al que tuvo que enfrentarse la hija. Lo más difícil de esta situación era que, para la madre, este papel era evidente: como hija suya, era legítimo y acorde con su visión que permaneciera a su servicio. Sin embargo, la hija sí quería ayudar a su madre, pero también quería desarrollarse e invertir

en ambos mundos, el profesional y el doméstico. Este conflicto creó un ambiente tenso entre ellas durante mucho tiempo. Esto no fue ajeno al problema de los roles femeninos, ya que aún hoy, según Brisebois (2017), cuestionar estos roles sigue provocando muchas reacciones.

Independencia financiera de las mujeres

Más tarde, con el paso del tiempo, la madre se dio cuenta de lo importante que era para su hija cursar estudios superiores y, sobre todo, ser económicamente independiente. Se dio cuenta de que este nuevo papel no disminuiría el apoyo que su hija le prestaría. Al contrario, sería más fácil económicamente proporcionarle la ayuda adecuada.

El tema de la independencia económica de las hijas ha cambiado mucho en la actualidad. Es cierto que en las últimas décadas las mujeres han conquistado diversos ámbitos de autonomía y que los papeles asignados a mujeres y hombres se están aproximando (Battagliola *et al.*, 1997). No obstante, sigue habiendo una serie de obstáculos y desigualdades en los puestos de trabajo asignados a mujeres y hombres. Un problema recurrente es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Este problema afecta a muchas mujeres con hijos, así como a muchas cuidadoras de progenitores. Las jóvenes feministas no ven el acceso al mercado laboral como una solución ganadora para las mujeres. Un trabajo bien remunerado, aunque es una fuente importante de independencia económica, no tiene prioridad sobre la vida familiar y personal (Seery, 2014).

Posibles soluciones para resolver determinados conflictos intergeneracionales

Recordemos que aquí la carga mental se refería al deseo de la hija de cursar estudios superiores en matemáticas, pero cuya madre no estaba de acuerdo con la realización de este tipo de estudios. Entonces, ¿cómo pueden resolverse ciertos conflictos intergeneracionales? Para responder a esta pregunta, primero tenemos que considerar la definición de este conflicto. Se eligió la definición de Carette (2000) porque proporciona una nueva comprensión del conflicto intergeneracional. Para este, los conflictos intergeneracionales son “la fuerza motriz, entre otras

relaciones sociales, de la acción de la sociedad sobre sí misma. Lejos de constituir obstáculos para ella, son sus resortes principales” (p. 45). Para el mismo autor, a toda sociedad le conviene fomentar y valorar el diálogo intergeneracional para garantizar la armonía y aumentar la solidaridad entre las edades. Este diálogo podría contribuir al progreso de la sociedad. Así, en un conflicto intergeneracional entre una madre y su hija, sería importante abrir un diálogo sobre el papel de la mujer en el trabajo.

Otra cuestión es cómo remediar la situación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Las jóvenes feministas quieren poner en marcha medidas que faciliten realmente esta conciliación. Entre otras cosas, reclaman el reconocimiento social y político del trabajo doméstico que realizan las mujeres y la toma de medidas para adaptar mejor el mercado laboral a la realidad familiar (Seery, 2014). En otras palabras, el reconocimiento del trabajo doméstico está en el centro de las luchas feministas contemporáneas (Baillargeon *et al.*, 2017; Tchandem Kamgang, 2019). En la actualidad, el péndulo está volviendo a oscilar a favor del reconocimiento del trabajo de las mujeres en el hogar.

Conclusión

En línea con lo dicho anteriormente, la apertura al diálogo entre las partes sería un camino a seguir. La solidaridad intergeneracional también sería un objetivo a perseguir para preservar la armonía de cualquier sociedad.

Mujeres cuentapropistas en Cuba y Canadá

Paul Sarmiento Blanco

Barbara Márquez Montoya

Leidiedis Góngora Cruz

Universidad de Holguín, Cuba

El trabajo por cuenta propia en Cuba, sin lugar a dudas, llegó para quedarse. Este tipo de trabajo es conocido y reconocido a nivel nacional e internacional y en toda la plataforma económica y social del país. Hoy se cuenta con más de 600 000 mil personas en este tipo de trabajo y las mujeres ocupan un lugar esencial en el mismo. No obstante, no siempre se encuentran en las mismas condiciones de los hombres, ni están presentes en todas las actividades económico-productivas del país. La mayoría de las actividades económicas por cuenta propia desarrolladas por las mujeres continúan relacionándose con la prestación de servicios y la producción de bienes de consumo, roles históricamente relacionados con las féminas, lo que dice que en materia de equidad de género aún hay que establecer estrategias para que estas se sientan mejor valoradas y continúen realizando su rol fundamental, que además de la familia, tiene al trabajo como forma de supervivencia. (Vila, 2021)

¿Qué es el trabajo por cuenta propia?

En Cuba, el trabajo por cuenta propia es toda actividad desarrollada por agentes económicos, fuera de los dos sectores sociales fundamentales de la economía socialista, es decir, el sector estatal y el cooperativo. “Esta actividad forma parte del sector privado, aunque solo constituye una parte de este, dado que en la sociedad cubana opera también el mixto, resultado de asociaciones entre el capital extranjero y estatal nacional, el campesinado individual, usufructuario, el perteneciente a las cooperativas de créditos y servicios (CCS), entre otras figuras privadas.” (Vila, 2021)

Las mujeres cubanas representan casi la tercera parte del empleo remunerado, tanto estatal como privado. Antes de 2010, más del 90 % de las mujeres trabajaba en el sector estatal. De 2009 a 2015, alrededor de 82 000 mujeres abandonaron el sector estatal. (Abad, I. 2017); el gobierno planteó la necesidad de reducir el empleo estatal en el sector servicios, fundamentalmente. Ahí es donde, sobre todo, están las trabajadoras cubanas, algo que no se diferencia mucho de lo que pasa en otros países de Latinoamérica y Europa. (Lara, 2011).

¿Cómo ha evolucionado el trabajo por cuenta propia en la sociedad cubana?

En Cuba han ocurrido diversos cambios implementados por políticas económicas y sociales. El trabajo por cuenta propia se coloca como una de las vías de inserción social y laboral, donde la familia cubana ha obtenido su espacio para la obtención de ingresos por la vía legal; junto a ello ha podido reordenar su sistema y condiciones de vida y por eso es que en la actualidad es una de las formas de propiedad aprobada y reconocida en los documentos que rectoran la política económica y social de nuestro país y la Constitución de la República de Cuba de 2019.

¿Cuáles han sido las ventajas y desventajas de la inserción de la mujer cubana en el trabajo por cuenta propia?

Aunque mujeres y hombres enfrentan muchas situaciones comunes cuando deciden trabajar por cuenta propia, ellas encaran desafíos particulares para abrirse paso. Situaciones relativas a las redes de apoyo, el acceso a la información y al financiamiento parecen estar entre las principales preocupaciones y tensiones que viven las mujeres cuenta-propistas, alertan especialistas.

En Cuba, no todas las personas que trabajan por cuenta propia son propietarias. Cuenta propia significa que no trabajas en el sector estatal, no que seas autónoma y cuentes con un negocio propio. La mayoría de las mujeres no son dueñas, sino contratadas para prestar servicios por parte de los que tienen el capital, hombres por lo general. Por ejemplo; si haces una renta para el turismo, la propiedad de la casa de huéspedes

puede ser del hombre. En los transportes, otro de los servicios que está avanzando bien porque el sector público es deficiente, casi no hay mujeres, ni como dueñas de autos ni como conductoras. (Abad, 2017)

Por mera observación es posible constatar que en el trabajo autónomo ellas ejercen ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas. En ese sentido, es más frecuente verlas como procesadoras y vendedoras de alimentos, en renta de habitaciones, bordadora tejedora, manicura, peluquera, asistente para el cuidado de niños y niñas y en el servicio doméstico. (Ipsnoticias, 2021)

Ahora bien, no todas las personas que trabajan por cuenta propia son propietarias. Cuentapropista significa que no trabajas en el sector estatal, no que seas autónoma y cuentes con un negocio propio. La mayoría de las mujeres no son dueñas, sino contratadas para prestar servicios por parte de los que tienen el capital, hombres por lo general. Por ejemplo; si haces una renta para el turismo, la propiedad de la casa de huéspedes puede ser del hombre. En los transportes, otro de los servicios que está avanzando bien porque el sector público es deficiente, casi no hay mujeres, ni como dueñas de autos ni como conductoras. (Abad, 2017)

Llevan un ritmo extremo de trabajo, casi sin tiempo para descansar, y muchas se desempeñan dentro de la propia casa, por lo que se les complica la jornada con tareas domésticas como cocinar, lavar, limpiar y atender los deberes escolares de sus hijos e hijas.

Aunque la presencia femenina en el sector privado se incrementa cada año con una participación más heterogénea, ellas aún no alcanzan el 40 % en ese giro (ONEI, 2016). La mayoría sigue como contratada y no como titular ni dueña; tampoco se vinculan con actividades más relacionadas con sus conocimientos, apuntan las investigadoras. (Más, S. 2015). Muchas han abierto su negocio por necesidad y oportunidad, con ingresos propios o familiares.

¿Mujeres exitosas?

Las mujeres que han emprendido sus propios negocios y son dueñas suelen tener resultados exitosos y sostenibles. Las contratadas son más inestables. Muchas mujeres están ahí por un tiempo, para resolver algo que necesitan, por ejemplo: construir, comprar o reparar la vivienda,

completar el gasto familiar, gastos necesarios para emigrar o inmigrar de una región a otra del país. (Abad, 2017). También persisten estereotipos y prácticas nocivas en torno al trabajo de la mujer que muchas veces las limitan para insertarse en el sector privado. Aspectos como estereotipos de belleza, discriminación por raza, nivel cultural, estado civil, entre otros les imponen barreras ocultas pero latentes.

Crecimiento personal, seguridad para el futuro y dejarles el negocio a los hijos se enumeran entre las principales razones por las cuales las mujeres se inclinan más por abrir un negocio propio. Con ello logran aumentar su nivel de vida y ganar independencia personal. Sin embargo, dentro de las limitaciones para el trabajo por cuenta propia se encuentran la escasa demanda, la burocracia para los permisos y regulaciones comerciales, así como la ausencia de mercado mayorista para adquirir suministros. Este tipo de trabajo trae ventajas al Estado cubano: además de ser una vía de empleo, descarga el estado para otras funciones, aporta al presupuesto, ofrece bienes y servicios necesarios a la sociedad e independiza a la mujer pues le permite tomar decisiones a la par del hombre.

Mujeres profesionales y cuidadoras y apoyo familiar

Leidiedis Góngora Cruz

Olga Armas Blanco

Barbara Lisett Márquez Montoya

Universidad de Holguín, Cuba

Ser mujer profesional es ya de por sí una responsabilidad. Tiene que ser eficiente en su trabajo y cumplir con las tareas del hogar y atender a la familia, porque nuestra sociedad patriarcal así lo considera. La mujer profesional que, además ejerce la función de cuidadora enfrenta todas las peripecias de nuestra sociedad, pero con un esfuerzo y desgaste superior.

Se parte del análisis del fenómeno del envejecimiento demográfico (ONEI, 2018) que es un proceso que supone múltiples desafíos en todos los órdenes, los cuales resultan comunes a todas las sociedades. “De acuerdo con un artículo del Centro de Estudios Demográficos de la Universidad de La Habana, ya desde 2015 Cuba figuraba, después de Uruguay, como el segundo país de mayor índice de personas de la tercera edad en América Latina y el Caribe. Hoy es el primero” (Castro, 2021:1).

Los testimonios recogidos en las entrevistas realizadas a mujeres profesionales que ejercen como cuidadoras nos invitan a la reflexión y discusión de una problemática tan compleja como esta.

¿Por qué el trabajo de cuidado familiar recae sobre las mujeres?

Hay que diferenciar que, en la realidad de la sociedad cubana actual, el trabajo de los cuidados esta feminizado, propio de la sociedad patriarcal que subsiste como parte de las obligaciones morales y sociales predestinados a la mujer y construido por su rol de género.

Esta problemática se torna más compleja cuando se es mujer profesional y cuidadora. “La convergencia de diferentes factores como el envejecimiento demográfico, el aumento de la esperanza de vida y los cambios en la estructura familiar, han propiciado que se convierta en un fenómeno que requiere respuestas urgentes y adecuadas desde los ámbitos políticos, tecnológicos, sociales, sanitarios, sicológicos, familiares, económicos y, por supuesto, jurídicos.” (Castro, 2021: 2)

Vivimos en una sociedad patriarcal y machista, es muy común ver a hombres y a mujeres que piensan que esto es solo trabajo de mujeres. No obstante, en otras sociedades es un modelo que ha ido cambiando, si bien no del todo, al menos parcialmente. En Cuba es muy difícil ver hombres cuidadores, aunque los hay.

Entrevistada No 2, 2022

Ser mujer profesional y ser cuidadora es ya otra dimensión de la responsabilidad que de forma general no es apreciada sino como una tarea más. Pero esa “tarea más” tiene implicaciones mucho más profundas de la responsabilidad porque muchas veces una decisión, un olvido, un pequeño rendirse ante el cansancio puede significar la vida o la muerte del ser humano que está bajo tu guarda y cuidado.

Con respecto a los desafíos laborales que tiene que afrontar para el desarrollo de su trabajo y el cuidado familiar, se debe analizar que la situación de las mujeres profesionales y cuidadoras es muy compleja. La mayoría de ellas no tienen experiencia en el campo de la salud y tienen que aprender, y no existe un mecanismo estatal que les garantice a las cuidadoras un servicio de enfermería en el hogar, entre otras limitaciones materiales que le hacen su tarea mucho más compleja.

Significados muy diferentes de responsabilidad

No es igual ir al trabajo después de una noche de fiesta a una noche en la que no pudiste dormir atendiendo a un familiar que requiere cuidados especiales. No es igual cuando regresas de atender a un familiar que ha estado ingresado y se recupera a cuando se trata de una situación irreversible que se puede agravar. No es igual porque te das cuenta que por mucho que te esfuerces no puedes rendir igual.

Entrevista, Armas, 2022

La mujer profesional cuidadora hace frente a todas las situaciones que enfrenta la sociedad u otras mujeres profesionales, pero incuestionablemente con un esfuerzo y un desgaste muy superior.

¿Cómo se percibe el apoyo familiar a las cuidadoras?

Es una cuestión de modelos preconcebidos; además, vivimos en una sociedad extremadamente patriarcal y machista. Para gran parte de las mujeres y los hombres cubanos, este es un trabajo de mujeres de acuerdo con los estereotipos sociales. En palabras de una de las entrevistadas: “*Las comillas deben ir al final de la palabra todo.*” (Entrevistada No 2, 2022).

En mi caso cuido a mi madre, no obstante mi esposo siempre me ha ayudado en este proceso, de una forma o de otra. Cuento con la ayuda de mi familia, su apoyo, amor, ayuda económica, comprensión, sacrificios.

Entrevistada No 1, 2022

Generalmente, el apoyo familiar se ve más como ayuda a la persona cuidadora que como responsabilidad familiar compartida. Este puede ser un tema a debate al verse el cuidado como un deber moral que suele ser atribuido a las mujeres, ya sea como hijas, esposas o hermanas. Incluso, se ha asumido como “lógico” que sean las mujeres de los hijos las que cuiden a los suegros o suegras, máxime cuando estos no tuvieron descendientes del sexo femenino.

Desajustes emocionales y físicos de la mujer profesional cuidadora

Uno de los temas más delicados es el de los desajustes emocionales o trastornos que sufren las mujeres profesionales que, además, ejercen la función de cuidadoras, por el estrés que sufren son vulnerables a trastornos de su propia salud.

El tiempo prolongado dedicado a la atención de otra persona hace que *“para el cuidador los trastornos y desajustes emocionales son inevitables, es una tarea ardua y desgastante.”* (Entrevistada No 1, 2022)

En ocasiones no duermen lo suficiente, ni llevan una alimentación equilibrada, lo que aumenta el riesgo de problemas médicos, como enfermedades cardíacas y otras. (...) *país es difícil enfrentarse a estas situaciones y más en el actual contexto de crisis económica que vive el país.* (Entrevistada No 2, 2022).

Las exigencias emocionales y físicas que implican las tareas de un cuidador pueden afectar incluso a la persona más fuerte. Es determinante la gestión de recursos materiales y psicológicos para que puedan ofrecer mejores cuidados médicos a la persona que cuidan. Los factores de riesgo del estrés del cuidador incluyen los siguientes:

- ▶ no tener la capacidad suficiente para afrontar una situación difícil con la persona que cuidan,
- ▶ tener dificultad para resolver los problemas del trabajo y los problemas del hogar,
- ▶ aislamiento social,
- ▶ abandono de su hogar para vivir con la persona a la que se cuida,
- ▶ tener dificultades financieras,
- ▶ dedicar una gran cantidad de horas al cuidado,
- ▶ no tener elección respecto a ser cuidadora,
- ▶ presentar los signos de estrés del cuidador y no atenderlos adecuadamente.

Conclusión

Una de las consecuencias inmediatas del envejecimiento poblacional en Cuba es el incremento de la necesidad de personas que garanticen el cuidado de los adultos mayores. Las instalaciones creadas para ello aun son insuficientes y no siempre cuentan con todas las condiciones requeridas para atender a las personas que demandan cuidados especiales como las que sufren de demencia. Los análisis, explicaciones o debates sobre el tema priorizan el estudio desde la perspectiva de las personas que reciben los cuidados y, en pocas ocasiones, desde aquellas que ejercen como cuidadoras.

La ideología patriarcal en relación con las mujeres y las madres

Anne Roy

Profesora, Université du Québec à Trois-Rivières

La definición de ideología patriarcal de Bustreel (1995, citado por Parini, 2006) parte del supuesto de que “todas las mujeres se casarían, tendrían hijos y dependerían de un hombre” (p. 56). Esta visión de esa ideología se basa en tres premisas:

1. todas las mujeres que se casan, dependen económicamente de sus maridos y son amas de casa que no participan en la productividad de la sociedad;
2. las mujeres son irracionales a la hora de tomar decisiones sobre la economía;
3. la familia se considera una entidad global, un todo económico, basado en el altruismo, el amor y los papeles complementarios donde no puede existir la idea de conflictos de intereses (Meulders y Plasman, 2003, en Parini, 2006).

Retomamos cada una de estas premisas en un intento de identificar lo que los estudios feministas dicen sobre ellas en relación con las realidades que viven las mujeres en Quebec.

Todas las mujeres que se casan dependen económicamente de sus maridos y son amas de casa que no participan en la productividad de la sociedad

Según los datos recogidos entre las familias de Quebec en una economía capitalista, en la década de 1970 las mujeres recibían, por término medio, la mitad de los ingresos anuales de los hombres por tareas que

a menudo se asemejaban a sus actividades domésticas, como lavar la ropa, limpiar la casa, cocinar, conservar los alimentos, coser, educar, etc. (B-Dandurand, 1981). Además, la misma autora añade que la diferencia salarial entre ambos sexos también servía para que se aceptara la presencia de las mujeres en las empresas. Según B-Dandurand (1981, p. 101), “en tales condiciones, las mujeres no tienen más remedio que casarse, tanto si quieren tener hijos como si no” (p. 101). Por lo tanto, participan principalmente en las actividades familiares y, en general, asumen la responsabilidad del control de la natalidad. A pesar de la disponibilidad de la píldora anticonceptiva, las mujeres siguen sin disponer de todos los medios para elegir si quieren tener hijos o no y cuándo.

Según una encuesta de Statistics Canada de 1980, el 50 % de las mujeres (mayores de 15 años) estaban inactivas en el mercado laboral, y más de la mitad de ellas estaban casadas y dependían económicamente de sus maridos (citado por B-Dandurand, 1981). Estas mujeres son amas de casa a tiempo completo y trabajan una media de 50 horas semanales, pero este trabajo, calificado de invisible, no está remunerado y no se considera que contribuya a la productividad de la sociedad (B-Dandurand, 1981).

Las mujeres son irracionales a la hora de tomar decisiones sobre la economía

La teoría económica estándar afirma que “las mujeres son irracionales, incapaces de ser agentes económicos y dignas de confianza para tomar buenas decisiones económicas” (Meulders, 1999, citado en Silvera, 1999, p. 128). Esta premisa demuestra que el papel social de la mujer no se tiene en cuenta porque se le asignan tareas domésticas (B-Dandurand, 1981). El nivel de productividad se define entonces por el volumen de capital humano, que representa la capacidad global de un individuo para producir, lo que devalúa el trabajo doméstico de las mujeres (Silvera, 2001). De hecho, la misma autora señala que los economistas estadounidenses (Gary Becker y Jacob Mincer) aplican un modelo de especialización de roles entre las tareas domésticas y las profesionales, en el que la especialización de los hombres está vinculada a su mayor productividad en el mercado laboral, mientras que la especialización de las mujeres está vinculada a la esfera doméstica. En las décadas de 1960 y 1970, las feministas reconocieron una injusticia en

los fundamentos de la división sexual del trabajo, ya que en general se aceptaba que “el trabajo de los hombres ‘vale’ más que el de las mujeres” (Seery, 2014, p. 2018). De este modo, el padre ocupa el papel central de proveedor de la familia mientras que la madre se relega al servicio de la familia. De hecho, este modelo de especialización de roles resulta ser un modelo de discriminación de la mujer en el acceso al empleo profesional (Silvera, 2001). La discriminación se produce cuando personas de igual capacidad y cualificación reciben un trato diferente debido a su sexo” (Meulders *et al.*, 2005, p. 99).

La familia se ve como una entidad global, un todo económico, basado en el altruismo, el amor y los papeles complementarios donde no puede existir la idea de conflictos de intereses

Esta tercera premisa destaca que el amor maternal es fundamental para el papel de la mujer dentro de la familia. B-Dandurand (1981) escribe que a veces se denomina a las mujeres “reinas del hogar” o “madres de la nación” para justificar este papel, vinculado principalmente a la producción de seres humanos. Esta denominación hace hincapié en el papel de ama de casa, pero en detrimento de otras posibles funciones que la mujer podría asumir en el seno de la familia. La familia se convirtió así en el lugar preferido por las mujeres para desarrollar sus afectos, donde además estaban al abrigo de las confrontaciones de la vida pública (B-Dandurand, 1981). En este confinamiento, las mujeres quedan encerradas en una unidad familiar que, para algunas de ellas, contribuye a aumentar las desigualdades en las relaciones dentro de la familia. Es más, el propio comportamiento de las madres en sus familias muestra una marcada diferencia en la forma de educar a las niñas y a los niños (B-Dandurand, 1981). La ideología del amor maternal y conyugal en la familia pondría así de manifiesto el poder de la ideología patriarcal en los posibles avances de las mujeres, en particular en los avances de las madres en su papel social. Sin embargo, muchas jóvenes feministas conceden ahora un gran valor a la familia (Seery, 2014, 2020). Según Seery, la cuestión del trabajo remunerado sigue siendo importante, pero las jóvenes feministas de Quebec reclaman ante todo una reorganización del mercado laboral para mejorar el equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida personal.

Conclusión

Desde los años de la década de 1970, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral y ahora tienen acceso a la enseñanza superior y a empleos bien remunerados. Hoy en día, también es posible demostrar que, en general, la discriminación profesional no se explica principalmente por las diferencias de características entre hombres y mujeres (Meulders *et al.*, 2005). A pesar de esta constatación, aún queda mucho camino por recorrer para compensar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, así como el acceso a puestos de gran responsabilidad.

Por último, la familia sigue siendo una prioridad para muchas jóvenes feministas de Quebec. Esta prioridad por la familia plantea una serie de interrogantes. ¿Cómo se cumplirán los papeles asumidos por las mujeres y los hombres en el seno de la familia? En particular, es necesario revisar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de hombres y mujeres. ¿Cómo se educará a los niños y las niñas de mañana? Teniendo esto en cuenta, la frase de Simone de Beauvoir, “no se nace mujer, se llega a serlo” (citada por Lévesque, 1997), cobra hoy todo su sentido. Entonces, ¿deberíamos preocuparnos por cómo se construyen las mujeres? El debate sobre la igualdad o la equidad entre mujeres y hombres sigue abierto. La cuestión hoy es: ¿cómo reducir las huellas dejadas por la ideología patriarcal en la familia quebequense.

Perspectivas intergeneracionales sobre una vida emancipadora: un relato personal

Micheline Leblanc

Voluntaria comunitaria, Universidad de Sherbrooke, Quebec

La emancipación nos libera de una cierta forma de dependencia. Crea independencia de diversas maneras; por ejemplo, en relación con las finanzas, las opciones de estilo de vida, las opciones familiares, las opciones profesionales, las opciones de actividades sociales, etcétera. La emancipación difiere según la generación a la que pertenezca la mujer. La emancipación tenía un significado diferente hace 70 años, hace 30 años o hace 10 años. Sin embargo, en todas estas generaciones, las mujeres han vivido y siguen viviendo momentos en los que no pueden tomar las decisiones que más les convienen debido a las presiones ejercidas por la pareja, la familia o la sociedad.

Son momentos de la vida que forjaron todo un destino desde mediados de los años de 1940.

Desarrollar el comportamiento masculino

Cuando era muy joven, me enteré que mi madre quería tener hijos varones. Aunque era devota y se preocupaba por el bienestar de su familia, yo no sentía necesariamente su afecto. Sin duda, para complacerla, desarrollé muchos comportamientos masculinos. Esto influyó incluso en mi elección de estudios: no quería ser profesora como la mayoría de las chicas de mi entorno, ni secretaria. Entré en el mercado laboral a los 17 años como telefonista. Es la formación psicosocial, cuando sea adulta, la que me permitirá comprender mi dinámica subyacente y conseguir desarrollar todo mi potencial más adelante.

Elegir trabajo a tiempo parcial, actividades sociales y voluntariado

Después de casarme a los 22 años, opté por trabajar a tiempo parcial para poder complementar mi plan de vida con muchas actividades sociales en el deporte, las artes y las ciencias naturales. Tenía tiempo para criar a mis tres hijos como quisiera, ya que los ingresos familiares eran decentes, y para hacer el trabajo que me gustaba. También tuve tiempo para trabajar como voluntaria en mi comunidad y participar en varios grupos multietarios en los que pude desarrollar una serie de habilidades. Cocinaba, tejía o cosía, y también practicaba deporte y arte. Me apasioné por la fotografía, el canto coral y la música, tanto por la guitarra como por la flauta. Deportes como el esquí, la escalada, la natación y las acampadas de verano e invierno los he practicado con mi familia e individualmente, según las etapas de mi vida y las elecciones de mis jóvenes.

Sobrevivir a la enfermedad del cónyuge con estudios universitarios

Finalmente, la enfermedad de mi marido me llevó a buscar nuevos recursos, lo que a su vez me condujo a un curso universitario durante el cual desarrollé mis habilidades de *coaching*. Fui capaz de apoyarle eficazmente.

Apoyo a una hija con una enfermedad incurable

Tras la muerte de mi marido a los 53 años, me encontré sola para acompañar a mi hija mayor, que padece ataxia, y ayudarla en sus esfuerzos por paliar las discapacidades que surgieron. Fue un periodo de adaptación muy intenso, apoyándola emocionalmente y ayudándola a continuar sus estudios universitarios en silla de ruedas. Después, mi presencia fue necesaria para su integración en el mercado laboral. Y las redes que había creado con muchas mujeres de distintas edades fueron inestimables para ayudarme a afrontar una serie de retos, como cambiar mi ritmo de vida y adaptar mi espacio para hacerlo más adecuado para mi hija y más fácil de usar para la situación en que se encontraba.

Gestionar una situación difícil con un hijo que se comporta de manera incumplidora

A nivel familiar y social, también he tenido que hacer frente a dificultades de adaptación personal. Uno de mis hijos tuvo un comportamiento que no se ajustaba a los valores familiares y sociales, lo que le llevó a la cárcel durante unas semanas. Fue un golpe duro de soportar en nuestra pequeña comunidad, pero encontré el valor para ayudar a aclarar la situación con las autoridades civiles, por un lado, y por otro para acompañar a mi hijo visitándole. Ha conseguido restablecer el equilibrio en su vida, y hoy estoy convencida de que mi firmeza y mi acogida han contribuido mucho a ello. Mi apoyo emocional y material durante la crisis ayudó sin duda a mantener una buena relación con él. Y sigue siendo buena, ahora que es completamente independiente.

Dificultades para promocionar sus competencias

En el frente del ocio, las cosas no han sido fáciles. A pesar de las clases de canto con un profesional, mi participación en un gran coro local fue difícil. Sentía que no se reconocían las habilidades que había desarrollado. A menudo me daba cuenta de que mi contribución habría mejorado la calidad de las actuaciones. De todos modos, perseveré y al final pude encontrar un espacio interesante y provechoso para mí y para el grupo.

Voluntariado para momentos de respiro

Sin embargo, perseveré en mis compromisos de voluntariado en la comunidad, lo que me permitió recuperar el aliento y disfrutar de momentos de respiro en un día a día muy exigente. Organicé excursiones con varios grupos de mujeres, iniciándolas en el senderismo de corta y larga distancia, compartiendo con ellas el descubrimiento de nuevos rincones del país y haciéndolas conscientes de sus fortalezas y de los beneficios de perseverar en los proyectos. De hecho, hice el Camino de Compostela con una amiga: un momento para reflexionar y centrarme en mis puntos fuertes personales.

Elegir la ornitología

Siempre he tenido una curiosidad pragmática por la ciencia, que compartía con mis hijos y sus amigos cuando era joven, así que me inscribí en un club de ornitología para descubrir las riquezas de este campo. Me propuse visitar muchos de los yacimientos científicos de nuestro país, de este a oeste, ya fueran marítimos, arqueológicos o paleontológicos.

Seguir siendo voluntaria

Mis diversas pasiones y experiencias me han llevado a implicarme cada vez más como voluntaria, apoyando a profesores y a la facilitación en la promoción del patrimonio humano y construido de nuestra región, e introduciendo a jóvenes y adultos en los beneficios del aire libre para el placer y la salud.

Comprometerme con una publicación

Incluso he publicado un libro de mi autoría sobre una parte de la historia de Gaspésie. Sin duda fue una experiencia muy enriquecedora para mí recopilar datos de los habitantes de Carleton (una ciudad de la región de Gaspé, en Quebec) y sus alrededores, y consultar los archivos locales. Tras recibir comentarios de escritores y editores profesionales, publiqué el documento por mi cuenta. Rápidamente se vendió excepcionalmente bien en mi comunidad y en otros lugares.

Viajar por el mundo

Por último, mis numerosos viajes por todo el mundo siguen siendo oportunidades para ampliar mis conocimientos en mis diversos campos de interés, compartirlos y contribuir al desarrollo de las mujeres de mi comunidad y de los lugares que visito. Me ha resultado muy satisfactorio planificar viajes por todo el país y Europa y realizarlos con mujeres jóvenes que no han tenido la oportunidad de salir de sus pueblos. A través de estos viajes y expediciones, me he dado cuenta de que muchas mujeres han sido fuentes de inspiración y recursos para ayudarme a

construir una felicidad duradera que no excluye la presencia de hombres de mente abierta que sepan respetar la especificidad de la mujer en la educación, la salud, el deporte, el ocio y la sociedad en general.

Elegir el trabajo remunerado y el trabajo voluntario para que se complementen

Quiero dejar claro que, si bien el trabajo remunerado es un activo para las mujeres, el voluntariado también lo es cuando les permite desarrollar y compartir sus conocimientos y saber hacer a través de diferentes proyectos y experiencias. Además, la creación de redes entre mujeres es una fuente de vitalidad personal y social. Sin la contribución de las mujeres de la comunidad, muchos servicios de autoayuda y emergencia y un gran número de personas carecerían de atención, cuidados y medios para prosperar. Así que saber ser una mujer convencida de sus habilidades y talentos se convierte en una fuente de enriquecimiento personal y comunitario a través del compromiso y la perseverancia en el esfuerzo por servir.

Experiencias muy diversas

En conclusión, espero que las jóvenes generaciones de mujeres encuentren placer en implicarse en diferentes ámbitos de la vida social para descubrir talentos y cualidades que les permitan desarrollar todo su potencial. No hay límite de edad para aprender un idioma, aprender a tocar un instrumento musical o practicar un deporte. Por medio de mis diversas experiencias, puedo decir que me he enriquecido personal y socialmente con personas de todas las edades, gracias a un compromiso sostenido para desarrollar mis capacidades y compartir los frutos de ello con la mayor generosidad posible. Es una aventura intergeneracional que sigue aportándome bienestar en mi vida cotidiana.

Conclusión

Hacer que las mujeres hablen de sus vidas es una forma de fomentar la reflexión sobre la emancipación no solo de una mujer, sino de mujeres de distintas generaciones y con distintos antecedentes.

Tema 4

**La conciliación de la vida personal/
trabajo/familia y los cuidadores**

Fichas

F25

Mujeres profesionales y cuidadoras familiares: apoyo a las familias

*Aparecen en el video:
Olga Armas Blanco y Leidiedis Góngora Cruz*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles han sido los principales retos y limitaciones a los que se han enfrentado las mujeres trabajadoras que también son cuidadoras?

Resumen del contenido

Cuba es una sociedad patriarcal, por lo que es natural que las mujeres participen en el cuidado familiar. Por ello, a partir de estudios sobre la mujer y la propia sociedad cubana, parece necesario cambiar esta realidad. Este problema se agrava cuando una mujer que trabaja tiene que ocuparse también de otras personas. El papel de estas mujeres como cuidadoras se explica por la dicotomía que existe entre la obligación natural y la responsabilidad moral y social debida a su rol de género. Se analizan las causas y consecuencias, teniendo en cuenta indicadores como la formación en cuidados, el apoyo material y familiar, el apoyo en el trabajo, el reconocimiento social, la estabilidad emocional y el apoyo estatal.

Animación

- ▶ Elaborar estudios de casos de mujeres profesionales que reciben apoyo familiar y otros estudios de casos de mujeres que no reciben apoyo familiar. En equipos de 2 o 3 personas, elaborar dos escenarios para cada categoría.
- ▶ Distribuir los escenarios al azar a cada equipo para que puedan ver los escenarios de otras personas.

- ▶ Para cada escenario, en cada equipo, examinar la influencia del apoyo familiar (más o menos fuerte o débil) en las actividades profesionales de estas mujeres.
 - ¿Qué soluciones se pueden prever?
 - ¿Cómo pueden aplicarse?

Preguntas para la discusión

2. En un clima de incertidumbre, ¿cómo concilias tu trabajo y tu papel de cuidadora familiar?
3. ¿Cuál es el papel del Estado en la situación de las personas dependientes y la actuación de los cuidadores familiares?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 27.

F26

Conciliación trabajo-familia-vida personal de las madres trabajadoras en Quebec y en Cuba

*Aparecen en el video:
José Gauthier, Barbara Márquez Montoya
y Elianis Páez Concepción*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la situación de las madres trabajadoras en Quebec y Cuba?
2. ¿Qué hay que hacer para conciliar la vida personal y familiar con el trabajo y el desarrollo profesional?

Resumen del contenido

En Quebec no existen medidas de apoyo a las mujeres que finalizan el permiso de maternidad, que solo pueden disfrutar de un año de permiso con un salario mínimo. Aunque hay acceso a servicios de guardería, es la mujer quien soporta la carga mental de toda la planificación doméstica y la organización de la familia con hijos. Como consecuencia, tiende a aparcarse su vida personal durante un tiempo. En Cuba, existen políticas gubernamentales de apoyo a las mujeres profesionales en lo que se refiere al cuidado de los niños. Sin embargo, estas mujeres suelen depender del apoyo de sus familias para seguir superándose, ya que es difícil acceder a guarderías públicas y privadas, lo que limita su rendimiento. Se necesita determinación, valor, fuerza de voluntad, fortaleza, resistencia y, sobre todo, capacidad de organización y planificación para determinar las prioridades y gestionar el tiempo dedicado a los hijos, el hogar, la pareja, la familia, el trabajo, el desarrollo profesional y el autocuidado. El objetivo de esta actividad no es solo identificar retos comunes, sino también poner de relieve soluciones prácticas y estrategias para conciliar la vida laboral y privada, promoviendo un ambiente de apoyo mutuo y aprendizaje.

Animación

- ▶ En pequeños grupos, fomentar la reflexión y el diálogo entre las madres trabajadoras para compartir experiencias y estrategias sobre la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

- ▶ Disponer de unos cinco minutos para cada participante compartir, en un grupo de 3 o 4 personas, su experiencia personal de conciliación de su vida personal, familiar y laboral. Se proponen las siguientes preguntas para guiar la intervención:
 - ¿Cuáles son los mayores retos a los que te enfrentas?
 - ¿Qué estrategias te han resultado útiles para equilibrar tus responsabilidades?
 - ¿Cómo afecta el equilibrio entre la vida laboral y familiar a su bienestar emocional y físico?
- ▶ En cada grupo, debatir e identificar patrones comunes en las experiencias compartidas. Fomentar la reflexión para destacar las similitudes y diferencias en las historias personales.
 - Compartir las estrategias eficaces que han surgido del debate.
 - Elaborar una lista colectiva de las estrategias identificadas.
 - Reflexionar de manera individual: Tomar un momento para que cada participante pueda reflexionar sobre lo que ha aprendido y las estrategias que le parecen más pertinentes para su situación individual.

Conclusión:

- ▶ Una persona, en representación de cada grupo, presentar brevemente las estrategias que han identificado. A continuación, plantear preguntas y concluir con una reflexión sobre la importancia del apoyo mutuo y la identificación de recursos. Consejos adicionales:
 - Fomentar una atmósfera de respeto y empatía;
 - Asegurar que todos los participantes tengan la oportunidad de expresarse;
 - Fomentar la participación activa y las preguntas abiertas;
 - Proporcionar recursos adicionales al final de la sesión, como lecturas o contactos útiles.

Preguntas para la discusión

3. ¿Cómo puedes adaptar las estrategias de conciliación resultantes de la actividad de reflexión a tu situación individual?
4. ¿Qué pudiera hacer la sociedad para mejorar esta situación tanto en Quebec como en Cuba?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 24.

F27

Carga mental: definición y relato de la trayectoria profesional de una mujer

*Aparece en el video:
Anne Roy*

Intención de escucha del video

1. Siendo mujer, ¿cómo se las arregla para acceder a la educación superior cuando existe un conflicto intergeneracional?
2. ¿Qué debe hacer con sus padres cuando surgen conflictos intergeneracionales entre ellos sobre el papel de las niñas en la sociedad?

Resumen del contenido

Se relata la carga mental que soportó una niña durante toda su juventud para contrarrestar la opinión de su madre sobre el papel de la hija en la familia y el de la mujer en la sociedad. Esta carga mental se ejercía entre su deseo de cursar estudios superiores de matemáticas y la oposición de su madre a que cursara dichos estudios para que su hija pudiera ocuparse de sí misma como una buena ama de casa. Esta historia demuestra que es posible transformar los conflictos intergeneracionales entre una hija y su madre cuando el deseo de asumir un papel social diferente al de su madre es vital para el bienestar de la hija. Es una forma de demostrar que es importante que las niñas vayan a por todas y alcancen sus sueños.

Animación

- ▶ Investigar las posibles definiciones de carga mental y la noción de conflictos intergeneracionales.
- ▶ Destacar las características de la carga mental de las mujeres (3 o 4 características).

- ▶ Destacar las características de la noción de conflicto intergeneracional entre las mujeres (3 o 4 características).
- ▶ Explorar los vínculos entre estos dos conceptos basándose en el contenido del video, en particular la situación de las mujeres.

Preguntas para la discusión

3. ¿Qué soluciones sugeriría para permanecer en armonía con una familia que se opone a la elección profesional de una mujer?
4. ¿Qué medidas facilitarían la adaptación del mercado laboral a las realidades familiares, para todas las mujeres y madres en empleos profesionales?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 25.

Mujeres cuentapropistas Cuba y Canadá

*Aparecen en el video:
Paul Sarmiento Blanco y Josee Gauthier*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es el trabajo por cuenta propia?
2. ¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre las mujeres y los hombres que trabajan por cuenta propia en Cuba y en Quebec?
3. ¿Cómo ha evolucionado el trabajo por cuenta propia en la sociedad cubana?

Resumen del contenido

Aunque el impacto de la participación de las mujeres en el sector privado de la economía ha sido positivo tanto en Cuba como en Quebec, aún no está exento de manifestaciones de desigualdad que ponen a las mujeres en desventaja y contribuyen a aumentar la desigualdad entre hombres y mujeres. Por lo tanto, es importante trabajar para facilitar la participación de las mujeres en todos los sectores de la economía, no solo en aquellos tradicionalmente dominados por las mujeres. El objetivo es explicar cómo el trabajo por cuenta propia ha sido un medio de integración o reinserción social para las mujeres, tanto en Cuba como en Canadá, un medio de obtener ingresos para mantener a la familia y una forma de demostrar sus capacidades como mujeres autónomas.

Animación

- ▶ Presentar titulares de periódicos con ejemplos de negocios desarrollados por mujeres autónomas. Destacar artículos que expongan las situaciones que enfrentan las mujeres en su desarrollo como empresarias. Ejemplos:
 - En Cuba, la mayoría de las cuentapropistas no son dueñas de sus propios negocios: <https://www.pikaramagazine.com/2017/09/cuba-empleo-mujeres>

- Trabajo por cuenta propia y género: transformaciones de las mujeres jóvenes en el contexto de Cienfuegos: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300022
 - Relaciones desiguales de género en el sector del trabajo por cuenta propia: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000300069
- Destacar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de dirigir un negocio independiente. Pero no solo son dificultades. Las mujeres pueden aprovechar muchas oportunidades para emanciparse y tener éxito en sus proyectos de vida como trabajadoras autónomas. Centrar el debate en las oportunidades reales que tienen las mujeres para abrirse camino como “cuenta-propistas” autónomas y triunfar. Analizar los ejemplos de vida de “20 mujeres que han triunfado como autónomas: 20 negocios de éxito dirigidos por una mujer” - <http://mujeres.redsemlac-cuba.net/20-negocios-exitosos-guiados-por-una-mujer/>

Preguntas para la discusión

4. ¿Cuáles han sido las ventajas y los inconvenientes de que las mujeres cubanas y quebequenses se hayan convertido en trabajadoras autónomas?
5. ¿Qué se podría hacer para facilitar el trabajo de las mujeres empresarias?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 26.

F29

La ideología patriarcal frente a la carrera profesional de las mujeres

*Aparece en el video:
Anne Roy*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo definimos la ideología patriarcal en el seno de la familia?
2. ¿Cómo podemos deshacernos de las ideas establecidas sobre el impacto negativo de las mujeres en la productividad de una sociedad?

Resumen del contenido

Se presentan las tres premisas de la ideología patriarcal transmitida en el pasado para devaluar el papel social de la mujer en la sociedad y magnificar al mismo tiempo su papel de ama de casa en el seno de la familia. Estas premisas muestran cierta arrogancia masculina hacia las mujeres y la fuerza ejercida sobre ellas para mantenerlas en tareas domésticas para las que no tenían ningún valor económico. De hecho, el objetivo principal de los comentarios es desenmascarar las intenciones nefastas de la ideología patriarcal para el avance de las mujeres en las carreras profesionales. Esta forma de presentar la ideología patriarcal pretende concienciar a las mujeres de la necesidad de su determinación para lograr la equidad de género en los trabajos que, desgraciadamente, aún conservan vestigios de la ideología patriarcal.

Animación

- ▶ Destacar las tres premisas de la ideología patriarcal presentadas en el video.
- ▶ Fomentar la reflexión sobre la influencia de estas premisas en la vida de las mujeres, incluso hoy en día.
- ▶ Destacar soluciones que estén libres de los efectos nocivos de esta ideología patriarcal para lograr la equidad de género

Preguntas para la discusión

3. ¿Qué se puede hacer para acabar con la ideología que aún modela la imagen de la mujer y su papel en la familia y en la vida social?
4. ¿Cómo se educará a las chicas y chicos del mañana para que superen los estereotipos de género tan arraigados en la mente de las personas y que influyen directamente en la elección de carrera de las chicas?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 28.

F30

Mujeres profesionales y cuidadoras Cuba-Canadá

*Aparecen en el video:
Olga Armas Blanco y Lynda T. Simard*

Intención de escucha del video

1. ¿Por qué las mujeres, tanto en Cuba como en Canadá, cargan con el peso de las tareas familiares?
2. ¿Cómo se percibe el apoyo familiar a las personas cuidadoras?

Resumen del contenido

Una mujer trabajadora que, además es cuidadora, puede experimentar desequilibrio emocional e inestabilidad laboral. Actualmente, en la sociedad cubana, las profesiones sanitarias están feminizadas, lo que es propio de una sociedad patriarcal. Estas obligaciones morales y sociales están predestinadas para las mujeres y construidas por su rol de género. La tesis es que las mujeres subordinan sus intereses personales y expectativas vitales a los intereses de la persona a la que cuidan, en detrimento de su propio desarrollo personal y, a menudo, de su salud.

Animación

- ▶ Mostrar fotos, breves secuencias de video, letras de canciones, etc., que muestren a mujeres realizando una tarea familiar o de cuidado, mientras otros miembros de la familia están ocupados con otras actividades como ver la televisión, utilizar el teléfono móvil, etc.
- ▶ Orientar el debate hacia las funciones de los miembros de la familia en el cuidado de las tareas familiares o de las personas mayores o enfermas, utilizando preguntas como las siguientes:
 - ¿Qué influencia tienen las tareas familiares y de cuidado en el trabajo profesional de muchas mujeres?

- ¿Qué tipo de apoyo familiar puede ayudar a las mujeres a desarrollarse profesional y personalmente?
- ¿Cómo podemos garantizar que las mujeres cuenten con un apoyo familiar adecuado?

Preguntas para la discusión

3. ¿Qué retos afrontan las mujeres en su trabajo y en el cuidado de la familia en Cuba y Canadá? Analizar similitudes y diferencias, si las hay.
4. ¿Sufren las mujeres problemas emocionales o desequilibrios en el proceso de asumir las tareas familiares? Explicar su punto de vista y sugiera formas de cambiar la situación.

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 27.

F31

El orgullo de una mujer desafiante

*En el video aparece:
Micheline Leblanc*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es una mujer desafiante?
2. ¿En qué les hace pensar la expresión “perspectiva intergeneracional”? Dar uno o dos ejemplos de la vida real.
3. ¿Qué vínculos ve entre una mujer desafiante, retadora y la emancipación o independencia de la mujer?

Resumen del contenido

Una mujer desafiante presenta el viaje de una mujer cuya vida ha sido, y sigue siendo, una serie de decisiones y elecciones que le han permitido liberarse de las ataduras de la familia y la sociedad y avanzar hacia una mayor independencia. Desde mediados de los años de 1940, su vida ha incluido una serie de acontecimientos que han forjado su destino: desarrollar actitudes masculinas; elegir trabajar a tiempo parcial; implicarse en actividades sociales y de voluntariado; convertirse en cuidadora de su marido, y después de su hija; ayudar a su hijo a superar momentos de distracción; luchar por el reconocimiento de sus habilidades en el sector del ocio; publicar un libro sobre un pedazo de la historia de La Gaspesia; viajar por el mundo, etc. Este extraordinario viaje no es solo una vida de emancipación para lograr una mayor independencia a través de elecciones inspiradoras, sino también una emancipación para inspirar a otras mujeres, y de hecho a otras personas, a liberarse.

Animación

- ▶ Identificar, individualmente, algo en su juventud que le molestaba, que deseaba absolutamente cambiar, luego las elecciones que hizo, las posiciones que adoptó o las acciones que emprendió después para cambiar el orden de las cosas. Todos estos acontecimientos le permitieron afirmar su independencia y su libre albedrío, lo que habría cambiado el curso de su vida personal, familiar o social. Se trata de expresar el cuándo (periodo de la vida), el qué (una situación recurrente, un problema, una relación, la propia actitud, etc.), el por qué (explicaciones del qué), el cómo (cambio de rumbo, posiciones adoptadas, acciones emprendidas, etc.), los resultados positivos, negativos o mixtos (emancipación, afirmación de la independencia, cambios en la vida personal, familiar y social).
- ▶ En parejas, cada uno compartir su recuerdo; la otra persona le pide detalles, si lo desea, respetando su intimidad.
- ▶ La misma experiencia puede intentarse en otro momento de la vida: en la edad adulta, durante el periodo activo de estudio, trabajo o jubilación; o más concretamente, en la vida personal, familiar, social, de ocio, etc.
- ▶ Durante el debate grupal, repasar estas elecciones de vida en una especie de clasificación para tener un retrato resumido del grupo: cuándo, qué, por qué, cómo, resultados. Esta puesta en común puede limitarse a las estrategias utilizadas para tomar las riendas de la propia vida y cambiar su curso.

Preguntas para la discusión

4. ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan las mujeres en su vida?
5. ¿Cómo afrontan las mujeres o los hombres estos desafíos personales, familiares o profesionales?
6. ¿Cuáles son las diferencias entre los retos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres? ¿Cómo los afrontan?

Esta ficha pedagógica se relaciona con todos los textos de este tema, particularmente con el texto 29.

Tema 5

La interseccionalidad en el lugar de trabajo y la violencia

Textos

Interseccionalidad en la explicación de las desigualdades humanas

Marybexy Calcerrada Gutiérrez
Universidad de Holguín, Cuba

La perspectiva de la interseccionalidad fue desarrollada por las feministas negras para indicar sistemas de dominación en el que se cruzan diversos ejes de poder como: raza, clase, sexualidad y género. El concepto surgió a finales de 1989 por la abogada e investigadora feminista negra Kimberlé Crenshaw. En su planteamiento se sintetiza que las relaciones de género no pueden ser pensadas al margen de cuestiones como la raza y la clase social.

Precursora de esta perspectiva fue Isabella (Bell) Baumfree o como ella misma autenticó su identidad: Sojourner Truth (la verdad de residir temporalmente). El bautismo de su identidad propia, la que esta mujer esclava elegiría al darse el nombre de Sojourner Truth, se produjo en 1843. Autodesignación cuya significación habría que encontrarla en su vida, una identidad fluida guiada por el referente del perfeccionamiento de la justicia. Al darse nombre creaba un proyecto identitario que orientó al abolicionismo y la reivindicación femenina. Lugares insignes de Estados Unidos experimentaron el efecto de su palabra: En 1851, tras una gira de conferencias junto al abolicionista George Thompson, pronunció su memorable discurso “Acaso no soy una mujer” (Jabardo, 2012) en la Convención de los Derechos de la mujer en Ohio. Palabra considerada la primera expresión de interseccionalidad.

La producción del feminismo negro tuvo un desarrollo durante siglos, pero es a partir de este relato biográfico que se aporta un análisis a la opresión sobre la base de distintos ejes como el color de la piel, condición étnica, género y sexualidad. Indicadores de condiciones de discriminación negativa, a cuya explicación han tributado diversas intelectuales y activistas sociales negras. Figuras como la escritora y feminista

norteamericana bell hooks, articularon las variables piel, clase, para interrogar la defensa de una identidad de mujer hasta entonces monolítica. En relación con la identidad de la mujer negra expresó:

La cosificación es un prerrequisito para la dominación: al definir a las personas negras como menos humanas animalísticas o más 'naturales', se les niega la subjetividad y se las convierte en objetos sin capacidad de autodefinición de su realidad, identidad e historia.

Hooks, 1989, p.42

Asimismo, Bárbara Smith, en oposición a la concepción de una identidad excluyente a partir de un referente blanco y otros aspectos de dominación, en sus múltiples trabajos fundamenta una teoría de la simultaneidad de opresiones, con base en el entrecruzamiento de distintos ejes de diferencias y sus consecuentes modos de opresión. En demostración de ello expresó: “el concepto de la simultaneidad de opresiones sigue siendo el de la cuestión para la interpretación de la realidad política y, creo, una de las aportaciones ideológicas más significativas del pensamiento feminista negro”. (Smith, 1983, p.32) De esta misma manera, la activista norteamericana Audre Lorde ha apuntado:

En conjunto, con el actual movimiento de las mujeres blancas se centran en su opresión como mujeres e ignoran las diferencias de raza, opción sexual, clase y edad. Se produce una pretensión de una homogeneidad de las experiencias bajo la palabra, que de hecho no existe.

Lorde, 1984, p. 116

Igualmente Patricia Collins señala:

Los estudios de las mujeres han desafiado las ideas supuestamente hegemónicas que provienen de la élite de los blancos. Irónicamente, la teoría feminista también ha reprimido las ideas de las mujeres negras. A pesar de que las intelectuales negras llevamos tiempo expresando una conciencia feminista propia sobre la intersección de la raza y la clase en la estructuración del género, históricamente no hemos participado plenamente en las organizaciones de las feministas blancas.

Collins, 1990, p. 7

Más allá de esta importante contribución del feminismo negro, emerge una crítica, que es compartida con diversos feminismos: la posibilidad de, en la lucha ante la dominación, producir autoexclusiones a partir de analizar ejes de dominación propios de su experiencia.

En síntesis, las luchas de las mujeres negras históricamente han transitado de una iniciativa de inclusión, que contiene el proceso emancipatorio del estado esclavista; asimismo, su gestión por una participación igualitaria a las mujeres blancas en la conquista del sufragio, a un reclamo del reconocimiento de diferencias específicas como condición de equidad. Las expresiones del movimiento negro, como otros, por tiempo ha tendido a esencialismos que idealiza lo propio. Parte de sus contribuciones se identifican en el ámbito de la sexualidad, pues desde la colonización el cuerpo tanto de las mujeres negras como el de los hombres de su color, en muchos momentos fue designado eróticamente; en otros, como expresión de lo extraño, tanto en uno como en otro caso, en un sentido negativo.

Parte de los reclamos actuales en el orden del reconocimiento de la diversidad humana, incluye los trabajos que se están haciendo en Suramérica por el reconocimiento de la población negra y población originaria. En este sentido, destacan contribuciones de afrofeministas como la brasileña Leila González y su propuesta hermenéutica de Amefricanidad (González, 1988). Categoría política para reinterpretar la huella colonial y la experiencia emancipatoria de la población negra e indígena en América Latina. Lugar de fuerza comunitaria, de integración histórica de resistencia en la creatividad, caso de los feminismos amefricanadinos, que tienen por centro la afectividad (al igual que lo afronorteamericanos) que anima a la afirmación propia como sujeto colectivo. No como gueto excluyente, sino como validación de una memoria histórica y expresiones peculiares que han contribuido al pluriverso humano.

Conclusión

En síntesis, la interseccionalidad incorpora la idea de la multiplicidad de sistemas de opresión que se integran, como el patriarcado, el clasismo, el racismo, y otros criterios de exclusión por condiciones físicas; por la edad y discapacidades. Asimismo, se fundamenta que el afrontamiento a esta simultaneidad de opresiones debe hacerse también de manera simultánea (Pagé, 2014).

Un enfoque sociopedagógico interseccional sensible a la EDI¹

Louise Lafortune

Universidad de Quebec en Trois-Rivieres, Québec

Avanzar hacia un enfoque sociopedagógico interseccional sensible a la EDI es necesario para promover la sensibilización, la integración y la retención de niñas y mujeres en los campos de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) (Lafortune, 2006a, 2006b, 2006c, 2014, 2015, 2019; Lafortune y Landry, 2008; Lafortune *et al.*, 2022, textos 28, 29, 35 y 36). Se proponen los siguientes principios para dicho enfoque.

1. *Adoptar una postura que no se puede imponer, sino que se puede desarrollar y mejorar en el contexto del coaching y de la formación, a través de una reflexión colectiva con personas abiertas a dicho enfoque.*

Es muy difícil pensar en imponer una perspectiva de EDI a una persona si esta no ha dado un paso personal para darse cuenta de que los estereotipos y los prejuicios se perpetúan en la escuela, en la familia y en la sociedad. Esta persona no podrá percibir realmente los comentarios o gestos sexistas, racistas, desvalorizadores o despreciativos... y lo que es más, no podrá intervenir para hacer reflexionar y provocar un cambio de actitud y de comportamiento. Por lo tanto, es necesario fomentar el apoyo y la formación combinados con un enfoque reflexivo-interactivo, que implica analizar las propias prácticas, tanto para tomar conciencia de las propias acciones que deben mejorarse como de las acciones que deben emprenderse para aplicar un cambio en las prácticas.

1. Equidad, diversidad, inclusión.

2. *Favorecer y fomentar la apertura a la retroalimentación y a la introducción de cambios.*

Un enfoque sociopedagógico orientado a la equidad, la diversidad y la inclusión, al tiempo que tiene en cuenta la interseccionalidad, se basa en el principio de que todos los profesores dicen cosas y hacen cosas que no siempre son las más pertinentes, y que hay más o menos margen de mejora hacia más EDI. Esto significa que, si un individuo o un equipo docente se compromete a desarrollar un enfoque de este tipo, las personas que se unan al grupo pueden esperar escuchar comentarios que no siempre son los más agradables de recibir. Introducir cambios en las propias prácticas y hablar de ellos abiertamente requiere una cierta dosis de humildad. A veces, sin embargo, la gente habla poco, pero da pasos importantes hacia el cambio que se revelan con el tiempo.

3. *En la enseñanza, el asesoramiento y la formación, se hace necesario adoptar una perspectiva interseccional y tener en cuenta, en las propias acciones y palabras, a todas las personas, independientemente de su sexo, etnia, clase social, cultura, origen étnico, orientación sexual, religión, edad, nivel educativo, situación socioeconómica, situación legal, discapacidad, idioma, etc.*

Esta consideración requiere una mirada crítica sobre lo que se dice y se escribe, y sobre la preparación de las clases, para detectar, en los ejemplos elegidos, los momentos de humor previstos, las lecturas sugeridas, los temas de las tareas solicitadas, la forma en que se reparten los equipos, la distribución de los oradores y los turnos de palabra... si todos los miembros del grupo se sienten desafiados desde una perspectiva interseccional.

4. *Utilizar una escritura y un lenguaje inclusivos.*

Para llegar a una gran mayoría de personas y conseguir que se sientan desafiadas por las palabras, los gestos, los contenidos formativos y las actividades propuestas, es importante realizar cambios tanto en la escritura como en el lenguaje. La feminización de los títulos, textos y discursos es importante, pero la EDI (equidad, diversidad, inclusión) va más allá al proponer reglas claramente descritas por la Oficina Quebequense de la Lengua Francesa (OQLF, 2023), basadas en parte en la

escritura y el lenguaje epicenos. En los textos sobre la escritura inclusiva se ofrecen estrategias de aplicación. Un aspecto importante de este tipo de escritura es que debe poder leerse en voz alta y no presentar un texto que parezca inclusivo con un discurso más bien masculino.

5. *Reconocer la heterogeneidad como ayuda para el aprendizaje y la reflexión.*

En educación, los equipos docentes exigen o desearían tener clases homogéneas. En pocas palabras, esto significa tener alumnos del mismo nivel, con resultados académicos similares y los mismos requisitos previos. Pero incluso en esta situación, la homogeneidad no está garantizada, porque los intereses difieren y la madurez no se desarrolla de la misma manera ni al mismo ritmo. Con el tiempo, a lo largo de unos meses, lo que podía parecer homogéneo se convierte en heterogéneo. La heterogeneidad les ayuda a desarrollarse no solo como personas con conocimientos, sino también como personas abiertas a las diferencias, sociables, generosas, curiosas por los demás... Además, conocer las estrategias de aprendizaje de sus compañeros les ayuda a mejorar las suyas. Conocer los intereses de los demás les ayuda a desarrollar los suyos y a comprender que no hay dos personas iguales. Muchos aspectos del aprendizaje se benefician de la heterogeneidad, pero se trata de apreciarla y, sobre todo, de buscar estrategias que saquen partido de toda esa diversidad.

6. *Demostrar y manifestar confianza en la capacidad de las niñas y las mujeres para triunfar en los campos de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemática).*

A lo largo de casi 40 años, diversos estudios realizados en Quebec han arrojado resultados que sugieren que las chicas confían menos que los chicos en su éxito en matemática y ciencias. En general, las chicas tienen un rendimiento similar al de los chicos en estas áreas, como también han demostrado varios estudios internacionales. Sin embargo, generalmente son más abiertas sobre sus temores y a menudo se exigen a sí mismas resultados muy buenos, si no excelentes, para entrar en muchos campos de CTIM.

7. *Evitar la categorización y la generalización para limitar la perpetuación de estereotipos y prejuicios.*

Con demasiada frecuencia, muchas personas tienden a generalizar y crear categorizaciones. Esto parece ayudarles a organizar su pensamiento. Por ejemplo, pensar que las chicas actúan de una manera y los chicos de otra parece ser una forma de organizar nuestro pensamiento que refleja la realidad de un mundo binario. Sin embargo, esta realidad es mucho más compleja. Ni las chicas ni los chicos forman un grupo homogéneo. Al hacer esta generalización precipitada, las personas que se sienten diferentes no se reconocen y pueden pensar que son “anormales” o que no son como deberían ser. Hacer generalizaciones sobre el género, la cultura, la etnia, el grupo de edad o el entorno socioeconómico perpetúa los estereotipos y los prejuicios. Pasar del “los” al “algunos”, al referirse a un grupo de personas, aporta matices. Se trata de utilizar expresiones que tengan en cuenta las diferencias, como: varias personas, casi todas, las que conozco, algunas, una minoría, una mayoría, etc. Así se evita dar la impresión de que todas las personas de un grupo son iguales.

8. *Ponerse en posición de práctica reflexiva-interactiva en relación con tus propios prejuicios, actitudes, acciones, palabras, etc.*

Ponerse en posición de práctica reflexiva-interactiva significa reflexionar sobre la propia práctica, analizarla y actuar o realizar cambios en la práctica a partir de las reflexiones e intercambios que han tenido lugar en el grupo. Es importante que estas reflexiones se lleven a cabo en pequeños equipos o grupos (una docena de personas como máximo), identificar las observaciones que hay que hacer en clase, con los compañeros, dotarse de herramientas, como grabar los propios comentarios en diferentes circunstancias y volver a escucharlos después, y poder hablar de ellos para analizar las dimensiones de la interseccionalidad que están en juego y dotarse así de medios para mejorar. Es difícil creer que nadie en un grupo social determinado es sexista o racista, o que no dice cosas que devalúan a determinadas categorías de personas. Es imposible actuar de

la misma manera con todo el mundo. Los ajustes se hacen en función de las personas a las que se quiere llegar, del momento, del estado de ánimo y de las reacciones de esas personas. Es un proceso complejo que requiere tiempo y, sobre todo, voluntad. No se puede imponer.

Conclusión

Para concluir, es muy importante tener en cuenta que no todos los grupos sociales, como las mujeres, son homogéneos. Tanto las mujeres como los hombres forman grupos heterogéneos. Por eso las generalizaciones no son pertinentes ni apropiadas. Es difícil matizar, porque muchos hábitos están ya muy arraigados, en la escuela, en la familia, en los medios de comunicación y en la sociedad. Sin embargo, no hay grupos más homogéneos dentro de las diferentes culturas que dentro de los grupos étnicos, los medios socioeconómicos, los grupos de edad, las discapacidades físicas o mentales, la orientación sexual o la religión... Un enfoque sociopedagógico interseccional sensible a la EDI, unido a una práctica reflexiva-interactiva, sería una vía que merecería la pena explorar para limitar la influencia negativa de la perpetuación de los estereotipos y los prejuicios.

Interseccionalidad en el abordaje del desarrollo académico en el contexto cubano actual

Marybexy Calcerrada Gutiérrez

Rebeca Torres Serrano

Susel Abad Fis

Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez

Universidad de Holguín, Cuba

Toda vez expuesta, en la primera parte, las bases conceptuales de la interseccionalidad como herramienta de análisis de las desigualdades sociales, concretamos su aprovechamiento respecto al entendimiento del desarrollo académico en el contexto cubano actual. Adoptamos como desarrollo académico la trayectoria escolar y el progreso profesional. En el orden de la actualidad cubana, incluimos macro eventos de trascendencia en el ámbito nacional, caso de: COVID-19, fenómeno migratorio y reforma salarial inicios de 2021.

Socioculturalmente, el contexto cubano está caracterizado por un marcado mestizaje; hay personas de piel negra en todo el territorio, con mayor concentración en algunas regiones del país. Independientemente del lugar en el que viven, hay estudios que muestran una sobrerrepresentación de estos grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad económico-social (Espina, 2014; Fundora, 2021). Las investigaciones coinciden en la relación proporcional entre bajos ingresos financieros y menor capital cultural. Este binomio se corresponde con la existencia de menor presencia de población negra tanto en escuelas de requisitos adicionales, excepto las de deportes (Calcerrada, Rojas, 2022), como en las universidades y en puestos de trabajo bien estatuidos socialmente que demandan niveles de calificación alto. En tal sentido, el color de la piel articula con otros factores de determinación identitaria como el género y la procedencia geográfica.

Estudios sobre género y racialidad en Cuba

Los estudios de género, más desarrollados en Cuba que las investigaciones sobre racialidad, muestran brechas de desarrollo entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, incluido el académico. Si bien una característica del contexto es la presencia femenina en el nivel de educación terciario, esta presencia se perfila entre determinados grupos de carreras. Asimismo, en el nivel de posgrado y en el ulterior desarrollo profesional las brechas de género se abren a favor de la condición masculina (Calcerrada, García, Suárez, 2022).

Una articulación entre el color de la piel y el género en el contexto cubano derivan en menor presencia de mujeres de piel negra en condiciones de progreso profesional. No dejamos de reconocer que al menos en nuestras pesquisas al respecto, dentro del grupo de estudiantes del nivel terciario no reconocido como de piel blanca hemos encontrado más jóvenes del sexo femenino que del masculino sobre todo en el curso regular diurno. Pero, han sido mujeres mestizas y de uno o ambos progenitores universitarios (Calcerrada, García, Suárez, 2022) como es el caso de la carrera de Psicología. La integración de lo anterior deviene menor cantidad de mujeres y hombres de piel negra en condiciones socioprofesionales ventajosas.

Los comportamientos descritos anteriormente encuentran recurrencia entre determinados grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad debido a múltiples condiciones de determinación que generalmente interseccionan. Entre los más afectados en el orden de este análisis encontramos personas de piel negra. Las brechas que involucran el color de la piel no expresan racismo institucional, cristalizan la memoria socio-histórica de siglos de dominación en la que se coimplican diferentes ejes de poder o resultados del ejercicio arbitrario de este, como mayores carencias materiales en sujetos de población negra o no blanca. Sin despreciar el resultado del carácter distributivo de la política social cubana desarrollada durante más de seis décadas, la subversión de la acumulación desigual de capitales entre la población blanca y de piel negra es un proceso más lento.

El contexto territorial y el racismo

Uno de los ejes constitutivos del racismo de mayor huella en el contexto cubano: es el de tipo territorial; aún pervive en la representación social de grupos poblacionales en Cuba la internalización de un orden jerárquico entre lo construido como centro-periferia. Esto es particularmente así entre las personas nacidas o residentes en el Oriente de Cuba. La denominación de oriental muchas veces es connotada negativamente. Actitudes que remiten a ciertas formas de inferiorización correspondiente a una ideología hegemónica, que estructura relaciones jerárquicas entre un ser signado de reconocimiento, que se instituye como lo esencial; el resto es lo otro devaluado o un no ser dignamente habitable. Este tipo de situaciones da lugar a discriminaciones negativas respecto a, por ejemplo: ciertos conocimientos, por su origen, forma de producción, quiénes lo representan; caso de racismo epistémico. Comportamiento que dificulta la integración de personas del Oriente cubano en el ámbito académico nacional, experiencia vivida en el ascenso académico en el desarrollo de algunas profesiones como Psicología (Torrallas, Calcerrada, 2020).

Como parte de la actualización del contexto cubano, situación social que igualmente expresa la intersección de diferentes condiciones, no es de exceptuar en este análisis la emigración incidente en el comportamiento demográfico cubano que configura cada vez más redes familiares en el extranjero, fuente de importantes recursos para la calidad de vida de los parientes que permanecen en el país. El aseguramiento procedente del exterior actualmente es una vía de bienestar fundamental para la población cubana, ya sea a través de la integración familiar internacionalizada, o por rutas comerciales que informalmente han emergido por medio del vínculo con el extranjero. Ello implica en la actualidad capitales financieros personales y familiares que subvencionen el trasvase a otros países, fondo económico que no es característico de las familias de piel negra.

Lo antes expuesto se vuelve constitutivo de mecanismos de reproducción social tanto en un sentido evolutivo como su contrario, que, entre otros efectos, se expresa en el desarrollo académico. Este, cada vez más, se correlaciona con el espacio internaúatico; por ende, implica infraestructura, de altos costes para el estándar económico cubano que está por encima de la media financiera de la población negra. Igualmente,

por encima de las condiciones adquisitivas de un grupo de mujeres (familias monoparentales femeninas, ocupadas en el sector informal de la economía), las personas que integran estos grupos se encuentran en condiciones de vulnerabilidad económica que interfiere su avance tecnológico y sus derivados en el desarrollo.

Interseccionalidad, educación y COVID-19

Con los efectos del mercado se combinan los que resultan del curso de epidemias globalizadas como la COVID-19. La emergencia sanitaria implicó suspensión de la actividad escolar durante varios meses, experiencia compartida globalmente. En Cuba, con diferencias en sus territorios, supuso un periodo fuera del contexto áulico de más de un año, a lo que le correspondió un programa de teleclases desde la enseñanza primaria hasta la media superior. En el caso de la universitaria se actualizaron recursos docentes en plataformas digitales libres de costo. En todas las variantes se requirieron de medios tecnológicos, en algunos casos de cierto nivel de desarrollo, más la preparación de la familia. Condiciones que no existen equitativamente entre todos los escolares de la enseñanza primaria, secundaria, media superior y universitaria. Es decir, la mediación cultural como instancia sistémica que incluye factores tecnológicos, patrimonio simbólico; alberga una historia diferente entre grupos, incluidos los grupos racializados que determinan desigualdades jerárquicas (Calcerrada, Pita, Oliver, 2022).

El acontecimiento pandémico por COVID-19 coincidió en Cuba con el reordenamiento monetario a inicios de 2021. Conjunción que agravó las consecuencias de la pandemia, que entre otros efectos, ocasionó contracción en el empleo; reducción de los ingresos familiares; reducción del espacio fiscal; mayor presión inflacionaria; impacto diferenciado por territorios. Socialmente, el impacto consecuente supone: reducción de la disponibilidad de alimentos; potenciales desafíos en materia de género; impacto diferenciado por grupos poblacionales (Rodríguez, Odriozola, 2020).

Ante la correlación entre personas mayormente vulneradas por la intersección de diferentes condiciones (color de la piel, género, territorialidad) y dificultades que afectan su inserción y desarrollo académico, equivalente a otros grupos poblacionales, recomendamos: potenciación del nivel educativo de estos grupos (población no reconocida como

blanca, rural y semiurbana, féminas) desde la primera infancia. En este sentido, consideramos que desde esas edades se aprovechen las oportunidades que ofrece la socialización institucional no reproductora de estereotipos que estigmatizan relaciones jerárquicas, y sí, que contribuyan a cimentar insumos culturales favorables de integración social en las etapas ulteriores. Contribución al desarrollo no solo por la formación en valores (en su más amplio espectro) también por el aporte material en la amortización de las carencias.

Acciones que pudieran reducir la brecha desde un enfoque interseccional

Una acción concreta implicaría asignación de plazas en círculos infantiles por cuotas según criterios que tradicionalmente han representado personas en desventajas sociales. Este otorgamiento usualmente es resultado de un orden jerárquico en el que se priorizan progenitores con nivel profesional y ciertos sectores laborales como la salud; al menos en el nivel profesional la población de piel negra está menos representada. Igualmente, complementar acciones de este tipo con concentración de recursos materiales orientados a la satisfacción de necesidades básicas en grupos poblacionales con ingresos per cápita inferiores al salario medio del contexto cubano, en el que como tendencia están las familias de piel negra y un grupo de mujeres que aparecen como jefas de familias, pero, a partir de divorcios, maternidad soltera. Mejorar los sistemas de instalaciones y servicios en contextos vulnerables, como los rurales y semiurbanos, que favorezcan el abastecimiento y la promoción cultural. Una corrección gradual del capital cultural y financiero favorece la calidad de vida de la condición humana que incluye el desarrollo académico como dimensión multidimensional y plurideterminada.

Sexismo en la educación y el lugar de trabajo

Marlène Clisson

Escuela de Tecnología Superior (ETS), Quebec

Muchas personas pueden haber sido testigos de ciertas formas de sexismo, o quizá víctimas de ellas, sin ser capaces de nombrarlas o definir las. Algunas personas pueden haber oído hablar de *manterrupting* o *mansplaining*, sin saber realmente lo que significan. Antes de explicar estos diferentes términos, considero importante (re)definir el sexismo: *toda discriminación contra las mujeres en los distintos ámbitos de su vida*. Pero aquí nos referiremos más concretamente al sexismo en el lugar de trabajo y en la educación.

El sexismo en el trabajo suele estar asociado a las desigualdades salariales (Cruz Palacios, 2022), a las mujeres que han perdido su empleo tras una baja por maternidad (Landry, 2022) o a las que no han sido ascendidas por su sexo (Lafortune *et al.*, 2022), su religión o por ser ya madres (Guillot, 2022; Landry, 2022).

Sin embargo, hay otras formas de sexismo que son más difíciles de identificar. He aquí algunas de ellas. Muchos de los términos utilizados están en inglés, y si existe un equivalente en francés, rara vez o nunca se utiliza. Se trata de palabras bastante nuevas, por lo que su definición sigue evolucionando. Poner una palabra, una definición a una experiencia vivida por mujeres ayuda a reconocer un problema recurrente y a empezar a encontrar soluciones. He aquí algunas situaciones sexistas seguidas de ideas para solucionarlas.

Sexismo benévolo

El *sexismo benévolo* es una de las formas más sutiles. Durante una entrevista para un trabajo de asistente de investigación, un profesor quizás bienintencionado puede convencer a una candidata de que el puesto al

que opta no es para ella, porque el equipo es esencialmente masculino, o porque el trabajo se prolonga hasta altas horas de la noche, etc. En resumen, este profesor está practicando lo que se conoce como sexismo benevolente. Esta es una de las formas más difíciles de discernir, porque puede aparecer como útil, y el hombre puede ser visto como un caballero (Sarlet y Dardenne, 2012). Sin embargo, detrás de esta atención “caballeresca” se esconde la idea de que las mujeres son frágiles, incapaces de funcionar en un entorno exclusivamente masculino, que no están disponibles en todo momento porque tienen una familia en casa o tienen miedo a la noche. Las mujeres son inferiores a los hombres por estas supuestas “desventajas”. La persona que piensa que está haciendo lo correcto está, de hecho, perpetuando estereotipos que denigran a las mujeres. El peligro para una estudiante es sentirse incompetente, como si no perteneciera a la investigación. Esta actitud también puede devaluar a una mujer en el lugar de trabajo y disuadirla de cambiar de empleo o de desarrollarse armoniosamente a partir de entonces.

Mansplaining

Mansplaining es una situación descrita por Solnit (2008, 2018) cuando, en una fiesta, un hombre interrumpe (*maninterrupting!*) a una autora cuando menciona el tema de su último libro, para hablarle de un libro sobre el mismo tema. Resulta que de lo que se estaba hablando era de su libro, pero él no la escuchó y siguió hablando. Algunas profesoras también denuncian este tipo de comportamiento masculino en las reuniones de los comités de programa. Cuando las mujeres quieren dar su opinión, sus colegas masculinos les impiden expresarse con comentarios inapropiados: “Ya te lo explicaremos, ya te diremos cómo funciona” (Guillot, 2022, p. 23). Es lo que se denomina *mansplaining*, en el que un hombre explica de forma condescendiente un tema o una forma de hacer las cosas a una mujer, a pesar de que generalmente es una especialista en la materia (Solnit, 2008, 2018).

Maninterrupting

En reuniones, conversaciones o programas de televisión, las mujeres son interrumpidas con demasiada frecuencia cuando están hablando (Lafortune *et al.*, 2022). Para demostrarlo, Bennett (2015) analizó debates políticos estadounidenses y demostró que las mujeres eran

interrumpidas con más frecuencia que los hombres. Bennett denomina a este fenómeno *manterrupting*. Se trata del caso concreto en el que un hombre interrumpe repetidamente a una mujer. Existe un término neutro desde el punto de vista del género: *talk-blocking*. Sea cual sea el nombre, el efecto es devaluar el discurso de las mujeres y silenciarlas. Les impide desarrollar sus ideas y expresar sus pensamientos en reuniones de negocios o debates políticos.

Bropropriating

Bennett (2015) menciona otro fenómeno, *bropropriating*. Esto ocurre cuando una persona se apropia de las ideas de una mujer. En una reunión de equipo, por ejemplo, a una mujer se le ocurre una idea. Nadie reacciona, pero unos instantes después, alguien -normalmente un hombre- repite lo mismo, y todos apoyan la idea. La apropiación de las ideas de las mujeres por parte de los hombres no es una situación nueva. Ocurre en varios niveles. Puede ocurrir simplemente en una reunión, cuando se intercambian ideas. Pero también se da en situaciones en las que ciertos descubrimientos científicos han sido literalmente robados, como en el caso de la física Lisa Meitner o la bióloga Rosalind Franklin. Los hombres se han apropiado de sus investigaciones, de sus resultados, o simplemente han omitido mencionar su nombre en un artículo científico. Algunos incluso han ganado un Premio Nobel por descubrimientos que no les pertenecían. Es lo que se conoce como “efecto Matilda” (CAUT, 2019).

Otros fenómenos

Hay otros fenómenos sexistas bien conocidos: el techo de cristal, o la dificultad que tienen las mujeres para acceder a puestos directivos (OQLF, 2017); el *club de los chicos*, que es una red formada generalmente por hombres que se ayudan entre sí y excluyen a las mujeres de la toma de decisiones (Delvaux, 2019).

A veces es difícil darse cuenta de que una situación es sexista o, sencillamente, es difícil intervenir y encontrar las palabras para ponerle fin. He aquí algunas propuestas de solución.

¿Cuál es el papel de cada uno como testigo?

En primer lugar, todo el mundo se ve afectado cuando una situación sexista plantea un problema.

En CTIM, por ejemplo, muchos colegas varones apoyan ahora el movimiento para contrarrestar los estereotipos y prejuicios sobre las mujeres. Los hombres desaprueban los comentarios sexistas y los gestos inapropiados de sus colegas. Escuchar diferentes voces que se manifiestan contra el sexismo en CTIM nos da esperanzas de avanzar hacia una mayor igualdad y equidad.

Lafortune *et al.*, 2022, p. 72

¿Cómo puedo intervenir como víctima o testigo activo?

Es perfectamente legítimo que la persona agraviada señale que conoce bien el tema, que es su especialidad y que no ha pedido opinión a nadie. En una reunión de trabajo, ¿por qué no intervenir ante la compañera que ha sido víctima del sexismo masculino pidiéndole que repita lo que ha dicho o invitándola a dar su opinión? Esto da a la persona que ha sido interrumpida la oportunidad de volver a hablar y da crédito a quien lo merece.

¿Qué puede hacer para evitar este tipo de situaciones?

Al moderar una reunión o un panel, procure respetar el tiempo de uso de la palabra y asegúrese de que todos hablan sin ser interrumpidos, especialmente las mujeres.

Conclusión

En conclusión, la lucha contra el sexismo está lejos de haberse ganado. “Todavía queda un gran reto por delante: seguir transformando la forma en que mujeres y hombres piensan sobre los roles masculino y femenino en la sociedad. Se trata de un proceso en el que la educación, la cultura y la práctica cotidiana desempeñan un papel decisivo, y en el que la sociedad es parte interesada” (Ochoa Ardite, 2022, p. 99).

¿Enfrenta la mujer rural retos adicionales en lo que respecta a su acceso a la educación superior e inserción en el mercado laboral?

Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez
Universidad de Holguín, Cuba

Las mujeres rurales en Cuba representaban en el 2020 el 46,3 % de la población rural general y el 21,3 % del total de la población femenina del país. En las estadísticas se hace referencia a que un 60 % de las mujeres rurales no tienen vínculo laboral, sin embargo al analizar la realidad oculta tras esta cifra, podemos ver que no contempla el trabajo no remunerado al cual le dedican la mayoría de las mujeres rurales un 80 % de su tiempo. Al leer estas estadísticas nos damos cuenta de la poca visibilidad que se les da como fuerza laboral. La sobrecarga de trabajo no remunerado impide entonces que se desempeñen en otras labores que les reportarían ingresos. Muchas veces si logran involucrarse en actividades agrícolas por ejemplo, su trabajo no se valoriza y a veces se ve relegado a actividades secundarias o de apoyo. Un panorama que nos habla de cómo la desigualdad entre hombres y mujeres afecta a estas últimas en este ámbito. “La cultura patriarcal tiene un peso mayor en las comunidades rurales, demora más en cambiar” (Bombino Y. *et al.*, 2020).

Otra cuestión que obstaculiza su acceso a trabajo remunerado es el hecho de que en zonas rurales existe un menor número de círculos infantiles o casas de abuelos, lo cual tiene como consecuencia que las mujeres, las cuales son vistas como responsables principales de las actividades de cuidados de niños y enfermos, deban permanecer en el hogar para hacerse cargo de hijos, padres, suegros, familiares con discapacidad, y no se incorporen al mercado laboral aunque tengan las calificaciones necesarias. A esto debemos añadir dificultades propias de vivir en determinadas zonas geográficas en lo que respecta a empleos en comunidades o incluso zonas urbanas.

Aquellas mujeres cuyos hogares se encuentran en zonas remotas y de difícil acceso, deben enfrentar las dificultades del transporte en nuestro contexto, lo cual significa invertir mucho más tiempo y dinero que las mujeres que habitan en zonas urbanas para llegar al trabajo y regresar a casa. Podemos escuchar historias de mujeres que prefieren dejar sus empleos debido a los extenuantes trayectos y el gasto que supone la movilidad a su lugar de trabajo. Una problemática que no solo afecta sus oportunidades de empleo sino también de superación.

Otro aspecto a considerar es la de la propiedad de tierras, la petición de créditos y los derechos patrimoniales. Si bien las leyes cubanas apoyan a la mujer, las desigualdades en este contexto son un problema real, consecuencia de una ausencia de autonomía económica y de la dependencia a una figura masculina, como el padre o el cónyuge, resultado del arraigado machismo y de una sociedad patriarcal que beneficia al sexo masculino cuando de posiciones de poder se trata.

En un estudio realizado por (Ramos Ojeda D. *et al.*, 2021) señala que al finalizar el 2019 las propietarias solo constituían un 8 %, y una experta comenta: “cuando va a haber una entrega de tierras en usufructo se beneficia a la mujer y lo ha pedido la mujer porque le dan preferencia a ella, pero quien lo trabaja es el marido, el hijo etc.”. Un claro reflejo de que no es suficiente cambiar las leyes, si bien es un paso importante, es necesario cambiar la mentalidad y desmontar los estereotipos y prejuicios.

Si relacionamos esto con los dos puntos vistos anteriormente, nos daremos cuenta de que estos obstáculos no son temas aislados que las afectan indistintamente, sino que se apilan para crear un efecto bola de nieve que hace que sea más difícil romper las barreras de la desigualdad. La raíz de la variedad de problemas a los que hacen frente las mujeres rurales se encuentra en las profundidades de una sociedad que favorece a unas zonas respecto a otras, a un sexo por sobre el otro.

Educación y mujer rural

En lo referente a la educación superior, un informe de Desarrollo Humano del año 2022 plantea que de cada 100 personas que realizan estudios universitarios en zonas rurales, 57 son mujeres. Una vez más, debemos analizar la realidad oculta tras números y estadísticas.

¿Se traduce este 57 % en una activa participación en los procesos de tomas de decisiones y puestos de dirección? Lamentablemente no. Si queremos lograr una sociedad justa y equitativa, es vital valorizar las capacidades y competencias de estas mujeres que a pesar de tener la instrucción requerida se encuentran separadas de las posiciones de poder por ese, a veces invisible pero siempre presente, techo de cristal.

Maximina y Rocío

Siempre que se analiza la situación de un grupo poblacional que es vulnerable por uno u otro motivo, no se debe dejar de observar a través del lente de la interseccionalidad. Evidentemente, no todas las mujeres rurales están en igualdad de condiciones, dentro de este grupo hay factores que hacen que algunas mujeres tengan una mayor inseguridad. Ejemplos de esto son las historias de Maximina y Rocío.

Maximina es una mujer de 55 años, toda su vida se ha desarrollado como ama de casa, al igual que su madre realizó estudios hasta el noveno grado. Actualmente vive con su marido en una zona rural a 650 metros del pueblecito de su localidad. Maximina sufre de la enfermedad de Parkinson, con síntomas como la lentitud en los movimientos, la rigidez y la pérdida del equilibrio. Rocío es una muchacha de 23 años recién graduada de Licenciatura en Historia. Al igual que Maximina, vive en una zona rural, sin embargo, más cercana a la capital de la provincia, con sus padres. Las oportunidades de superación e inserción en el mundo laboral no son las mismas para estas dos mujeres, si bien ambas caen en la categoría de mujer rural. Historias de vidas como estas, diferentes y cercanas a la vez, hacen que el fenómeno de la interseccionalidad sea imposible de obviar a la hora de trazar estrategias para lograr la equidad.

¿Qué hacer para equilibrar la balanza?

Lo primero que debemos lograr es la visibilización de una problemática que no siempre se tiene en cuenta cuando hablamos de igualdad de género. Incluir la temática de la mujer rural en los seminarios y capacitaciones dirigidas a concientizar a la población, y especialmente a aquellos que están en posiciones de toma de decisiones que pueden tener un impacto en la vida cotidiana de muchas. Comprender las dificultades

permite crear soluciones. Valorar el potencial de la mujer rural para apoyar el mercado laboral, incluyendo áreas vitales como la producción de alimentos, traerá consigo no solo la mejoría de sus vidas sino también del país.

Conclusión

Se debe reconocer la promulgación de leyes como Decreto-Ley 300, y la aprobación en el 2005 de la primera estrategia de género en el sector agropecuario, en el seno de la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños. De igual manera es un aspecto positivo el aumento de investigaciones con fuentes estadísticas que se diferencian de las realizadas en los años noventa que eran descriptivas, así como el apoyo de organizaciones internacionales como la UNICEF (Munster, 2023). Avances que sin duda alguna contribuyen a esta causa; sin embargo, queda mucho camino por andar y es necesario que no lo olvidemos, en nuestras manos descansa la posibilidad de un futuro más justo.

Raza y racismo: conceptos para un debate

La discriminación del cabello afro

Susel Abad Fis

Marybexy Calcerrada Gutiérrez

Rebeca Torres Serrano

Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez

Universidad de Holguín, Cuba

La Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, realizada en Durban (Sudáfrica) en 2001, se configuró como un importante marco en el proceso de reconocimiento formal por parte de los Estados de los efectos dañinos para los individuos y sociedades del racismo y de la discriminación por motivos de color de la piel y origen étnico. Los Gobiernos acordaron su compromiso de luchar contras las discriminaciones, aplicando a las políticas públicas direccionadas a erradicarlas un enfoque de género que refleje el complejo entramado de estructuras de opresión que generan ausencia de recursos de poder y bajo grado de autonomía en la vida de las mujeres afrodescendientes.

Aunque heterogéneas, las condiciones de violencia y violación de derechos que marcan histórica y estructuralmente la vida de las mujeres afrodescendientes en los países latinoamericanos y caribeños son, como contenido simbólico y concreto, el punto de partida para evidenciar el carácter diferenciado de su condición de género, étnico-racial y de clase.

Entre las deudas históricas que se deben saldar se encuentra la construcción eurocéntrica de la belleza, en la cual la afroestética no ha tenido espacio. En el presente artículo las autoras analizan cómo los emprendimientos

de dos mujeres basados en la afroestética constituyen un horizonte para la autonomía económica de las mujeres y un modo de revalorización de las mujeres afro ante la discriminación de sus cabellos.

Raza, género y autonomía económica de las mujeres afrodescendientes

El término “raza” se puede definir como una construcción social que parte de una adscripción de los individuos a grupos definidos fundamentalmente pero no únicamente en función de su fenotipo, resultado de una experiencia histórica que no puede entenderse fuera del campo de las relaciones sociales de dominación, que gana sentido fundamentalmente en relación con el espacio y que se articula a través de su interacción con otros ejes de diferenciación social. (Vives y Sité, 2010)

El significado de la raza no puede interpretarse independientemente de otros ejes de diferenciación social como el género/sexo, la clase socioeconómica, la orientación sexual o el estatus legal. La intersección combinada de estos ejes de opresión penaliza a las mujeres afrodescendientes, las discrimina y subordina al poder racista, clasista y patriarcal. Esta explotación racial, económica y de género es estructural, histórica y fuertemente institucionalizada en toda América Latina y el Caribe.

La doble discriminación que resulta de la combinación de género y raza provoca una sensación de tener que estar constantemente demostrando la valía personal y profesional que tiene lugar de distintas formas. En otras ocasiones deben realizar un gran esfuerzo por mostrar otras cualidades que no encajan con estereotipos racistas sobre las personas negras, como la perseverancia, la constancia, el sacrificio personal, etc. (Vives y Sité, 2010)

Vincular el combate al racismo con la búsqueda de autonomía de las mujeres afrodescendientes nos lleva a pensar que, para estas, la autonomía representa la posibilidad de sobrevivencia en un mundo racializado y clasista, donde las oportunidades de crecimiento y desarrollo son escasas y sesgadas y, en algunos casos, prácticamente inexistentes. Considerando los desafíos mayores que enfrentan ciertos grupos de mujeres, y en especial las mujeres afrodescendientes, en lo que se refiere a los temas de redistribución, reconocimiento y representación, se entiende que el logro de la autonomía no es un asunto de mujeres iguales.

Como concepto político, la autonomía de las mujeres se refiere a “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011, p. 9). Esta es, por ende, un factor fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos humanos en un contexto de plena igualdad.

La reproducción en la esfera laboral de patrones históricos de discriminación originados en el periodo colonial-esclavista en América Latina sigue siendo una realidad, aun cuando todas las normativas nacionales en la región consagren la igualdad formal entre todos los ciudadanos, independientemente de su sexo, color de piel, origen étnico u otros rasgos.

Vale la pena mencionar el planteamiento propuesto por el teórico peruano Aníbal Quijano sobre los efectos de larga duración desplegados por el colonialismo y su construcción jerárquica central, la “raza”, sobre la organización social del trabajo. El autor afirma que la categoría “negra”, blanca, india, entre otras, es decir, las nuevas identidades históricas producidas sobre la base de la idea de raza han sido asociadas a la naturaleza de los roles y lugares en la nueva estructura global de control del trabajo fundada a partir de la colonia, de manera que ambos elementos, raza y división del trabajo, quedaron estructuralmente asociados y reforzándose mutuamente (Quijano, 2000).

Eso se refleja hasta hoy en la región y, en realidad, en el escenario global de la división del trabajo, donde las poblaciones racializadas siguen, por lo general, ocupando puestos de menor prestigio y mayor precariedad. Es más, la intersección entre la división racial del trabajo, fundada a partir de la colonización, y la división sexual del trabajo ha implicado la naturalización de la presencia de las mujeres afrodescendientes en los lugares y roles más bajos al interior del mercado laboral.

Emprendimientos cubanos: ¡Qué Negra!, *Beyond Roots, Amándome*

Existen ideas diferentes sobre cómo una mujer negra debe llevar su cabello. ¿De forma natural? ¿Alisado? En experiencia de Deborah Nadima Kadulua (2022) el cabello de las mujeres negras es, a menudo, fuente de discriminación laboral o, en muchos casos, se ven obligadas a elegir entre su pelo natural y la promoción profesional.

Uno de los problemas que enfrentan las mujeres afro cuando de productos de belleza y estilización se trata, están dados porque el modelo hegemónico de belleza impone un ideal de cuerpo armonioso bajo medidas estrictas, cabello liso y rubio, ojos claros y piel blanca; parámetros que excluyen otros tipos de ser bello, definiéndolos como salvaje, exótico, feo. Por lo que, la afroestética ha sido negada y reemplazada por los cánones de belleza europeos predominantes en muchas sociedades, incluso en una cultura mestiza como la nuestra.

El tema de la belleza ha estado enmarcado por modelos dominantes en donde se define lo bello y lo feo. Estos ideales son construcciones sociales influenciadas por categorías étnico-raciales, género y clase. Por ende, las categorías: etnia, clase social y género son usadas para normativizar las relaciones entre los individuos. Estas categorías constituyen construcciones socioculturales que han convertido las diferencias de clase, etnicidad-raza y género en jerarquías de poder que justifican la posición subordinada de los no blancos y las mujeres.

Expresiones como: “es negra, pero es bonita”, “es negro, pero un negro con clase”, “todas ellas son negras de pelo bueno”, etiquetan la apariencia física y muestran como a través de los siglos, el negro es percibido en la sociedad como un ser inferior, partiendo de su aspecto físico.

Generalmente, las industrias de belleza se dedican a la fabricación de productos para mujeres afro con altos costos, y muchas veces con un efecto perjudicial de esos productos de tratamiento para cambiar la textura de su cabello, lo que ha incidido en que las mujeres afro que no tienen representación en estos espacios opten por utilizar productos no acorde a sus características físicas o tengan que comprar fuera del país, lo que sale aún más costoso.

¡Estas premisas marcaron el surgimiento en la Ciudad de Ciego de Ávila del proyecto *Qué Negra!* y *Beyond Roots* de Adriana Heredia en La Habana.

Estos emprendimientos permiten que las mujeres afro se apropien de sus estéticas, las cuales han estado excluidas en la sociedad. La construcción de productos para el uso de los cabellos afro naturales en las mujeres promueve el empoderamiento y la resistencia a los modelos hegemónicos de belleza. Estas emprendedoras se han encargado de escuchar

las necesidades de las mujeres afro frente a sus cabellos y, a partir de ahí, buscar la manera de materializar la satisfacción de esas necesidades por medio de productos naturales y económicos permitiendo el reconocimiento, la aceptación y la reafirmación de la belleza de la mujer afro, y proponiendo la diversidad y el valor de este tipo de estéticas como otras formas de percibir la belleza.

En entrevista para la Revista Bohemia (Habana, 2023), Adriana Heredia expresa que su proyecto ha resultado complejo porque “significa romper con estereotipos, adaptarse a una nueva forma de verse y aprender a amar un cabello que te enseñaron a odiar”. Por su parte, Erlys Pennycook, creadora del proyecto ¡Qué Negra! (Ciego de Ávila, 2017), explica que “...en el mundo de la cosmética a nivel internacional el cabello afro rizado ha sido excluido de lo que son los cánones de belleza, y conociendo las situaciones de la mujer afrocaribeña ... teniendo una particularidad con el clima, era necesario crear productos dedicados a nosotras las afrodescendientes del Caribe”.

Conclusión

Estas mujeres emprendedoras, no solo se han propuesto visibilizar y fortalecer las estéticas afro, sino que con sus emprendimientos logran hacer asequibles varios productos para realzar la estética afro que por mucho tiempo han estado inmersas en una sociedad dominante y racista que ha imposibilitado la inclusión de lo diferente. La idea de que hay una sola forma de ser bello, acorde con los parámetros de belleza que imponen unas características de un prototipo de mujer que no representa a todas las mujeres de la sociedad ha perdurado a lo largo de los años. Sumado a esto, está el componente histórico, donde las mujeres afro han estado sometidas a la encrucijada de diversos sistemas de opresión como las vinculadas a la etnia-“raza” y género que han permitido la construcción de estereotipos en torno a ser mujer afro, incluido los estereotipos de cómo llevar el cabello.

Racismos: esencialismo estructurante de jerarquías humanas injustificadas

Marybexy Calcerrada Gutiérrez
Universidad de Holguín, Cuba

El racismo, término discutible, es un tipo de esencialismo excluyente. Lo entendemos desde matrices ideológicas de dominación tendientes a configuraciones de identidades de lo propio como superior; e identidades abyectas, las referidas a lo otro, inferior, devaluado, por el hecho de ser diferente a la identidad dominante, como por ejemplo, el caso de la población europea frente a otras. Concepción de carácter contrapuesto entre identidades diferentes, utilizada como mecanismo de dominación.

La comprensión respecto a su origen difiere. Desde las teorías jerárquicas de poder desarrolladas respecto al mundo moderno-colonial, su origen es entendido por algunos autores en el siglo XVI; desde nuestros fundamentos histórico-teóricos ubicamos sus inicios en la antigüedad, el pensamiento consolidado en la tradición platónico-aristotélica que aún atraviesa nuestras subjetividades, se encuentran fundamentos de racismo cultural con la finalidad de excluir ciertas identidades.

El sesgo ideológico de carácter clasista que fundamenta esta antigua tradición en articulación con el pensamiento abstracto, es decir, diferir unos rasgos y ponderar el que se considera esencial y hacer de este la totalidad; propician un sistema de referencia sobre la base de modelos supuestamente universales, que dan lugar a una lógica de pensamiento binario, es la idea de un arriba y un abajo, diestra y siniestra, blanco y negro, pares donde el primer elemento indica superioridad. Esta idea, correspondiente a la estructuración de un pensamiento esencialista y binario, está en la base de los orígenes teóricos del reduccionismo de la identidad justificativa de la discriminación.

Etnocentrismo que supone la mismidad excluyente que, tendencialmente, ha afectado a personas de piel negra, mestiza, indios y mujeres. Es decir, identidad de la mismidad excluyente sustentadoras de esencialismos y discriminaciones, tipología de la identidad desarrollada por el cubano Miguel Rojas Gómez en el orden teórico-filosófico a la que antepone la identidad en la diferencia de orientación plural y local situada (Rojas, 2011).

¿Qué es el racismo? La contribución a su estudio de Frantz Fanon y Michael Foucault

Entre los autores fundamentales para la comprensión del racismo nos parece útil compartir análisis del caribeño-francés Frantz Fanon (2010), psiquiatra, filósofo, de origen martiniquez y Michael Foucault (2006), filósofo, historiador, psicólogo, francés, de gran influencia en el pensamiento que se desarrollara en la segunda mitad del siglo XX.

Además de las obras de estos autores como *Piel Negra*, *Máscaras Blancas* y *Los condenados de la Tierra* de Frantz Fanon y clásicos como *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión* de Foucault compartimos ideas desarrolladas por autores latinoamericanos respecto a estos autores como Ramón Grosfoguel (2012) y Santiago Castro Gómez (2007). Fanon (2010) resulta cardinal en la comprensión de la colonialidad y el racismo, pensamiento que desarrolla a partir de una implicada experiencia por la independencia de Argelia. Toma como referencia la línea de lo humano respecto a posiciones jerárquicas diversas que dan lugar a distintas expresiones de racismo. Sobre la línea de lo humano Fanon ubica la zona del ser, en la posición contraria: la línea del no ser. Encima de la línea de lo humano se vive privilegio racial. Esta cartografía simbólica de la zona del ser y no ser sería enriquecida por la teoría crítica decolonial del portugués Boaventura de Sousa Santos (2022).

El martiniquéz por su parte realiza análisis desde la perspectiva de la identidad y la incidencia de los mecanismos de dominación en la configuración de quiénes somos. Concibe el racismo desde el fondo de la dominación de los pueblos en el marco de los movimientos de liberación nacional de mediados del siglo XX. En esa sujeción se devalúan las producciones culturales de un pueblo, su lengua, expresiones artísticas,

formas de concebir conocimiento. Aunque el racismo biológico fue más característico en épocas precedentes al periodo en el que Fanon produce estas obras, el autor encuentra respecto a la población negra africana, escenario fundamental de sus reflexiones, continuidad de este tipo de racismo en la década de 1960: detectó la idea de que la cultura occidental prefigura al negro como impermeable a la lógica, como él mismo dice. Desde ese tiempo Fanon analizaba las ofertas culturales para los jóvenes africanos desde modelos noroccidentales.

En otra área de su estudio, Fanon entra en el análisis de la población negra de América, descubre las mismas bases hegemónicas a partir de lógicas identitarias de dominación. No obstante, con el transcurso del tiempo, la población negra en América, también subregionada, tomó conciencia de problemas propios distintos a los de África. Por ejemplo, en Estados Unidos, por mucho tiempo, las mujeres negras fueron objeto de medidas restrictivas respecto a su vestimenta; caso de la Ley Tignon implementada en Nueva Orleans en las últimas décadas del siglo XVIII que obligaba a las mujeres negras a cubrirse el cabello. En articulación, el alisado del cabello afro, como exigencia de lo profesionalmente aceptado, es una de las expresiones de violencia racial más recurrentes.

Desde su visión psicoanalítica Fanon encuentra que cuando se toma conciencia de la esclavitud, surge una conciencia afirmativa, un ejercicio de autonomía, de libertad que, según este autor, hiere y sana simultáneamente. Desde esas bases configurativas de la identidad, descubre la vertiente estética como una historia de despigmentación lacerante a partir de la referencia hegemónica del colonizador. En ese sentido desde una ética relacional justa fundada en el respeto al otro diferente, pero no devaluado por su diferencia, argumenta el diálogo intercultural como mecanismo importante para la subversión del racismo como corresponde a varios exponentes de la perspectiva humanista.

En convergencia y también disimilitudes con Fanon, como autor de referencia para el entendimiento del Racismo, también compartimos el pensamiento de Foucault, ya enunciado, respecto al cual aparece una crítica por su orientación intraeurpoea.

La teoría heterárquica de poder que desarrolla Foucault (Castro Gómez, 2007) implica relación entre diferentes flujos de poder. El filósofo del poder, como muchos lo identifican, fundamenta que en la segunda

mitad del siglo XVIII se desarrolla una tecnología de poder a la que denomina biopolítica. Se refiere a una tecnología de gobierno orientada a regular procesos vitales: natalidad, fecundidad, longevidad, muerte; en la dirección de viabilizar una vida efectiva a través de la producción de capital. Es decir, una sociedad potenciadora de un supuesto de normalidad de población en oposición a la otredad devaluada.

Foucault analiza cómo el discurso de superioridad de unas poblaciones sobre otras constituye dispositivos biopolíticos del Estado Moderno. Este discurso biopolítico varía en contenido por etapas. En el XIX por ejemplo se expresaba a través del Darwinismo social, en el XX, en los campos de concentración nazi. Este análisis a través de la historia y las diferentes situaciones representa una genealogía, que es un método característico de Foucault, en este caso una genealogía del racismo como tecnología biopolítica del Estado. Su contribución en este caso está en cómo se forma el racismo.

Desde la perspectiva de autores como Castro Gómez, Foucault tributa a demostrar que las colonias fueron un contexto de manifestación del racismo como mecanismo biopolítico de guerra. El racismo colonial es una forma específica de racismo frente a otros tipos según marcos situacionales como el que se desarrolla frente a los pobres, a los judíos. La tecnología de poder son para Foucault disciplinamientos, tesis que él desarrolla en obras como *Vigilar y castigar*, el origen del Estado toma como base el cambio de tecnologías de poder.

¿Qué tipos de racismos existen?

Grosfoguel (2012) considera que a partir de la concepción de Racismo de Fanon se abren diversas formas de racismos que dependen de las historias coloniales en las distintas partes del mundo. Así, hay categorías raciales diversas, puede marcarse por color de la piel, etnicidad, cultura, lengua, religión.

Existen diferentes tipos de racismo, que unas veces se cruzan, otras funcionan de manera relativamente independiente.

El otro evaluado, como sujeto colectivo se homogeniza, se totaliza en la medida que se identifica algún rasgo diferente que se adopta como esencial de una cierta identidad grupal. En ocasiones esos rasgos

se perciben como amenazadores; la defensa frente al presunto peligro es la globalización de tales rasgos, se obvian otros aspectos de comunidad con otras identidades colectivas y la pluralidad que existe a su interno. Entre más despectiva sea la visión del otro más tiende a homogenizarse. El mecanismo de reducción de la identidad a aspectos que se toman como esenciales es un distanciamiento defensivo.

Expresiones o tipos de racismos incluyen el racismo de color, cuyo origen diverge entre autores; inferiorización asociada a la necesidad de esclavizar mano de obra africana. Según autores este no es el primer tipo de racismo, desde antes hubo otras necesidades de fundamentar la conquista de personas presuntamente justificados en la devaluación, tal es el caso del racismo religioso, que por ejemplo en el mundo moderno colonial fue utilizado para justificar el dominio de la población originaria de América al tener cosmovisiones mítico-religiosas diferentes a la religión dominante de los conquistadores. El cristianismo fue utilizado como mecanismo de sujeción de los seres que supuestamente no tenían alma, en el caso de los africanos, por tanto podían ser tratados como animales. Este racismo religioso del siglo XVI correlacionado con un racismo biológico y cultural encuentra extensión en el racismo científico del siglo (XIX) justificativo también del control de poblaciones por su supuesta inferioridad biológica, con expresiones de los grandes genocidios en el s (XX). Autores como Grosfoguel (2012) sintetizan que en dependencia de la historia local/colonial la inferiorización puede definirse o marcarse a través de líneas religiosa, étnicas, culturales o de color.

Tema 5

La interseccionalidad en el lugar de trabajo y la violencia

Fichas

Interseccionalidad: una herramienta para analizar las desigualdades

*Aparece en el video:
Marybexy Calcerrada Gutiérrez*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo es posible identificar los orígenes de las situaciones de opresión que viven determinadas personas?

Resumen del contenido

Analizar, desde una perspectiva interseccional, los procesos de discriminación permite comprender que las desigualdades no se producen únicamente en un aspecto concreto, ya sea por razones de género, color de piel o situación económica, entre otras causas. La interseccionalidad se basa en el entrecruzamiento de diferentes ejes de diferencia y los modos de opresión resultantes. Cualquier forma de inferioridad es una expresión de violencia, porque va en contra del reconocimiento de cada persona como ser humano pleno, con dignidad y derechos.

Animación

- ▶ Para facilitar este tipo de debate, es importante dominar la idea general del enfoque interseccional para poder profundizarla en el grupo y comprenderla a través de ejemplos. Para ello, se propone un resumen de su significado:
 - El enfoque interseccional es una herramienta para analizar el origen y la reproducción de las desigualdades sociales resultantes de relaciones de poder injustificadas. Se basa en el hecho de que estas desigualdades resultan de la combinación de diferentes condiciones sociales, construidas histórica y culturalmente como situaciones de inferioridad. Al mismo tiempo, estas condiciones sociales configuran criterios identitarios como agrupaciones por color de piel, origen

territorial, orientación sexual, edad, problemas de salud, afiliación religiosa, entre otras identificaciones, que clasifican a las personas en categorías jerárquicas. Este enfoque revela que las personas viven situaciones de desvalorización y exclusión, no solo a través de la definición de uno de estos criterios, sino también a través de la articulación (intersección) de varios de ellos.

- ▶ Solicitar para compartir sus ideas sobre las manifestaciones de discriminación que pueden darse en el aula o en otros contextos de interacción social.
- ▶ Invitar a compartir ejemplos de acoso físico, psicológico, verbal, sexual, social y ciberacoso, utilizando un enfoque interseccional.
- ▶ Analizar las consecuencias que el acoso puede tener en las víctimas, utilizando preguntas como las siguientes
 - ¿Qué impacto tiene el acoso en las víctimas?
 - ¿Qué soluciones se pueden prever para acabar con el acoso?

Preguntas para la discusión

2. A pesar de las experiencias opresivas que algunas personas han vivido durante mucho tiempo, ¿sería posible cambiar los efectos de esa opresión?
3. ¿Qué acciones podrían mejorar el bienestar de alguien que sufre opresión?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 30.

Interseccionalidad en el contexto cubano

*Aparece en el video: Marybexy Calcerrada
Gutiérrez*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué se entiende por interseccionalidad?
2. ¿Cómo se manifiesta en el contexto cubano?

Resumen del contenido

El enfoque interseccional constituye una herramienta que posibilita analizar el origen y reproducción de desigualdades sociales devenidas relaciones de poder injustificadas. Tales inequidades resultan de la combinación de diferentes condiciones sociales, histórico-culturalmente construidas como situaciones de inferioridad. Al mismo tiempo, estas condiciones sociales configuran criterios de identidad como agrupaciones por: color de la piel, procedencia territorial, orientación sexual, edad, problemas de salud, adscripción religiosa, entre otras identificaciones que categorizan jerárquicamente a las personas. Desde este enfoque se revela que las personas viven situaciones de devaluación y exclusión, no solo por la definición de uno de estos criterios; sino por la articulación (intersección) de más de uno. La exposición de esos fundamentos se ilustra en disímiles situaciones concretas del contexto cubano.

Animación

- ▶ Enumerar ejemplos de situaciones discriminatorias.
- ▶ En equipo, hacer emerger las causas de estas situaciones de discriminación.
- ▶ Discutir las posibles soluciones de los individuos, el sistema escolar y la sociedad.

Preguntas para la discusión

3. A pesar de las experiencias de opresión que viven algunas personas por mucho tiempo ¿Cómo sería posible cambiar sus efectos siguiendo un enfoque de interseccionalidad?
4. ¿Qué se puede hacer para lograr el bienestar de las personas que sufren opresión?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 30.

F34

Enfoque sociopedagógico interseccional sensible al EDI¹

*Aparece en el video:
Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles son los principios de un enfoque sociopedagógico interseccional?
2. ¿Qué principios se acercan a tu propia práctica docente?

Resumen del contenido

El texto propone nueve principios de un enfoque sociopedagógico sensible al EDI, los que son:

1. Adoptar una postura que se desarrolle a través de la reflexión colectiva.
2. Fomentar la apertura para escuchar comentarios e introducir cambios.
3. Adoptar una perspectiva interseccional y tener en cuenta a todas las personas con todas sus diferencias.
4. Utilizar una redacción y un lenguaje inclusivos.
5. Reconocer la heterogeneidad como ayuda para el aprendizaje y la reflexión.
6. Demostrar y mostrar confianza en la capacidad de las niñas y las mujeres para tener éxito en los campos CTIM.
7. Evitar la categorización y la generalización.
8. Adoptar una posición de práctica reflexiva-interactiva.
9. Considerar que no todos los grupos sociales, como las mujeres, son homogéneos.

1. Equidad, diversidad, inclusión.

Animación

Iniciar una práctica reflexiva-interactiva a partir de las dos preguntas siguientes:

- ▶ Pensando en su práctica docente y profesional, ¿qué características le atribuiría (proveer cinco o menos)? Estas características pueden manifestarse mediante una expresión o una afirmación. Puede inspirarse en lo que otros dicen sobre su práctica, su enseñanza o sus intervenciones.
- ▶ Para cada característica, poner un ejemplo de cómo se pone en práctica.

Reflexionar, colectivamente, sobre los elementos y las inspiraciones que surjan del debate anterior para introducir cambios en su propia práctica y pregúntese:

- ▶ ¿Qué características de su práctica favorecen una equidad sociopedagógica sensible al EDI? Explíquese.
- ▶ Examinar sus propias prácticas y pregúntese cómo cumplen los principios de un enfoque sociopedagógico interseccional sensible al EDI.

Pregunta para la discusión

3. ¿Cómo aplicar un enfoque sociopedagógico interseccional sensible al EDI?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 31.

El sexismo en la educación y el lugar de trabajo

Aparece en el video:
Marlène Clisson

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo es una situación de sesgo de género en la escuela y en el trabajo?
2. ¿Cómo reaccionó ante estas situaciones?

Resumen del contenido

Varias formas menos conocidas de sexismo ofrecen definiciones bastante recientes:

1. sexismo benevolente: actitud de ayuda por parte de un hombre cuya intención es proteger a las mujeres, como si fueran seres frágiles;
2. *mansplaining*: actitud condescendiente por parte de un hombre, destinada a explicar un tema a una mujer cuando ésta es especialista en la materia;
3. *maninterrupting*: interrupción del discurso de las mujeres por parte de los hombres durante conversaciones o reuniones;
4. bropropiación: apropiación por parte de un hombre de una idea expuesta por una mujer;
5. efecto Matilda: minimización, o incluso omisión deliberada, de la contribución de las mujeres a la investigación científica.

En algunos casos, apropiación del trabajo intelectual de estas mujeres. Se sugieren posibles soluciones para las víctimas y los testigos de tales situaciones: denunciar el malestar; intervenir para devolver la palabra a la parte perjudicada; pedir la opinión de la persona que ha intervenido menos o cuyo discurso ha sido interrumpido.

Animación

- ▶ Identificar situaciones que correspondan a las definiciones de las diferentes formas de sexismo, como testigo o como víctima, durante los estudios o en el lugar de trabajo. Discutir las diferentes reacciones de los presentes cuando esto ocurrió. Reflexionar sobre lo que se podría haber hecho de otra manera.
- ▶ En pequeños grupos, cada persona relata una o varias situaciones problemáticas o incómodas que haya vivido o presenciado. Entre las situaciones mencionadas, identifiquen los elementos sexistas, aquellos que mostraron una diferencia de trato entre los hombres y las mujeres presentes. En el grupo completo, reflexionar sobre lo que se podría hacer para evitar que estas situaciones continúen.
- ▶ Dar visibilidad a las mujeres en un campo concreto organizando jornadas Wikithon¹. Para empezar, en pequeños grupos, crear una página ficticia de Wikipedia sobre una mujer, una organización feminista o mejorando páginas ya existentes. He aquí algunas ideas de temas:
 - mujeres y astronomía;
 - mujeres de las Primeras Naciones;
 - mujeres pioneras en su campo;
 - mujeres y el techo de cristal.

Algunas organizaciones y bibliotecas están ayudando a organizar jornadas Wikithon. Las páginas ficticias pueden servir de base para una exposición.

Pregunta para la discusión

3. ¿Qué se puede hacer para que no se pasen por alto las ideas y las voces de las mujeres durante las reuniones, los debates y el desarrollo de los proyectos?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 33.

1. Wikithon es un proceso que puede introducirse en su marco de gestión del conocimiento para ayudarle a crear un recurso de conocimiento basado en wikis.

Interseccionalidad: la situación de las mujeres en el medio rural

*Aparece en el video:
Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles son los retos prácticos que enfrentan las mujeres rurales cubanas que cursan estudios universitarios?
2. ¿Cómo les afectan estos retos?
3. ¿Qué opina de la visibilidad que se da a las dificultades a las que se enfrenta este importante grupo de la población cubana?

Resumen del contenido

Ser mujer conlleva indudablemente retos relacionados con el mundo del trabajo, pero existen situaciones que desfavorecen a unas mujeres más que a otras, como es el caso de las mujeres rurales. Por lo general, las mujeres rurales cubanas enfrentan dificultades que no conocen las mujeres que no viven en estas regiones agrícolas para cursar estudios universitarios y posteriormente incorporarse al mercado laboral. La sobrecarga de trabajo no remunerado que experimentan las mujeres que viven en las zonas rurales, sus responsabilidades familiares y su lejanía geográfica de los centros urbanos dificultan que puedan cursar estudios universitarios o encontrar un trabajo estable y adecuadamente remunerado. Estas mujeres también podrían asumir responsabilidades de liderazgo y toma de decisiones en sus propias comunidades, por ejemplo siendo propietarias de su propia casa. Desgraciadamente, los hombres tienen mucho poder en este ámbito.

Animación

- ▶ Comentar el siguiente extracto de un artículo escrito en 2021 con motivo del Día Internacional de la Mujer Rural, que se celebra cada 15 de octubre. El artículo informaba sobre los datos extraídos de un estudio titulado Condición y posición de la mujer rural (Bombino, Anaya, Echevarría y García, 2020): “Las cifras muestran que más del 60 % de las mujeres rurales no tienen ninguna relación con el mercado laboral, pero ¿son realmente inactivas?”. La Encuesta Nacional de Igualdad de Género revela que la tasa de participación de las mujeres rurales en el trabajo no remunerado es del 98,39 %, lo que representa el 80 % de su tiempo, frente al 69 % de las mujeres urbanas”.
 - ¿Qué significan estas cifras para usted?
 - ¿Qué interpretaciones se pueden extraer?
- ▶ Ilustrar esta realidad con historias personales o experiencias de miembros de tu familia, amigos, de conocidos, etc.

Preguntas para la discusión

4. ¿Conocías la situación a la que se enfrentan las mujeres en las zonas rurales? En caso afirmativo, ¿a qué se refiere? En caso negativo, ¿qué has aprendido que te parezca interesante?
5. ¿Qué has aprendido sobre el acceso de las mujeres rurales a la educación y al mercado laboral?
6. ¿Qué pistas de reflexión, o incluso soluciones, sugerirías para favorecer el acceso a la enseñanza superior y la integración en el mercado laboral de las mujeres que viven en zonas rurales?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 34.

F37

Raza y racismo: conceptos a debate

Discriminación vinculada al pelo afro

*Aparece en el video:
Susel Abad Fis*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es la raza?
2. ¿Existen seres humanos superiores e inferiores? ¿Cuáles son? ¿Por qué han de ser superiores o inferiores?

Resumen del contenido

La raza como categoría explicativa de las diferencias entre los seres humanos carece de base científica; se ha demostrado que la raza no está vinculada a un hecho biológico. Sin embargo, el legado histórico de la raza está siempre presente como construcción sociohistórica. Por lo tanto, forma parte integrante de las relaciones sociales cotidianas, en la medida en que estructura las jerarquías raciales, los estereotipos y los prejuicios que justifican el racismo. El racismo se nutre de ideologías que postulan la existencia natural de razas superiores con mayor capacidad de adaptación que otras. Este concepto forma parte de una imposición hegemónica que justifica la explotación de unas sociedades sobre otras y legitima las desigualdades económicas y sociales.

Animación

- ▶ Pedir al grupo que investigue la definición de los siguientes conceptos: raza, racismo, racismo cultural, racismo institucional, racismo epistémico, racismo estructural y microrracismo.
- ▶ Pedir al grupo que identifique expresiones de carácter sexista o racista. Interpretar estas expresiones con todas las personas del grupo. Ejemplos de estas expresiones son:
 - “Los negros son todos unos vagos”,
 - “Para ser negra, es muy guapa”,

La interseccionalidad en el lugar de trabajo y la violencia

- “El pelo liso te sienta mejor”,
 - “No soy racista, pero...”,
 - “Todos los negros saben bailar”,
 - “Tiene que ser un negro el que ha hecho esto”,
 - “Los inmigrantes nos roban el trabajo”, etc.
- Analizar en el grupo éstas y otras frases recurrentes que se oyen en el habla popular y que reproducen ideas y estereotipos en el lenguaje e incluso en las acciones de las personas.

Preguntas para la discusión

Las razas humanas no existen, pero el racismo sí. Se trata de una observación.

3. ¿Cuáles son las manifestaciones recurrentes del racismo en nuestra sociedad?
4. ¿Qué acciones podrían ayudar a reducir o incluso eliminar estas manifestaciones?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 35.

Microagresiones en el lugar de trabajo: ¿mito o realidad?

*Aparece en el video:
Rebeca Torres Serrano*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué son las microagresiones?
2. ¿Cuáles son sus principales características?

Resumen del contenido

Las microagresiones son interacciones o comportamientos sutiles que pueden quedar enmascarados por comentarios hechos en forma de cumplido por alguien que no es consciente de la influencia de sus palabras y de los mensajes subyacentes, pero que comunican en sí mismos prejuicios contra grupos históricamente marginados por prejuicios raciales, de género, religiosos, de orientación sexual, de discapacidad y de otro tipo. Se han identificado los siguientes tipos de microagresiones (Wing Sue, 2010):

- ▶ Microagresiones: insultos y vejaciones verbales o de comportamiento;
- ▶ Microinsultos: estereotipos prejuiciosos mediante comentarios insensibles sobre la inteligencia, la moralidad o la pertenencia a un grupo de una persona;
- ▶ Microinvalidaciones: comentarios que devalúan o niegan la experiencia vivida por personas marginadas.

El objetivo es aprender a identificar las microagresiones a través de una práctica reflexiva-interactiva, para tener cuidado de no utilizarlas y de no tolerarlas cuando se utilicen contra nosotros/nosotras, y actuar para ser educados y comprensivos, respetando siempre la otredad.

Animación

- ▶ Fomentar una reflexión colectiva sobre las diversas manifestaciones de microagresiones que pueden darse en el entorno profesional y que no siempre se reconocen como tales. Sacar a la luz ejemplos vividos o percibidos por otras personas.
- ▶ Elaborar una lista de comportamientos y argumente sobre la naturaleza de la microagresión, si la hay, y sobre cómo reaccionar en estas situaciones. Ejemplos:
 - “Estás muy delgada, deberías comer más”.
 - “¡Qué elocuente eres!”
 - “Mi jefa está loca, ¡es una histérica!”
 - “¿Ese es tu pelo de verdad?”
 - “¿Puedo tocarte el pelo?”
 - “Creo que lo que quería decir era...”
 - “Y... ¿no te da calor ese pañuelo?” (refiriéndose al hiyab)
 - De un hombre a otro: “Hay que ayudar a la jefa. La pobre no tiene tiempo para nada.”

Pregunta para la discusión

3. ¿Cómo podemos hacer frente a las microagresiones en el lugar de trabajo?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular a los textos 32 y 35.

Tema 6

La influencia de la COVID-19 en el trabajo de las mujeres

Textos

Mujeres en la educación y la salud: situación durante la pandemia de COVID-19

Vilma Páez Pérez

Universidad de Holguín, Cuba

Salvador Escalante Batista

Universidad de Ciencias Médicas de Holguín, Cuba

Dos pilares de la sociedad cubana lo constituyen los sectores de la educación y de la salud. Ambos son gratuitos, universales e inclusivos. La misión del sistema de educación es elevar el nivel cultural de toda la población, que se complementa con la educación universitaria encargada de la preparación de los profesionales y técnicos de nivel superior que necesita el país así como el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en las universidades y entidades de ciencia, tecnología e innovación.

El sistema de salud presta especial cuidado a la atención primaria de salud como estrategia y eje fundamental de su trabajo. Entre sus objetivos priorizados está continuar avanzando hacia la salud universal, mejorar la salud de la población, incrementar la calidad de los servicios, y hacer más eficientes y sostenibles sus acciones para lo cual se trabaja sin descanso.

En ambos sectores la presencia femenina es mayoritaria, ya que cerca del 70 % de sus trabajadores son mujeres tanto en el personal especializado como en el de apoyo y de dirección.

Las alianzas estratégicas que se establecen entre todos los sectores de la población, los organismos del estado y las instituciones sociales constituyen una fortaleza de la sociedad cubana. No es de extrañar entonces que dos de los sectores que más se involucraron en la lucha contra la pandemia de la COVID-19 fueran, precisamente, el de la salud y el de la educación desde los diferentes frentes que se diseñaron por el Estado y el Ministerio de Salud Pública para contrarrestar sus efectos negativos en la población.

COVID-19, un reto para el sistema de salud cubano

En Cuba, el primer caso de COVID-19 fue reportado el 11 de marzo del 2020, fecha que marcó un antes y un después en el Sistema Nacional de Salud Cubano, y sus efectos repercuten hoy en todas las esferas de la vida de la población. Pero desde antes, desde enero de ese año, cuando la llegada al país de la pandemia parecía inevitable, en Cuba se había diseñado y comenzado a implementar el Plan de Medidas para el Enfrentamiento a la COVID-19. Se aplicó un sistema de vigilancia permanente de los síndromes respiratorios a fin de detectar casos sospechosos de estar contagiados y tomar las medidas pertinentes. Para evitar la propagación del contagio, una vez identificado el caso sospechoso, se aislaba en una institución y se le realizaba un estudio epidemiológico, se identificaban los contactos que había tenido en los 14 días previos y a estos se les realizaba una evaluación clínica, además de llevarlos a un aislamiento necesario que permitiera evitar la propagación de la enfermedad.

En ese aislamiento desempeñó un rol fundamental el acondicionamiento de todas las instalaciones educativas que contaran con residencia para los estudiantes y cocina, en su inmensa mayoría pertenecientes al sector de la educación. Esto constituyó una fortaleza, pues estas facilidades de ingreso permitían sacar de la comunidad a las personas que presentaran algún síntoma y a los contactos de los casos positivos, y con ello se pudo disminuir el número de contagios y el número de muertes por la pandemia.

Se reforzó la vigilancia médica diaria en la población con un pesquisaje casa por casa para conocer el estado de salud de las personas. En estas pesquisas trabajaron no solo personal especializado y de enfermería y estudiantes de Ciencias Médicas, sino también estudiantes y personal docente de escuelas y universidades, así como personas de otros sectores de la población,

El país invirtió recursos y apoyó las investigaciones para luchar contra la pandemia y reducir el contagio, los síntomas graves de la enfermedad y la muerte. Se trabajó intensamente para crear una vacuna y se logró producir 5 candidatos vacunales, dos de los cuales se convirtieron en vacunas Soberana (I y II) y Abdala que permitieron, en un corto plazo, inmunizar a toda la población cubana mayor de dos años. (Yaffe, 2022)

La mujer y la COVID-19 en Cuba

Las mujeres cubanas han desempeñado un rol decisivo en el desarrollo económico y social de Cuba y, año tras año, han hecho aportes significativos a la ciencia cubana. En el caso de la salud pública su presencia es mayoritaria y constituyen núcleos fuertes en las investigaciones, la atención primaria de salud y en la labor internacionalista que cubrió más de 50 países durante la pandemia. En el área de las investigaciones científicas, en la lucha contra la COVID-19, se destaca la labor realizada por las científicas cubanas. Un ejemplo de ello es la participación de mujeres (48 %) en los equipos de investigación que desarrollaron las vacunas cubanas. La Doctora Marta Ayala Ávila, quien es también la directora general del Centro de Ingeniería Genética y Biotecnología de Cuba, coordinó el proyecto de desarrollo para las vacunas “Abdala” y “Mambisa”. La vacuna “Abdala” se convirtió en la primera vacuna anti-SARS-CoV-2 desarrollada y producida en América Latina y el Caribe.

Si bien es cierto que la pandemia afectó a todos sin distinción de edad, sexo, color de la piel o situación económica, también lo es el hecho de que las mujeres, por tradición cultural, son las que mayor peso llevan en la atención a la familia, las tareas del hogar, y en el cuidado de las personas mayores o vulnerables por alguna discapacidad. Ellas sufrieron los efectos de la pandemia con mayor rigor.

Un estudio realizado en Cuba, *Gender and fear of COVID-19 in a Cuban Population Sample* (Broche-Pérez, *et al.*, 2022) corroboró la tendencia internacional: las mujeres experimentaron una vulnerabilidad psicológica mayor durante la pandemia que los hombres. Esta muestra incluyó a 772 participantes mayores de 18 años que determinó que ser una persona del género femenino era un predictor de niveles medios y altos de sobrecarga física y mental, de incertidumbre ante el futuro incierto provocado por el miedo a la pandemia.

Ahora bien, los sentimientos que despiertan las mujeres al verse frente a una pandemia tan devastadora y además impredecible hicieron que despertaran en ellas sentimientos encontrados, sentimientos de miedo al contagio o de miedo de contagiar a la familia, de perder a miembros de su familia y de la comunidad, pero también de una fortaleza sin límites que las hicieron protagonistas ideales en la lucha contra la pandemia.

Las mujeres del sector de la salud se vieron involucradas en disímiles tareas: en la atención primaria, en la atención especializada, en la investigación, en el pesquaje en las comunidades, en los centros de aislamiento, en las brigadas médicas que ante la pandemia han colaborado en otros países brindando sus servicios como doctoras, enfermeras y técnicas (Romero A. M., 2020). Tuvieron que dejar a la familia y sus aspiraciones personales para estar en la zona roja, en atención directa a las personas enfermas durante dos semanas y luego dos semanas más en aislamiento para tener la seguridad de no llevar la enfermedad a casa.

Para las mujeres universitarias, el panorama no fue diferente, aunque si se le añade estar en un medio no habitual de trabajo, la carga emocional fue muy fuerte. Dejar casa, familia, trabajo durante dos semanas o tres meses para estar en los centros de aislamiento haciendo múltiples tareas para garantizar el buen funcionamiento de los mismos, apoyar en todo lo que fuera necesario al personal de la salud y a las autoridades del territorio en el trabajo con la población, no resultó tarea fácil. Para las que no se pudieron incorporar a tareas de apoyo a la salud, trajo consigo otras múltiples actividades a realizar. Trabajar desde la casa también se convirtió en un desafío porque no todas tenían en sus casas las posibilidades de hacer investigaciones por falta de acceso a la información, equipamiento o de conexión a la internet. Preparar e impartir clases de otra manera, atender a sus estudiantes en cualquier momento o cuando fuera posible. En la casa debían prestarle mucha más atención a la familia y vivir con el sobresalto de que alguien se pudiera contagiar. Sin embargo, se convirtieron en personas más enfocadas, con una mayor resiliencia, más fuertes para enfrentar esas situaciones tan difíciles cuyas secuelas todavía estamos sufriendo.

Dos testimonios

1. Enfermera intensivista de la sala de oncología, acostumbrada a trabajar con pacientes críticos, al referirse a su participación en la atención a pacientes graves con COVID-19, dijo lo siguiente: “Llevo muchos años trabajando con pacientes en estado crítico en la sala de oncología, es parte de mi trabajo y me reconforta estar ahí para ellos, ayudarlos, protegerlos, aunque siempre duela la pérdida de un paciente. Sin embargo, lo que viví durante la pandemia supera todo lo vivido. Tanto en mi hospital como en el hospital de

campana en el que trabajé durante tres meses en la pequeña isla de Santa Lucía, el miedo no se separaba de mí ni un solo instante. No por mí, sino porque pensaba en mis padres, adultos mayores que podían enfermar y morir de aquella manera tan horrible. Aun hoy, tengo pesadillas y tomo medidas extremas de higiene antes de llegar a casa”.

2. Profesora universitaria, con alto cargo de dirección en la Universidad, estuvo durante tres meses al frente de un centro de aislamiento. Para ella, ingeniera industrial, como profesional de la gestión organizacional no resultaba un problema dirigir un centro de aislamiento ubicado en una de las sedes de la Universidad e incluso llevar las estadísticas, pero recopilar información tan sensible, recibir y dar la información de los que resultaban positivos a la COVID-19, la desesperación de los familiares o personas que estaban cerca y que temían estar contagiados también, o el temor a no volverlos a ver; la pérdida de varios compañeros de trabajo, vecinos y el haberse contagiado ella misma, no solo le dejó secuelas físicas sino también mentales. En sus palabras: “...la COVID marcó significativamente mi vida y la de mis familiares, la de mi hija, que esperaba mi llegada a casa, pero que no nunca estaba segura de si iba a llegar... Eso deja marcas para toda la vida.”

Conclusión

La vida ahora se mira desde un antes y un después de la pandemia. La COVID-19 signó el fin de una etapa y el inicio de otra para muchas personas. La recuperación a nivel macro puede ser más o menos lenta o rápida, pero a nivel personal dependerá de cómo cada persona salió marcada por las secuelas de la enfermedad y las pérdidas sufridas. Para las mujeres, que siguen siendo el sostén emocional de la familia cubana, la carga sobre sus hombros continúa. Volver a los abrazos ha sido más fácil, perder el miedo a esta o a una nueva pandemia, no lo será tanto.

El descenso de la producción científica femenina en los primeros meses de la pandemia¹

Philippe Vincent-Lamarre

Universidad de Montreal, Instituto de Tecnología de Georgia, GA, USA

Cassidy R. Sugimoto

Escuela de políticas públicas, Instituto de Tecnología de Georgia, GA, USA

Vincent Larivière

Universidad de Montreal, Quebec

Todos atravesamos la misma tormenta, pero no estamos en el mismo barco.

La estratificación social es especialmente visible en tiempos de crisis, y la pandemia de la COVID-19, sobre todo en sus primeros meses, ha puesto de manifiesto muchas desigualdades sociales (Alon *et al.*, 2020; Chin, 1990; Harris *et al.*, 2016; Lin *et al.*, 2014; Wenham *et al.*, 2020). Una de ellas se refiere a la desproporcionada cantidad de trabajo doméstico que realizan las mujeres (Yavorsky *et al.*, 2015): las mujeres suelen asumir más responsabilidades parentales (Derrick *et al.*, 2022) y es más probable que sean madres solteras (Obreshkova y Goulart, 2016). Los llamados al aislamiento han enviado a muchos estudiantes a casa (Unesco, 2022), generalmente acogidos por mujeres que tienen más probabilidades de haberse pasado al teletrabajo (Brynjolfsson *et al.*, 2020). La mano de obra científica también ha migrado masivamente hacia el hogar, donde la distribución desigual del trabajo doméstico está bien documentada (Suitor *et al.*, 2001) y donde los profesores varones

1. Este texto ha sido adaptado y traducido de: Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R. y Larivière, V. (2020, 19 de mayo). *El declive de la producción investigadora de las mujeres durante la pandemia de coronavirus*. Índice Nature. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>

tienen cuatro veces más probabilidades de tener una pareja que se ocupe de todas las tareas domésticas que sus colegas mujeres (Schiebinger *et al.*, 2008). El contexto sugiere que las investigadoras tienen más probabilidades de enfrentarse a una intensificación de las responsabilidades domésticas durante el confinamiento y, en consecuencia, a una reducción de su producción científica (Minello, 2020).

Esta hipótesis se confirmó en algunos análisis preliminares al inicio de la pandemia. Por ejemplo, un estudio de mujeres economistas (Shurchkov, 2020) mostró un descenso del 12 % en la producción de prepublicaciones e informes registrados en marzo de 2020, y una reducción del 20 % en abril del mismo año, mientras que otro estudio destacó que era menos probable que trabajaran en temas relacionados con la COVID-19 (Amano-Patiño *et al.*, 2020). Del mismo modo, el número de autores en los servidores de prepublicación arXiv y bioRxiv aumentó a un ritmo más rápido que el número de autoras que presentaron trabajos durante estos meses de pandemia (Frederickson, 2020). Los editores de revistas informan de las mismas tendencias en los datos de envío (Flaherty, 2020).

Este trabajo examina el efecto de los primeros meses de la pandemia y la contención asociada en las prácticas de publicación y envío de artículos escritos por mujeres y hombres. Dado que los datos de presentación no están disponibles públicamente y que al principio de la pandemia existían algunos incentivos para la difusión en forma de prepublicaciones² (Penfold y Polka, 2020), este estudio se basa en nueve servidores de prepublicaciones que abarcan una amplia gama de disciplinas. También se ha examinado el orden de los nombres de los autores que firman cada publicación, proporcionando así un indicador del papel de liderazgo de mujeres y hombres. En total, este análisis representa datos de 327 902 prepublicaciones e informes registrados, presentados por 1,3 millones de autores, con la posibilidad de atribuir un sexo al 89 % de estas personas.

Los resultados muestran claramente una menor tasa de presentación de trabajos por parte de las mujeres en marzo y abril de 2020, en comparación con otros dos puntos de referencia: los dos meses anteriores (enero y febrero de 2020) y los mismos meses del año anterior (enero y febrero de 2019, marzo y abril de 2019). Sin embargo, existen variaciones en

2. <https://wellcome.ac.uk/coronavirus-covid-19/open-data>

función del servidor de prepublicación, observándose las diferencias más marcadas en EarthArXiv, medRxiv, SocArXiv y NBER. En arXiv y bioRxiv, la participación femenina aumentó en enero y febrero de 2020, para luego descender hasta igualar las tasas de años anteriores. El examen de las diferencias, según el orden de los nombres de los autores, ofrece una perspectiva más matizada de estas diferencias en términos de trabajo realizado: las mujeres en la posición de primer autor parecen haber sufrido una mayor reducción que las que ocupan la posición de último autor. Hay que tener en cuenta que la norma en las disciplinas científicas es asignar el primer puesto entre los autores a un novato, y el último a una persona experimentada, a menudo el responsable del proyecto. Aceptado este hecho, los resultados muestran que la pandemia afectó de forma desproporcionada a las investigadoras al inicio de sus carreras, con consecuencias negativas para sus trayectorias profesionales, dada la naturaleza acumulativa del sistema de recompensas científicas (Merton, 1968).

Se proporcionan datos para periodos de dos meses (enero-febrero y marzo-abril) en 2019 y 2020, lo que permite comparar las tendencias de las presentaciones de mujeres a diferentes servidores durante el periodo de aislamiento social en los primeros meses de la pandemia (marzo-abril de 2020) con las de los dos meses anteriores (enero-febrero de 2020), así como durante los mismos periodos en 2019. Esta comparación con los mismos meses de 2019 da una indicación del crecimiento de las prepublicaciones y registros de mujeres hasta que la COVID-19 alcance el nivel de pandemia y se introduzcan órdenes de contención en la mayoría de los países.

La pandemia no ha ralentizado el envío de trabajos a estos archivos. Al contrario, la COVID-19 ha intensificado la necesidad de una rápida difusión que pueden proporcionar las prepublicaciones. El 31 de enero de 2020, el Wellcome Trust hizo un llamamiento a editores, organismos de financiación y sociedades científicas para que respaldaran una declaración en apoyo de los esfuerzos concertados para compartir la investigación urgente relacionada con la pandemia. Esto incluía una declaración explícita instando a los investigadores a poner sus hallazgos a disposición a través de servidores de prepublicación, y haciendo un llamamiento a los financiadores y editores para permitir esta difusión temprana. La investigación relacionada con la COVID-19 es el mejor indicador del trabajo que se llevó a cabo rápidamente en respuesta a la

pandemia. Es en este momento cuando se observa la mayor pérdida de mujeres que inician su carrera, como lo demuestra su contribución generalmente inferior al tema de la COVID-19 en comparación con otros temas (lo que crea un punto de referencia). Esto puede tener graves implicaciones. La composición de la mano de obra científica tiene efectos significativos en las poblaciones de estudio (Sugimoto *et al.*, 2019). Si las mujeres y otras minorías están ausentes de la investigación sobre la COVID-19, esto puede alterar el enfoque en aspectos del virus que son particularmente importantes para ciertas poblaciones.

Estos resultados recuerdan que las instituciones harían bien en adaptarse, sobre todo en caso de pandemia, para apoyar a los investigadores noveles al principio de su carrera y no perder cohortes enteras de estas personas del futuro. Por ejemplo, sería socialmente concebible que los programas de postgrado ampliaran ciertos plazos y permitieran a los estudiantes beneficiarse de prórrogas para exámenes y defensas. Las becas de doctorado y posdoctorado se beneficiarían de una prolongación en el tiempo para ofrecer una mejor tutoría, sobre todo en un contexto así. Lo mismo cabe decir de las disciplinas que no se prestan bien a un entorno virtual (por ejemplo, los laboratorios húmedos y las que implican trabajo de campo).

Conclusión

En su conjunto, este tipo de sacudidas en el entorno de la investigación nos dan pie para reflexionar sobre cómo nuestros sistemas de evaluación y mecanismos de asignación de recursos tienen en cuenta las desigualdades en la división del trabajo para las mujeres y otras minorías. Un entorno científico sólido requiere la participación de todos los miembros de la comunidad; una crisis, ya sea en el ámbito de la salud o en cualquier otro, exige que hagamos un uso inteligente de la concientización y el aprendizaje que genera, e incluso impone. Esto significa, en el ámbito científico, entre otros, crear infraestructuras que no solo reconozcan las diferencias sistémicas entre mujeres y hombres, sino que propongan soluciones igualitarias y sostenibles. La pandemia ha remitido, pero las desigualdades no han desaparecido. Un compromiso a largo plazo con la equidad en la ciencia ayudaría, más allá de esta crisis, a certificar que puede existir un mundo más igualitario, y permitiría que surgieran proyectos viables para llegar a él.

Mujeres cuentapropistas en COVID-19

Paul Sarmiento Blanco

Bárbara Lisett Márquez Montoya

Leidiedis Góngora Cruz

Universidad de Holguín, Cuba

La COVID-19 hay que entenderla no solo como una pandemia de salud sino también como un proceso con repercusiones sociales y económicas de gran complejidad en el que alteró el sistema sanitario, impactó en el sistema económico-social, limitó actividades productivas, comerciales, laborales, servicios públicos, relaciones humanas, entre otros, a nivel mundial. En Cuba, los efectos de la pandemia repercutieron significativamente en nuestra vida cotidiana y nuestra movilidad social de una manera particular dadas las restricciones económicas que enfrenta el país, en la que las mujeres llevaron la peor parte.

En nuestro país, los estudios sobre la pandemia estuvieron encaminados a encontrar la forma de su contención y en la búsqueda de una vacuna que protegiera a la población. Se han hecho intentos por realizar investigaciones sobre las consecuencias económicas, sociales y psicológicas de la pandemia, pero aún insuficientes por lo que no se conoce la magnitud de las secuelas dejadas por esta enfermedad. Estas investigaciones deben seguir variables como secuelas en la salud de la persona que la sufrió, y para el resto de la población también con variables tales como edad, sexo, color de la piel, antecedentes patológicos, hábitos alimenticios e higiénicos, estilo de vida, sector laboral, poder adquisitivo, etc.

El sector cuentapropista sufrió la pandemia de una manera particular, en especial las mujeres del sector que tuvieron que reinventarse para poder hacer frente a todas las situaciones que se les presentaron de pronto, sin contar con los recursos, la preparación o la experiencia para salir a flote.

¿Cuáles fueron los principales retos que enfrentaron las mujeres cuentapropistas en el periodo de pandemia?

Se realizaron varias entrevistas para tener en esos testimonios el sentir de esas mujeres. El proceso de las entrevistas fue complejo. Las cuentapropistas que se pretendió entrevistar, algunas de ellas, no entienden el por qué se debe realizar una investigación sobre su trabajo o situación personal. El para qué es esto? refiriéndose en más de una ocasión al trabajo que realizamos y así lo manifestaron: “...yo no quiero meterme en un lío...”; “...el estado no me va a resolver nada..”; “...sobre el periodo de la COVID-19, mejor ni te cuento lo que tuve que hacer para conseguir que mi negocio no cerrara...”; “...yo no te voy a decir de dónde saco la mercancía...”; “no...no, deja eso mi ‘ja’¹, yo no voy a hablar de nada de mi negocio.”

No obstante, de estas conversaciones informales nos quedaron claros los siguientes elementos, sin ser absolutas: las mujeres no estamos acostumbradas a hablar sobre nuestras experiencias; ni ellas mismas reconocen el papel que realmente desempeñaron durante la pandemia; existe un temor a que la investigación pueda sacar a la luz ilegalidades al adquirir insumos para sus negocios no autorizados; por tanto, prefieren callar. Llama la atención la dicotomía que existe entre la capacidad de gestión de las mujeres cuentapropistas en el periodo de la pandemia y los estereotipos sociales, las funciones feminizadas.

¿Dueñas o empleadas?

El ser dueñas o no de su negocio, fue una de las interrogantes donde nos llama la atención la imprecisión en las respuestas de las entrevistadas “...dueña junto con mi esposo.” (Entrevistada, 2 de septiembre, 2022). “Yo soy la dueña, pero mi esposo es el que está en los papeles”. (Entrevistada No 3, 2022) “El negocio no es mío, es de mi hijo.” (Entrevistada No 2, 2022). Se reconocen como dueñas sin serlo, comparten casi siempre con un esposo, hijo, hermano o padre que administra el negocio, y ellas casi siempre trabajan en función de sus familiares. Este es un rasgo de nuestra sociedad patriarcal.

1. *mi ‘ja*, Contracción de mi hijo, *mi hija* usada como vocativo en gran parte de América para dirigirse a un hijo o, a veces también, a un compañero o amigo.

Entre las razones por las que ejercen esta función señalan: *“Mi esposo está jubilado, vivíamos en otro municipio y nos mudamos para acá y necesitábamos una entrada estable de dinero”* (Entrevistada, 2 septiembre, 2022) *“Porque tengo que hacer dinero y me da más que trabajar con el estado.”* (Entrevistada No 3, 2022). Las mejoras económicas y de estilo de vida justifican la inserción de las mujeres en el mundo del cuentapropismo.

Mujeres cuentapropistas y pandemia

Ante la pandemia, las mujeres cuentapropistas tuvieron que reacomodar su actividad económica. Indistintamente, unas se vieron obligadas a cerrar sus negocios y retirarse a sus casas, por los mismos rigores del protocolo sanitario o por la lejanía de los lugares donde ubicaron sus empleos. En el caso del sector gastronómico, varias convirtieron sus pequeños negocios en apoyo a la actividad estatal de elaboración de alimentos para centros hospitalarios y de aislamiento. De todas formas, casi en todos los casos, su estabilidad laboral y sus ingresos se vieron reducidos.

En medio de ese clima de incertidumbre ¿Cómo pudieron establecer un equilibrio entre su función laboral y el trabajo doméstico?

El equilibrio entre su función laboral y el trabajo doméstico fue un clima de mucha incertidumbre, al igual que muchas otras mujeres tuvieron que realizar las actividades domésticas y sus funciones laborales a la par. En ocasiones los familiares cercanos como esposos o hijos ayudaban; no obstante, no siempre fue así. *“Bueno, en ese sentido mi esposo me ayudó mucho en lo que yo atendía la cafetería y hacía otros mandados, él se encargaba de la casa.”* (Entrevistada No.1, 2 septiembre, 2022) *“Yo no vi ningún equilibrio, lo tenía que hacer todo tanto en mi negocio como en la casa.”* (Entrevistada No 3, 2022).

Otras, sencillamente, tomaron la decisión de cerrar sus negocios por el miedo: *“Normalmente atendemos a bastante gente en el negocio, por eso durante la COVID-19 cerramos un tiempo hasta que pasara lo peor de la pandemia por eso atendíamos fundamentalmente a vecinos cercanos.”* (Entrevistada No 3, 2022) *“Yo soy diabética, pero tenía que trabajar para ayudar a mi hija con su negocio.”* (Entrevistada No 2, 2022). El miedo a enfermarse fue uno de los principales retos.

Las que continuaron trabajando, uno de los desafíos fundamentales que debieron enfrentar fue “...*lidiar con personas que no comprendían el riesgo y no se protegían, generando un gran estrés en mí.*” (Entrevistada No. 4, 2 septiembre, 2022). “*tenía que sobrevivir para poder alimentar a mi familia.*” (Entrevistada No 3, 2022).

¿Trastornos o desajustes emocionales?

La modificación de su dinámica cotidiana en el trabajo doméstico durante la pandemia no fue mucha y así lo expresaron “*Realmente estoy acostumbrada a hacer todo lo de la casa y la cafetería que está en el portal de esta, pero en esta etapa tuve que asumir otras tareas como buscar agua, mandados para hacer colas, etc., para evitar que mi esposo saliera.*” (Entrevistada No. 1, 2 septiembre, 2022)

Con respecto a los trastornos o desajustes emocionales sus expresiones fueron diversas: “... *el miedo a que mi familia enfermara era terrible, agotador, estresante; la lejanía y preocupación por mis otras hijas y nietos era constante, la añoranza. El saber de la muerte de familiares y amigos aumentaban más el dolor y el miedo y eso provocaba que me sintiera muy triste, lloraba mucho.*” (Entrevistada No 4, 2 septiembre, 2022).

Fue bueno constatar que la mayoría de las entrevistadas percibió de manera positiva el apoyo familiar en el tiempo de pandemia “*Bueno*” (entrevistada No 5, 2 septiembre, 2022); “*¡Excelente!*” (Entrevistada No 3, 2022); “*Mi familia sabe que cuando estoy trabajando es solo eso, me tienen que ayudar a hacer las cosas de la casa y buscar la comida.*” (Entrevistada No 2, 2022).

Conclusión

Para muchas mujeres cuentapropistas la COVID-19 les afectó el equilibrio entre el trabajo y la vida cotidiana. Ya se habían acostumbrado a una vida con su propio ritmo y a la independencia económica y de pronto se vieron sin la preparación para cambiar su ritmo de vida y la incertidumbre de si podrían trabajar. Además, ha incidido en su desempeño, movilidad, forma de pensar, salud física y mental, comportamiento social y la atención familiar de las féminas.

Tema 6

**La influencia de la COVID-19 en
el trabajo de las mujeres**

Fichas

Las mujeres en la educación y la salud: la situación de la pandemia en Cuba y Canadá

*Aparecen en el video:
Vilma Páez Pérez, Salvador Escalante Batista
y Vincent Larivière*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué papel han desempeñado las mujeres en la lucha contra la COVID-19 en Cuba y Canadá?
2. A pesar de una política destinada a protegerlas, las mujeres eran más vulnerables que los hombres. ¿A qué se debe?
3. ¿Qué investigaciones se han llevado a cabo para comprender el impacto de la COVID-19 en la población, especialmente en las mujeres?

Resumen del contenido

A escala internacional, las mujeres se han visto más afectadas que los hombres por la pandemia de la COVID-19. Ellas han soportado la carga física y emocional más pesada, en particular debido a su papel en el cuidado de sus familias, su trabajo y la salud de la población. Las nuevas investigaciones sobre este tema no siempre han explorado en profundidad lo que hicieron las mujeres y las consecuencias que sufrieron y siguen sufriendo. Sin establecer comparaciones entre Cuba y Canadá, la reflexión sobre el papel desempeñado por las mujeres durante la pandemia y las consecuencias de vivir en situaciones extremas, que aún persisten, muestra la resiliencia de las mujeres para superar los retos a los que se enfrentan.

Animación

- ▶ Proponer una práctica reflexiva-interactiva sobre las experiencias personales durante la pandemia: sentimientos vividos, pérdidas sufridas y cómo se superaron. Son útiles las siguientes preguntas:
 - ¿Cuáles fueron las emociones experimentadas por las mujeres y los hombres del sector sanitario durante la pandemia de COVID-19?
 - ¿Qué soluciones se han propuesto para ayudar a las mujeres y los hombres del sector sanitario durante la pandemia COVID-19?
- ▶ Realizar una indagación para fomentar la reflexión colectiva sobre las medidas adoptadas para proteger a las mujeres y a otros sectores vulnerables de la población
- ▶ Buscar información sobre las investigaciones realizadas, en las que las mujeres también desempeñaron un papel importante y destacar el aporte realizado por ellas

Preguntas para la discusión

4. ¿Qué investigaciones conoces sobre el impacto de la COVID-19 en las personas, especialmente en las mujeres?
5. ¿Cuál ha sido la participación de las mujeres en la investigación contra el COVID-19 y los resultados de esta investigación en Cuba y Canadá?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 37.

F40

Situación de las mujeres en la investigación en periodo de pandemia

*Aparece en el video:
Vincent Larivière*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo ha repercutido la pandemia de la COVID-19 en las actividades de investigación de las mujeres?

Resumen del contenido

Las desigualdades de género en la comunidad científica están bien documentadas. Desafortunadamente, la pandemia ha exacerbado varias de ellas. La primera desigualdad se refiere a la participación de las mujeres en las actividades de investigación. En los primeros meses de la pandemia, circulaban dos discursos en las redes sociales:

1. hombres que decían “el confinamiento es genial, tengo más tiempo para terminar todos los trabajos que no tuve tiempo de terminar en los últimos años”;
2. un discurso protagonizado principalmente por mujeres jóvenes, por madres, que decían “el confinamiento es terrible, no tengo tiempo para hacer otra cosa que estudiar en casa y, esencialmente, cuidar a los niños”.

Más allá de estas anécdotas, durante los tres primeros meses de la pandemia se produjo un descenso en el número de artículos en los que colaboraron mujeres. La segunda desigualdad se refiere a la investigación específica sobre la COVID-19, ya que las mujeres no disponían del tiempo necesario para llevar a cabo actividades de investigación; no tenían tiempo para iniciar nuevos proyectos como los relativos a la COVID-19. Como resultado, la gran mayoría del trabajo de investigación sobre la COVID-19, en los tres primeros meses de reclusión fue realizado por hombres, con una perspectiva determinada que no era, precisamente, el de las mujeres.

Animación

- ▶ Antes de responder a la pregunta sobre la intención de escuchar, forme equipos de dos personas para formular la siguiente pregunta:
 - En términos más generales, ¿fue el periodo de pandemia más difícil para las mujeres que para los hombres? ¿Por qué o por qué no? ¿Por qué sí o por qué no?
- ▶ La pregunta puede enfocarse desde el punto de vista de la vida personal, familiar, social y profesional, y las respuestas deberán justificarse tanto para las mujeres como para los hombres.
- ▶ Vuelva al grupo inicial para evaluar el debate. Por último, centrarse en la vida profesional antes de volver a la pregunta inicial.
- ▶ En grupos de cuatro, responder a la pregunta inicial planteando una hipótesis que centre la atención en las actividades de investigación de las mujeres, justificándola.

Después de ver el video:

- ▶ Cada grupo de cuatro vuelve a su hipótesis para verificarla.
 - ¿Se ha confirmado y cómo?
 - ¿Se ha refutado y por qué?
- ▶ En el grupo completo, analizar las hipótesis confirmadas en los grupos pequeños.
 - ¿En qué consiste la variedad?
 - ¿Cuáles son las semejanzas y las diferencias?

Pregunta para la discusión

2. ¿Qué impacto ha tenido la pandemia en la investigación realizada por mujeres sobre la COVID-19?

El debate depende de las respuestas a todos los pasos propuestos en esta ficha didáctica. Si los participantes no abordaron este tema relativamente específico durante los debates, la discusión les ayudará a abordarlo.

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 38.

F41

Las diferentes funciones de las mujeres cubanas en la lucha contra la COVID-19

*Aparece en el video:
Vilma Páez Pérez*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué política ha seguido Cuba para proteger a su población, en particular a estudiantes y profesores del sistema educativo del país?
2. ¿Qué papel han desempeñado las estudiantes y profesoras en la lucha contra la pandemia?

Resumen del contenido

A nivel internacional, las mujeres han sido las más afectadas por la pandemia de COVID-19. Han soportado la mayor parte de la carga física y emocional. En Cuba, han tenido que ocuparse de sus familias, velar por el cumplimiento de las medidas sanitarias, realizar las tareas escolares de sus hijos, atender a los ancianos y cumplir con sus obligaciones profesionales, que en el caso de las maestras, aunque a distancia, no ha cesado. Durante el largo periodo que duró la pandemia, las personas que trabajaban en el sector de la educación se implicaron, como personas activas, en la lucha para detectar a las personas vulnerables, prevenir el contagio, atender a las personas enfermas o sospechosas de haber sido infectadas, entre otras múltiples tareas a nivel comunitario y en sus propios centros educativos, que se transformaron en centros de aislamiento u hospitales de campaña. En esta tarea se destaca la labor de las mujeres, que son la gran mayoría en este sector.

Animación

- ▶ En un juego de roles, formar tres grupos y asignar a cada uno de ellos un papel diferente que corresponda a algunas de las tareas desarrolladas durante la pandemia por el personal de educación y enseñanza superior (más de un equipo puede desempeñar el mismo papel, dependiendo del tamaño del grupo):
 - Grupo 1: Personas que continuaron trabajando todo el tiempo.
 - Grupo 2: Personas que adoptaron el teletrabajo o el cuidado del hogar y la familia.
 - Grupo 3: Personas que realizaron una actividad de atención a la comunidad (investigación, mensajería, atención de orden público).
- ▶ En cada grupo debatir y comentar el papel que ha desempeñado, destacando el papel de las mujeres para hacer frente al reto de la pandemia.
- ▶ Al final de esta discusión colectiva, cada grupo presenta a los demás equipos su contribución a la discusión, que se enriquece con el debate colectivo.

Preguntas para la discusión

3. ¿Cómo participaron las mujeres profesoras, gestoras y estudiantes universitarias en la lucha contra la pandemia del COVID-19 en Cuba?
4. ¿Qué impacto ha tenido en ellas este cambio de roles?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 37.

F42

Situación de la mujer del sector de la salud durante la pandemia de COVID-19

*Aparece en el video:
Salvador Escalante Batista*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál fue la respuesta del sistema nacional de salud cubano a la pandemia de COVID-19?
2. ¿Qué papel desempeñaron las mujeres del sector de la salud en la lucha contra la pandemia?

Resumen del contenido

El sistema de salud cubano diseñó y comenzó a implementar el plan de medidas para enfrentar la COVID-19 incluso antes de que el contagio apareciera en el país. Las mujeres del sector salud se destacaron por su perseverancia y dedicación, no solo en la atención a los pacientes, sino también en las diversas tareas que debieron asumir como investigadoras, médicas, enfermeras, en la investigación comunitaria, en la colaboración médica internacional, entre otras tareas igualmente importantes. En Cuba, como en otras partes del mundo, la rápida propagación del COVID-19 y las medidas adoptadas para contenerlo han provocado problemas de salud mental como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y miedo. ¿Cómo podemos superar estos sentimientos para cuidar de los demás?

Animación

- ▶ Reflexión personal y de grupo: Antes de iniciar el debate, invitar a las personas participantes a reunirse en pequeños grupos (de 3 a 5 personas) para hablar de sus experiencias personales durante la pandemia.

- ▶ A continuación, se vuelve a reunir a todo el grupo y se somete a una lluvia de ideas, durante la cual se les pide que expresen la peor sensación que experimentaron durante la pandemia y, si es posible, que destaquen los elementos positivos o las experiencias que les ha dejado en su vida personal. Estas palabras se escriben en una tarjeta, que luego puede utilizarse para un debate en grupo. Este debate se inicia con una pregunta como la siguiente :
 - De todas las emociones enumeradas, ¿cuáles son las tres que más te resuenan y por qué?
- ▶ Reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en el sector sanitario: Si es posible, se puede producir un breve video en el que alguna persona del sector de la salud hable de sus miedos en el momento álgido de la pandemia, tanto en Cuba como en Quebec.
- ▶ Hacerse mostrando fotos de mujeres que prestan servicios sanitarios en un hospital o en la comunidad.
 - ¿Qué opina de la labor del personal sanitario en la lucha contra la pandemia?

Preguntas para la discusión

3. ¿A qué retos se enfrentaron las mujeres del sector sanitario en su lucha contra la COVID-19?
4. ¿Cuál fue su experiencia de la atención que recibieron del personal sanitario en su comunidad, en un centro de aislamiento o en un hospital?
5. ¿Cuáles fueron las reacciones emocionales de las mujeres durante y después de la pandemia?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 37.

F43

Mujeres cuentapropistas y COVID-19

*Aparece en el video:
Paul Sarmiento Blanco*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuáles fueron los principales retos a los que se enfrentaron las mujeres cuentapropistas durante la pandemia?

Resumen del contenido

El impacto psicológico de la pandemia de COVID-19 en las trabajadoras por cuenta propia fue muy importante. La pandemia cambió la vida de muchas de estas mujeres, alejándolas de sus rutinas diarias, de su trabajo profesional, del contacto con sus familias, creando incertidumbre, numerosas presiones económicas, así como aislamiento social y el miedo a ser infectadas por la COVID-19, factores que les causaron estrés, ansiedad, miedo, tristeza y sentimiento de soledad. El objetivo es resaltar la situación de las mujeres trabajadoras independientes durante el periodo de la COVID-19 en Cuba, durante el cual muchas mujeres profesionales se incorporaron al sector privado e independiente, por ejemplo educadoras, ingenieras, economistas, entre otras, que aunque se encontraban trabajando en su campo profesional, durante la pandemia abrieron su propio negocio o fueron a apoyar otras actividades solicitadas por el Estado para ayudar la lucha contra el COVID-19.

Animación

- Presentar una infografía para ilustrar las diferentes actividades que las mujeres, en particular las trabajadoras cuentapropistas, tuvieron que enfrentar durante la pandemia. Por ejemplo, una mujer ingeniera que pasó a trabajar en la elaboración de alimentos, o que sirvió de mensajera para llevar comida a personas vulnerables y aisladas.

- ▶ Pedir a las personas participantes que compartan anécdotas sobre situaciones que hayan vivido o que conozcan dentro de su familia o comunidad.
- ▶ Analizar las características particulares de las mujeres al enfrentarse a estas situaciones.

Preguntas para la discusión

2. ¿Cómo pudieron las mujeres conciliar su papel como trabajadora cuentapropista con su trabajo doméstico en un clima de tanta incertidumbre?
3. ¿Qué tipos de problemas emocionales desarrollaron las mujeres en este contexto?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 38.

Tema 7

**Los derechos de las mujeres
y el mito de la igualdad en relación
con la equidad, la diversidad
y la inclusión (EDI)**

Textos

Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) en la mediación de conflictos familiares

Rosabel Francisca Medina Sarmiento

Universidad de Holguín, Cuba

La mediación integrada al sistema de justicia resulta innovadora. Al incorporarse en el ámbito familiar cubano a través del Código de las Familias de 2022, se estimula la gestión constructiva de los conflictos y la recomposición del tejido social. *Grosso modo*, se deben identificar los aspectos a superar para alinear las prácticas de colaboración con las inclusivas a partir del enfoque de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI). La flexibilidad y multirreferencialidad, constituyen características de la mediación que devienen ventajas del proceso. El reto fundamental para la persona mediadora está en evitar que se limite el ejercicio pleno de los derechos por la reproducción de los sesgos y estereotipos de género y su intersección con otras condiciones, por ejemplo, la edad, la raza o la orientación sexual. Entonces, ¿cómo aplicar el enfoque EDI en el abordaje específico de la mediación familiar?

Equidad, Diversidad e Inclusión: Fundamentos teórico-jurídicos y ejes de intervención

El desarrollo de la mediación de conflictos ha estado marcado por varias escuelas: la tradicional, la transformativa, la narrativa y la asociativa. En la actualidad se combinan sus diferentes herramientas en las intervenciones para la mediación. Castanedo (2019), considera que la mediación constituye la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad de las partes, como estrategia preventiva genera espacios de encuentro y reduce la posibilidad de que los conflictos se escalen. El procedimiento garantiza la seguridad y equidad en la

participación de las partes y les proporciona una nueva oportunidad para resolver los problemas. La flexibilidad del proceso ha permitido la eclosión de intervenciones específicas como la mediación *insigth* en Canadá, (Picard, 2007). Paulatinamente se ha identificado la necesidad de incorporar la perspectiva sensible al género en mediación como, por ejemplo, la experiencia canadiense en Quebec para identificar y seguir las situaciones de violencia conyugal en mediación familiar, (Torkia, 2011). En Cuba, la Federación de Mujeres Cubanas y la Oficina de Gestión de Conflictos de la Unión de Juristas de Cuba son pioneras en difundir la mediación con enfoque de género.

La perspectiva EDI en mediación familiar tiene en cuenta los antecedentes que incorporan la perspectiva de género, pero presenta sus propios referentes teórico-jurídicos. En este sentido se fundamenta en la interseccionalidad y en los derechos constitucionales. La interseccionalidad representa una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio, (Galletti, 2022; González y Pérez, 2021).

Los derechos constitucionales tienen un carácter central en el sistema político. La Constitución de la República de Cuba establece el derecho de las personas a resolver los conflictos a través de los métodos alternos de resolución de disputas como premisa de la Cultura de Paz, (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019). La igualdad entre mujeres y hombres como dimensión de la Cultura de Paz, encuentra su fundamento constitucional en los artículos 42,43 y 44 que transversalizan el enfoque EDI, (Pano *et al.*, 2018). En ellos se reconoce el acceso a iguales oportunidades y posibilidades para hombres y mujeres fundamentado en el derecho a la igualdad; a la par se protege la diversidad humana entendida como los rasgos únicos que nos identifican y distinguen del resto. Se prohíbe por tanto la discriminación en las relaciones por razón de género, orientación sexual, raza, religión o discapacidad, entre otras. En el mismo orden, se establece que es el Estado el garante de la igualdad, a cargo de crear las condiciones de inclusión para todas las personas.

En Cuba, el Código de las Familias (2022) desarrolla el derecho constitucional de acceso a la justicia a través de la mediación, representa una forma de generar el cambio de paradigma. La transformación de las relaciones familiares desde la perspectiva EDI atiende tres elementos

fundamentales: la aplicación de los principios de la mediación familiar, la obtención de resultados óptimos en cada fase del proceso y la revisión de las prácticas de la persona mediadora.

Propuestas para integrar la perspectiva EDI en mediación familiar

La perspectiva de referencia es transversal a cada etapa de la mediación. La integración implica mayor sensibilidad al actuar conforme a los principios del derecho familiar y la mediación, según corresponda especialmente cuando participen personas en situación de vulnerabilidad. La obtención de resultados óptimos en cada fase del proceso depende de la elección del procedimiento y de identificar las herramientas más útiles en cada caso. La revisión de las prácticas está encaminada a que la persona mediadora reflexione sobre su actitud frente al conflicto y logre autoevaluar la calidad de su intervención. Las propuestas que se refieren en lo adelante, representan algunas de las posibilidades de integración de la EDI en mediación familiar.

Equidad: se favorece cuando al integrar el principio de multipartialidad en el proceso se tienen en cuenta todas las personas que intervienen como partes, por medio de la legitimación verbal y extraverbal, la escucha activa y la validación de emociones. En casos determinados, como los acuerdos de parentalidad, promover la equidad es otorgar igual valor a las opiniones, intereses y necesidades de los responsables parentales y de la niñez, pero cuando difieran debe prevalecer el interés superior del bienestar infantil.

Diversidad: se promueve cuando se atiende el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones familiares y se combinan herramientas para generar iguales oportunidades y acceso a recursos; por ejemplo, para potenciar la participación de una persona que vive en situación de discapacidad auditiva es necesario adaptar el entorno a sus necesidades; para ello, se debe contar con un intérprete de lenguaje de señas.

Inclusión: se genera a partir de un espacio de confianza entre la persona mediadora y las partes cuando cada una reconoce a la otra y se logra la transformación de las narrativas, asimismo a través del respeto en las fases de búsqueda de soluciones y redacción de los acuerdos de

los nuevos derechos que se otorgan a la infancia, a las personas adultas mayores, cuidadoras, a quienes viven en situación de discapacidad, diversidad sexual o violencia.

Fases de la Mediación	Técnicas y Herramientas	Enfoque EDI
Pre-mediación	Escucha empática fluida	Identificar los canales de comunicación afectiva. Creación conjunta de las normas del proceso
Mediación	Trabajar las perspectivas de cada parte Validación de emociones	Comunicación no violenta (no juzga, describe) Construcción de la historia alternativa interconectando las narrativas personales y ampliando la perspectiva(reencuadre)
Búsqueda de soluciones	Técnicas de resolución creativa (Lluvia de ideas, Seis sombreros para pensar)	Potenciar el pensamiento convergente y divergente sin desestimar opciones. Equilibrar los derechos y deberes de las partes en la redacción del acuerdo

Tabla 1 | Técnicas que favorecen la EDI en las fases de mediación

Conclusión

La perspectiva EDI como un abordaje específico en materia de mediación familiar puede favorecer la adopción de acuerdos totales o parciales por las partes y aun en los casos en que no se logren, contribuye a transformar las relaciones de la familia y favorece la participación equitativa de sus miembros en la toma de decisiones.

La EDI como estilo, modelo o herramienta de mediación resulta viable en las mediaciones familiares en las que participan niños, niñas y adolescentes. De igual forma para el trabajo con personas que pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad. Su empleo comunicativo no puede reducirse al uso del lenguaje inclusivo pues comprende también los aspectos no verbales, actitudes y comportamientos que respalden la inclusión de las diversas identidades que confluyen en el proceso de mediación; por ejemplo, la condición de ser mujer, adulta mayor y discapacitada. De modo que, por medio de la conexión y la empatía se deconstruyen las barreras que impiden el ejercicio efectivo de los derechos.

Los derechos de las mujeres en el nuevo Código de las Familias desde el enfoque EDI

Retos en la formación de capacidades para su implementación

Rosabel Francisca Medina Sarmiento

Roxana Mir Rivero
Universidad de Holguín, Cuba

Nuevo Código de las Familias en Cuba

El nuevo Código de las Familias tiene una visión emancipadora de la familia para la transformación social, desarrolla los deberes y derechos consagrados en la Constitución de la República de 2019 en materia de dignidad humana, igualdad y no discriminación. Es resultado del compromiso sostenido en nuestro país para el logro de una sociedad más justa y equitativa. Su contenido está en coherencia con los tratados internacionales firmados y ratificados por nuestro país y la Agenda 2030 para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre estos tratados se encuentra la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres (CEDAW), la Convención de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, los derechos de las personas en situación de discapacidad y los adultos mayores atendiendo al envejecimiento poblacional.

Desde el año 2012 el proceso de actualización del Modelo Económico y Social cubano y la actualización del ordenamiento jurídico introducen las bases de una serie de derechos que denotan una visión avanzada de las familias cubanas en proceso de transformación, negociación y búsqueda de un equilibrio hacia una mayor equidad, diversidad e inclusión. La Constitución de la República puesta en vigor en 2019 refrenda

la dignidad humana, la igualdad efectiva, la inclusión, la no discriminación por cualquier condición de la persona, el respeto a la pluralidad familiar y el reconocimiento en el plano horizontal de la validez de estos preceptos.

En su elaboración participaron diversos organismos, instituciones, profesionales del ámbito multidisciplinario y los ciudadanos en el proceso de consulta popular que contribuyó a la sensibilización y educación popular en estos temas. Es decir, que los derechos están concebidos no solo desde las ciencias jurídicas sino que se enriquecen del aporte transdisciplinar.

¿Cuáles son las novedades del actual Código de las Familias que refuerzan el enfoque de equidad, diversidad e inclusión en Cuba?

En cuanto a la perspectiva de Equidad, Diversidad e Inclusión en el Código de las Familias podemos destacar el reconocimiento del pluralismo familiar que distingue la realidad cubana. Los derechos de las mujeres tienen un tratamiento especial que reconoce la diversidad existente dentro de este grupo social, por lo que la condición de mujer debe ir más allá de los presupuestos que tradicionalmente se le asocian. Se establecen las consecuencias de la violencia y la discriminación en todas sus manifestaciones y se protege a las víctimas de la violencia basada en el género en el espacio familiar.

El Código apuesta por un lenguaje inclusivo, lo defiende como expresión del pensamiento humano y contribuye a transmitir valores. Es muy avanzado en concebir el acceso de todas las personas a todas las figuras o instituciones jurídicas que se protegen, como el matrimonio sin distinción de sexo y la unión de hecho. Así mismo las personas podrán pactar el régimen económico del matrimonio y pactos para la convivencia.

Uno de los temas más debatidos fue el cambio de denominación de patria potestad por responsabilidad parental; este nuevo término viene a ampliar la gama de deberes y derechos en las relaciones parentales. Se refuerza además la corresponsabilidad parental con perspectiva de género pues determina la posibilidad de responsabilidad parental compartida y oportunidad de optar por la guardia y cuidado en igualdad de

condiciones para los progenitores sin preferencia de las madres por el rol de cuidadora asignado tradicionalmente. Los derechos de la niñez y la juventud son abordados ampliamente, se establecen las formas de crianza positivas, no violentas y participativas de acuerdo con la edad, capacidad y autonomía progresiva de menores.

La gestación solidaria viene a reforzar el derecho de todas las personas a una vida familiar plena, rompe con la concepción tradicional del género, la sexualidad, el parentesco y la filiación reconociendo este vínculo ya sea de forma consanguínea, adoptiva, legal o socioafectiva. Los derechos de las mujeres gestantes y el infante por nacer se refuerzan con la obligación de dar alimentos durante el embarazo. En la inscripción de los recién nacidos padres y madres podrán acordar el orden de los apellidos, sin que haya que seguir la tradición del apellido paterno primero.

A partir de las desventajas sociales en las que se pueden encontrar muchas mujeres por su dedicación exclusiva a las tareas de hogar se establece la igualdad plena en la distribución del tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidados, con los ajustes necesarios como la pensión alimenticia al cónyuge vulnerable y la compensación económica para quien se dedicó al trabajo doméstico no remunerado a tiempo completo. Se establecen los cuidados como un derecho, referencia los derechos y deberes de las personas cuidadoras y de quienes necesitan cuidados. Se reconoce el valor económico que se concede al trabajo en el hogar.

La compensación económica protege a la persona que se ha dedicado a las labores del hogar a través de la pensión compensatoria que busca reducir la desventaja derivada de la dedicación exclusiva a las labores domésticas y de cuidado que durante mucho tiempo ha sido invisibilizado y desvalorizado por la cultura patriarcal. Esta ventaja se fundamenta entre la autonomía para regular tu vida y la solidaridad familiar. No se puede confundir con la pensión alimenticia al cónyuge vulnerable, en este caso debe demostrarse el estado de necesidad. Puede establecerse de común acuerdo o ser determinada en el proceso judicial de divorcio. No es establecida de oficio sino que debe ser una petición expresa por la parte interesada lo que presupone que haya un conocimiento previo de este derecho por la persona que lo solicita. Este es un espacio para reforzar el asesoramiento adecuado y la divulgación para que las personas estén informadas de esta posibilidad. En ausencia de acuerdo deben valorarse criterios como la edad, situación de salud,

capacidades o habilidades para el acceso a un empleo, la duración del matrimonio en el sentido de valorar el tiempo que esta persona estuvo desvinculada de la vida social y el trabajo remunerado.

La defensoría familiar es otra de las garantías como una institución especializada en proteger los derechos de las personas víctimas de violencia o discriminación, menores de edad, personas adultas mayores u otras personas en situación de vulnerabilidad.

¿Cómo materializar esos derechos en función de lograr una igualdad efectiva?

A través de medidas, estrategias y políticas públicas como el Programa Nacional de Adelanto de las Mujeres que define 7 áreas estratégicas intersectoriales responsabilizando a diversos actores sociales en la implementación de la perspectiva de género. Estas áreas estratégicas están centradas en el empoderamiento económico de las mujeres; los medios de comunicación; la educación, prevención y trabajo social; el acceso a la toma de decisiones; la legislación y el derecho; la salud sexual y reproductiva; y las estadísticas e investigaciones. Se define la equidad de género como una de las líneas de trabajo de los gobiernos locales en sus estrategias de desarrollo municipal. Se cuenta con el apoyo de organizaciones de masa como la Federación de Mujeres Cubanas que dispone de casas de orientación a la mujer y familia donde existen equipos multidisciplinarios para la atención a las personas o familias que requieran ayuda.

Otras de las acciones que se llevan a cabo es la creación de los comités de género en las distintas instituciones encargadas de la valoración de las situaciones fácticas desde la perspectiva de género, la sensibilización y capacitación de las personas. También se elaboran protocolos institucionales y capacitación para el análisis casuístico desde una perspectiva de género.

Retos

Para hacer justicia se necesita una posición proactiva para defender los derechos desde razones objetivas, pero también teniendo en cuenta la subjetividad de las personas. Las leyes pueden plasmar mejor los derechos, pero aun así constituye un reto romper con los estereotipos que impregnen la justicia del sentido humano. El componente que le imprime a las personas encargadas de aplicar las leyes determina el alcance de la justicia y hace posible que esta se aplique desde una perspectiva de equidad, diversidad e inclusión. En este sentido la sensibilización y la capacitación de las personas que pueden generar un cambio hacia formas de hacer que sean inclusivas y tengan en cuenta la diversidad para lograr mayores niveles de equidad social.

Una de las herramientas para ello resulta la guía teórico-práctica para aplicar el enfoque de género en la impartición de justicia. Existen estereotipos y prejuicios que los propios juristas pueden tener por los valores que les fueron transmitidos pero que necesitan ser superados en su formación por la función pública que ejercen y esto requiere una actualización constante. Es decir, para hacer valer se debe estar convencido de su trascendencia y se debe tener la capacidad de convencer, conmover, persuadir lo que se logra a través de una capacitación y sensibilización especializada en estos temas. En este sentido, se hace imprescindible la formación de capacidades para la identificación, tratamiento y solución de casos en los que los derechos de las personas puedan estar vulnerados por motivos de discriminación o violencia de género. Los cambios a nivel social desde una visión de equidad, diversidad e inclusión requieren de esfuerzos mancomunados de diversos actores sociales para hacer posible los derechos desde una proyección integral de políticas públicas que contribuyan a acercar los derechos a las personas.

La persistencia de las desigualdades en el empleo explicada desde una perspectiva histórica

Diane Gagné

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Dada la persistencia de las desigualdades en el empleo a lo largo del tiempo, es importante tratar de entender cómo se explican estas desigualdades: deconstruyendo el tríptico de prejuicios, estereotipos e ideología; abordando las causas de la persistencia del techo de cristal (suelo pegajoso); comprendiendo las razones del fracaso de los programas de igualdad de acceso al empleo (PAE) y de la igualdad salarial (Chicha y Charest, 2013). Todavía hoy, cerca del 85 % de las mujeres trabajan en los tres sectores de la educación, los cuidados y los servicios. Según las teorías neoclásicas, en particular la teoría del capital humano y la segregación del mercado de Becker (Anker, 1997), la infrarrepresentación de las mujeres se debe a una falta de interés por parte de las mujeres o a una reserva insuficiente de mano de obra femenina (Gagné, 2019).

Desde una perspectiva histórica más amplia, parece que la persistencia de estas desigualdades tiene su origen en la discriminación sistémica, una forma de discriminación que hace invisible la discriminación indirecta o la que se deriva de las estructuras y prácticas existentes. En particular, la existencia/persistencia de prejuicios, prácticas de contratación que favorecen el trabajo en red y un sistema en el que la cultura masculina sigue firmemente arraigada.

Cambios en el mercado laboral

Según Gagné (2019), en el siglo XIX, con la llegada de la industrialización, la gente abandonó el campo por la ciudad. En este periodo se produjo la transición de una economía basada en la agricultura a otra basada en el capitalismo de mercado. Esta transformación de la economía provocó profundos cambios estructurales y sociales. La nueva mano de obra abandonó la tierra y se concentró en las zonas urbanas, creando nuevas tensiones sociales. Por ejemplo, los trabajadores que ya no eran propietarios de sus viviendas ni producían alimentos para sus familias se enfrentaron a otras formas de dependencia: surgieron así los barrios obreros. Las mujeres y los niños constituían casi el 80 % de la mano de obra del sector textil y de la confección. Las mujeres que no trabajaban en las fábricas se empleaban como empleadas domésticas, vendedoras o auxiliares de oficina hasta que se casaban. A partir de entonces, si tienen que trabajar, las mujeres optan por trabajar como costureras a domicilio, lavanderas o limpiadoras. Las jornadas y semanas laborales eran largas, los salarios irrisorios y la mano de obra numerosa y poco cualificada. En 1880, los hombres ganaban entre 6 y 18 dólares a la semana, mientras que las mujeres (casadas o no) recibían entre 4 y 7,50 dólares.

Hacia la igualdad: participación de las distintas partes interesadas

Para contrarrestar algunos de los abusos de este capitalismo naciente, los distintos gobiernos fueron reconociendo, mediante la aprobación de leyes y reglamentos, la necesidad de proteger a los trabajadores en respuesta a la mercantilización del trabajo y a la subordinación de la voluntad de las personas al trabajo como parte de una relación de dominación. Fue entonces cuando se organizó el movimiento sindical. Según Brunelle y Verge (2003), “la acción sindical fue modelada por los propios lugares de trabajo: surgió de la revolución industrial. Está

íntimamente ligada al trabajo asalariado; es una reacción al aislamiento del trabajador y a la desigualdad característica de la relación de trabajo subordinado” (p. 727)¹.

Sin embargo, diversos estudios demuestran que el mundo laboral, incluido el movimiento sindical, está reñido con el trabajo de la mujer. De hecho, fue durante la Revolución Tranquila, en la época de Jean Lesage, cuando mejoró la condición social de la mujer. Al mismo tiempo, el discurso sindical introdujo la idea de que las mujeres podían ser activas en las distintas organizaciones sin poner en peligro sus responsabilidades principales: la familia y el hogar. El objetivo era adaptar el mercado laboral sin socavar la división tradicional de los papeles familiares y domésticos (Gagnon, 1974). Gagnon (1974) también señala el retraso en la integración de la dimensión feminista en la estrategia sindical. No obstante, en la década de 1970, el movimiento sindical² se definió cada vez más como un agente de cambio social, ya que más allá de su papel de defensa de los derechos de sus miembros, desafiaba el orden establecido y exigía algo más que la acción sindical tradicional. A pesar de ello, según Gagnon (1974), “no se puede negar que la hegemonía masculina ha prevalecido no obstante el discurso sindical sobre la condición de la mujer y la acción sindical” (Gagnon, 1974, p. 19, citado en Gagné, 2021).

Además, en el sector de la construcción, la tasa de empleo femenino se mantiene en torno al 2 % desde hace más de 30 años³. Por otra parte, algunas direcciones de empresa ya no son capaces de cumplir los objetivos fijados por la Comisión de Derechos de la Persona y de los Derechos de la Juventud (CDPDJ). Los últimos informes muestran una disminución constante de la representación de las mujeres en los empleos masculinizados, tanto en Energir (sujeta a una obligación del Tribunal

1. Véase también Rouillard (2004, p. 15): “En Quebec, como en el resto del mundo occidental, el nacimiento y el desarrollo del sindicalismo están vinculados a la expansión del sector asalariado como consecuencia de la Revolución Industrial”.

2. Véase https://fr.wikipedia.org/wiki/Front_commun_intersyndical_de_1972

3. De hecho, el objetivo del 2 % se alcanzó en 2018. En 2021 se había alcanzado el objetivo del 3,27 %, según el balance del PAEF. https://www.cccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Bilan_PAEF_2015-2021_Phase1-2.pdf?la=fr-CA&rev=6e70d9a6ab304cc5a9e76dc635a148ef&hash=21426852F3C43467A923DCC7740FA4AF

de Derechos Humanos) como en el Ayuntamiento de Montreal. Entre los obreros de la Ville de Montréal, la tasa de empleo femenino se sitúa en el 17,35 % (2018). En 2021, a pesar de un descenso constante (15,67 %), la ciudad fue finalista del premio a la igualdad del CDPDJ. Las organizaciones dedicadas a la causa de la mujer y el empleo están perplejas. A la vista de la situación, la ciudad de Montreal no es desde luego una organización ejemplar, ya que ha descendido de una tasa de empleo del 17,35 % al 15,03 % entre 2018 y 2022⁴.

Persisten las desigualdades

La desigualdad ocupacional (segregación ocupacional) se sigue reflejando hasta el día de hoy en las negociaciones estatales (negociaciones del sector público 2023). ¿De qué otra forma se puede explicar? Por ejemplo, en las negociaciones en curso en los sectores público y parapúblico, las ofertas hechas a los trabajadores de los sectores predominantemente masculinos (policías, bomberos, estibadores, etc.) son de aumentos salariales superiores al 21 % y condiciones de trabajo acordes, mientras que en los sectores de la sanidad, la educación y los servicios, donde las mujeres constituyen la inmensa mayoría de la mano de obra, los aumentos salariales propuestos apenas superan el 10 %, por no hablar de las difíciles condiciones de trabajo y la no consideración de las necesidades esenciales. Este fenómeno tiene su origen en la segregación del trabajo, que implica tanto la invisibilidad del trabajo de las mujeres como las características personales asociadas al trabajo *de cuidados*.

De estas situaciones se deduce que no habrá igualdad real sin equidad salarial, sin un permiso parental flexible, adaptado e igualitario, y sin un sistema de guarderías adecuado y accesible. La experiencia de los centros para la primera infancia, iniciativa de la ministra Marois en 1997, es un ejemplo convincente, aunque imperfecto, de cómo se ha facilitado el acceso de las mujeres al mercado laboral. También será necesario promover las profesiones y oficios femeninos, tanto en el sector formal como en el informal.

4. <https://donnees.montreal.ca/dataset/diversite-en-emploi-a-la-ville-de-montreal/resource/cf00a9c0-95e4-4ab8-b58a-7920cb7a31a7>

Conclusión

La siguiente pregunta, que debe abordarse desde una auténtica perspectiva de igualdad de género, es: ¿Cuáles son los procesos o las interacciones entre los actores del mundo laboral que conducen a avances o, por el contrario, a bloqueos en materia de igualdad de género? Para responder a esta pregunta, hay que trabajar sobre tres cuestiones cruciales:

1. el reconocimiento y la valoración del trabajo de las mujeres;
2. las dificultades de movilidad profesional (muros y techos de cristal);
3. las dificultades de movilización de la multitud de personas que intervienen en el lugar de trabajo, empezando por las propias mujeres.

¿Por qué deconstruir el mito de la igualdad en el empleo?

Diane Gagné

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Es necesario deconstruir el mito¹ de la igualdad en el empleo porque apenas se ha avanzado en la situación de las mujeres, tanto en los entornos dominados por los hombres como en el mundo laboral en general. Este lento progreso se deriva de la invisibilidad, la falta de concienciación y la resistencia voluntaria o involuntaria a las cuestiones de discriminación sistémica.

Un proceso de deconstrucción y reconstrucción del mito de la igualdad en el empleo pretende reconocer el lugar de las mujeres en la sociedad y comprender este mito para reducir la persistencia de la desigualdad. Este enfoque se inspira en Gagnon (1974), que critica el retraso del movimiento sindical en integrar la dimensión feminista en su pensamiento y sus prácticas, oscilando entre dos ideologías: el proteccionismo y el igualitarismo.

El mito de la igualdad en el empleo

¿Por qué hablar del mito de la igualdad en el empleo? En primer lugar, porque puede sorprender o no, según se mire, comprobar lo poco que ha cambiado la situación laboral de las mujeres desde los años de la década de 1970. Casi el 85 % de ellas siguen ocupando puestos de trabajo en los que predominan las mujeres, como la educación, los cuidados y los servicios. La resistencia y las barreras que se interponen en el camino de las carreras profesionales de las mujeres siguen siendo

1. El mito se interpreta aquí como una historia que ofrece una explicación maravillosa de ciertos aspectos fundamentales del mundo y de la sociedad. El mito llena un vacío en la explicación de las cosas de la vida, en este caso la igualdad en el empleo (Alloprof, s.f.). <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/francais/le-mythe-f1070>

notablemente similares, y para decirlo con las palabras de Dumont Lagacé (2021, p. 1), “[...] es como si las mujeres siempre tuvieran que reinventarse y convertirse en pioneras, campeonas que no tienen derecho a equivocarse”. Por tanto, es esencial seguir siendo sensibles a las cuestiones de equidad, diversidad e inclusión (EDI), pero también a la importancia de la dimensión de género².

Sobre todo, porque la Comisión de Derechos de las Personas y de Derechos de la Juventud (CDPDJ) tiende a una deriva gerencial cuando se trata de evaluar los Programas de Acceso a la Igualdad (PAE por sus siglas en francés). La dificultad de la CDPDJ para explicar cómo se calculan los objetivos es una de las lagunas que hay que poner de relieve. De hecho, el paso del tiempo no ha mejorado el acceso a estos empleos bien protegidos y remunerados (Gagné, 2019); al contrario, la situación de las mujeres es cada vez más precaria, ya que la CDPDJ rebaja sus objetivos históricos en lugar de alcanzarlos.

Las consecuencias

La dificultad real o percibida del trabajo también es un obstáculo para el empleo no mixto en sectores predominantemente masculinos (Gagné, 2022). Sin embargo, según Gagné (2022), sigue siendo difícil describir las ocupaciones difíciles. Esta “subjetividad” se elude definiendo la dificultad en términos de limitaciones físicas como: turnos rotativos; un entorno ruidoso, polvoriento, incómodo (demasiado calor o demasiado frío), nocivo o tóxico; trabajo al aire libre o en espacios confinados; sobreesfuerzo del cuerpo (cargas pesadas, trabajo repetitivo, etc.).

Tanto si nos referimos a la dificultad de lograr la diversidad de género en lugares de trabajo tradicionalmente masculinos (Lafortune *et al.*, 2022) o a la igualdad salarial, que muchas veces no pasa de ser un espejismo, o al fracaso de los programas de acceso a la igualdad (Chicha y Charest, 2013), diversas investigaciones han puesto de manifiesto que, si bien a primera vista la situación de las trabajadoras sindicalizadas parece privilegiada, lo cierto es que el papel ambiguo del gobierno y la jurisprudencia, y la falta de conocimiento de la necesidad de programas de acceso a la igualdad, no lo son, hay que decir que el papel ambiguo

2. Término utilizado en su contexto sociológico, que hace referencia a las necesidades de cada sexo.

del gobierno y de la jurisprudencia, el desconocimiento y/o la identificación de la discriminación en términos de discriminación directa, las características de la feminización de los empleos y la segregación de los empleos femeninos confirman que la discriminación sistémica es una realidad grave y recurrente. Los factores discriminatorios y la resistencia de las distintas profesiones demuestran que la situación es compleja y está arraigada tanto en las instituciones como en el comportamiento de los individuos.

Las desigualdades siguen existiendo. La discriminación de género, el techo de cristal³, el suelo pegajoso⁴, los estereotipos, la conciliación de la vida laboral y familiar, la falta de mentoría, el conflicto de roles y la desigualdad salarial siguen siendo algunas de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral (Gagné, 2022).

Hallazgos

Según Gagné (2019), a pesar de una panoplia de leyes y reglamentos destinados a contrarrestar la discriminación⁵, que podrían haber conducido a una clara reducción de las prácticas discriminatorias, y al advenimiento de la equidad en el lugar de trabajo, hay que decir que en todas las esferas laborales, aunque algunos entornos están más expuestos que otros, persisten las desigualdades, con todos los efectos negativos que se han identificado. Es urgente examinar colectivamente las razones de este fracaso, porque al ritmo actual de progreso, las mujeres canadienses aún tardarían casi 175 años en alcanzar la igualdad real en el lugar de trabajo (Devillard *et al.*, 2017).

3. El techo de cristal se refiere a las barreras que excluyen a las mujeres de los niveles más altos de la jerarquía de una empresa. <https://www.rsenews.com/public/profession/parite-france.php>

4. Una expresión que ilustra las dificultades que tienen las mujeres para “salir de trabajos serviles al principio de sus carreras” y su estancamiento (Grenier, 2017).

5. Entre ellas figuran las cartas canadiense y quebequesa de derechos y libertades, los programas de acceso a la igualdad, la *Ley de Igualdad Salarial* y los artículos 87.1 y 87.3 de la *Ley de Normas Laborales*, que prohíben las cláusulas de trato desigual.

Pero, ¿de qué igualdad hablamos? La igualdad suele referirse a la igualdad formal. Todo el mundo recibe el mismo trato, independientemente de sus necesidades. Los debates sobre la equidad se refieren a la noción de características personales; esto significa proporcionar los medios para compensar la desigualdad sobre la base de la necesidad: es la igualdad de facto. La inclusión significa eliminar limitaciones y barreras.

Conclusión

Se plantea entonces la siguiente pregunta: ¿hasta qué punto la igualdad profesional es una cuestión estratégica para los sindicatos, los empresarios y los gobiernos? Si bien la igualdad profesional puede parecer una cuestión estratégica en teoría, sobre el terreno, en los sectores minero, químico, petroquímico, del refinado y del gas, ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres, se aborda con mil rodeos. Hay que decir que la igualdad profesional de las mujeres ingenieras y técnicas es, con demasiada frecuencia, una esperanza piadosa.

Como muestran las diversas estadísticas, la pandemia y el periodo pospandémico han afectado más a las mujeres. Han sufrido más pérdidas de empleo y de ingresos. Así pues, persisten el techo y las paredes de cristal, las desigualdades salariales y la segregación del mercado laboral. Para comprender este fenómeno social (la dificultad de alcanzar la diversidad de género), es importante estudiar su historia y analizar su despliegue en estos diferentes sectores, con el fin de identificar las acciones y palancas que nos permitirán desarrollar estrategias para contrarrestar la discriminación sistémica, y promover así el acceso de las mujeres a empleos a menudo mejor protegidos y remunerados.

Conclusiones y recomendaciones para una igualdad y equidad reales en el lugar de trabajo

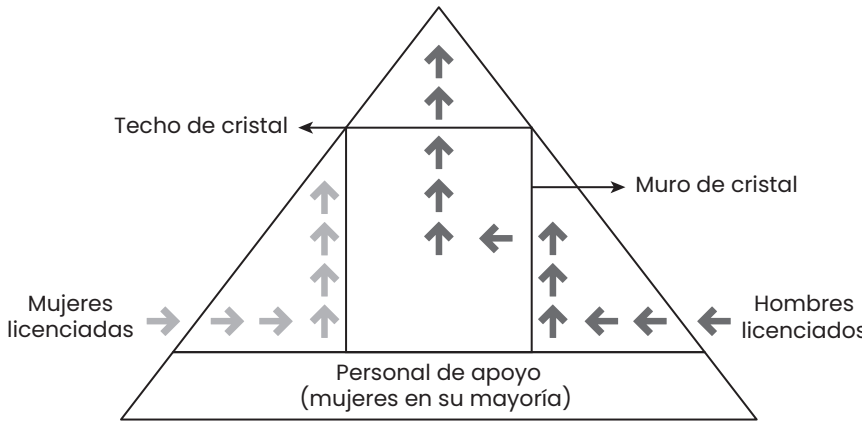
Diane Gagné

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Dado que la situación de las mujeres en el mercado laboral ha cambiado poco, y que las resistencias y barreras que se interponen en su camino siguen siendo notablemente similares a las de los años de la década de 1970, es esencial seguir siendo sensibles a las cuestiones de equidad, diversidad e inclusión (IDE), pero también a la importancia de la dimensión sexo-específica¹ (Gagné, 2021). Las mujeres experimentan desigualdades en varios niveles: económico (pobreza, riqueza, capital financiero, ingresos, etc.); movilidad física (menor acceso al transporte personal, restricciones parentales, etc.); cargas familiares y mentales más pesadas (hermanos, conciliación de la vida privada y laboral, etc.); movilidad profesional (elección de campos de estudio y empleos, presencia de muros de cristal, difícil progresión profesional, presencia de techos de cristal, etc.) (Gagné y Bellemare, 2021).

1. Término utilizado en su contexto sociológico, que hace referencia a las necesidades de cada sexo.

El siguiente diagrama ilustra esta difícil movilidad profesional²:



Fuente: Orse - Estudio n° 5, febrero de 2004

Factores sexo-específicos que no deben pasarse por alto

El primer factor a considerar sería la presencia de categorizaciones/estereotipos/prejuicios sociales (inconscientes o no), desde el proceso de escolarización. “El fenómeno de socialización asociado a la educación de hombres y mujeres influye en la elección de los puestos de trabajo”. Como consecuencia, las mujeres se concentran en un número menor de profesiones. Las chicas se interesan por las disciplinas percibidas como femeninas, mientras que los chicos tendrán preferencia por las disciplinas asociadas a la racionalidad.” (Hallée *et al.*, 2023, p. 27)

La segregación ocupacional por sexos en diversos campos dominados por hombres y mujeres continúa siendo un problema económico y social considerable. Económicamente, porque sigue existiendo una brecha salarial entre los empleos con predominio de mujeres y los empleos con predominio de hombres. En 2021, para el conjunto de los asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial, la relación salarial media

2. Los “muros de cristal” reflejan el hecho de que en las empresas en las que las mujeres consiguen alcanzar los puestos más altos, estos se encuentran en departamentos no estratégicos (por ejemplo, administración, comunicación). El “techo de cristal” se refiere a las barreras que excluyen a las mujeres de los niveles más altos de la jerarquía empresarial (RSE news, s. f.).

por hora entre mujeres y hombres era de 0,91 (ISQ, 2022); es decir, un salario por hora de \$ 27,39 para las féminas y de \$ 30,16 para los hombres en Quebec (ISQ, 2022). Social, porque, por un lado, el trabajo *de cuidados* lucha por ser reconocido en su justo valor, considerado todavía como “algo que no se dice y que depende de las cualidades naturales de la mujer” (Conseil du statut de la femme, 2021). El trabajo de la mujer se considera a menudo como una prolongación del papel tradicional de madre y ama de casa. Se dice que es el resultado de habilidades innatas y no adquiridas, que no necesitan ser remuneradas. Por otra parte, las expectativas negativas de las mujeres y su escasa representatividad en los ámbitos dominados por los hombres mantienen a las mujeres en campos a menudo más precarios y peor remunerados y protegidos.

Según Hallée *et al.* (2023), citando a Kymlicka (1999) y Leira y Saraceno (2002), uno de los problemas fundamentales de la desvalorización del trabajo de las mujeres reside en la idea de que las actividades profesionales se asemejan a los diversos tipos de trabajo en el hogar, de acompañamiento o de cuidado de las personas, que son naturales para las mujeres, y son el resultado de disposiciones biológicas y no de competencias adquiridas, ya que se caracterizan por los cuidados prestados a las personas, que recurren a cualidades consideradas femeninas y generalmente asociadas a los cuidados (*care work*), como la escucha, la atención a los detalles, la disponibilidad y la compasión.

Para concluir brevemente esta sección, cabe mencionar dos últimos factores específicos de género. El primero se refiere a la presencia de normas discriminatorias [in]formales basadas en el género. Algunos lugares de trabajo se ven más afectados que otros. Un buen ejemplo es la imposibilidad de negociar horarios flexibles en el sector de la construcción. Sin embargo, esta medida podría facilitar el acceso de las mujeres a este sector laboral, a menudo limitadas por los horarios restringidos de las guarderías públicas y privadas. El segundo es la presencia de diversas formas de acoso y violencia en el lugar de trabajo. Las estadísticas de la Comisión de Normas, Igualdad, Salud y Seguridad en el Trabajo (CNESST por sus siglas en francés), muestran que la gran mayoría de las denuncias por acoso son presentadas por mujeres (Cox y Brodeur, 2020). De hecho, el acoso sexista (relacionado con el género/sexo) puede derivarse de prácticas organizativas disfuncionales, al igual que otros motivos de discriminación previstos en el artículo 10 de la *Carta de Derechos Humanos y Libertades* de Quebec. Por su parte, “el

acoso sexual está vinculado principalmente al poder y a la masculinidad heteronormativa” (Cox y Brodeur, 2020, p. 91). En el sector de la construcción, un estudio reciente (ATF, 2019) denuncia la banalización del acoso sexista y sexual, el aislamiento de las trabajadoras y la interiorización de los estereotipos, con el resultado de que el 56 % de las mujeres abandonan su empleo antes de los cinco años, frente al 35 % de los hombres.

Recomendaciones: los problemas sistémicos requieren soluciones sistémicas

Estas conclusiones apuntan a una necesidad real de definir mejor los conceptos de igualdad/equidad de género y equidad, diversidad e inclusión (IDE), y de potenciar la presencia de mujeres y hombres en las distintas organizaciones. En Quebec, existen porcentajes objetivos, y cualquier forma de discriminación está prohibida por la *Carta Canadiense de Derechos y Libertades* y la *Carta de Derechos Humanos y Libertades*. Conviene señalar que la confusión en torno a las cuotas (discriminación positiva) y el concepto de “contratar a una mujer con las mismas competencias”, contribuye a perpetuar falsas percepciones sobre las competencias de las mujeres contratadas. Esto es aún más importante si se tiene en cuenta que la legislación introdujo este concepto a nivel federal en el Programa de Igualdad de Oportunidades y en el Programa de Igualdad en el Empleo (PIO y PEE por sus siglas en francés respectivamente), para evitar este tipo de estigma.

Esto significa mejorar la legislación, revisar la normativa institucional, poner en marcha medidas de apoyo y acompañamiento, adoptar una política contra el acoso, la violencia y la incivilidad, adoptar una política de conciliación de la vida laboral y familiar, ofrecer sesiones informativas y formación formal e informal que incorporen el enfoque sistémico e interseccional, utilizar un lenguaje que no valore únicamente el esfuerzo, e incluso adoptar una política de reserva de puestos.

Por otra parte, existe una necesidad real de reconocer y valorar los empleos femeninos. De hecho, los empleos que suelen ser los menos prestigiosos desde el punto de vista de la sociedad suelen estar ocupados por personas que tienen menos poder en la sociedad, mujeres y

personas de origen inmigrante, ya sea en empleos de servicios como la restauración, la agricultura, el servicio doméstico o en empleos de apoyo (cuidado de niños, asistentes de beneficiarios, agencias de empleo, etc.). Redefinir el reconocimiento *de y en* el trabajo requiere considerar tanto los logros como las prácticas laborales del individuo en su verdadero valor (Hallée *et al.*, 2023). En este tipo de ejercicio, según Hallée *et al.* (2023), las personas implicadas, las que evalúan, harían bien en considerar que hay muchos factores no económicos que pueden tener un efecto negativo en el reconocimiento en el trabajo, como la naturaleza discreta del trabajo. De este modo, muchos aspectos no pueden cuantificarse y, por lo tanto, no se reconocen ni se tienen en cuenta. Además, es esencial considerar que la categoría “mujeres” o “empleo femenino” no es un todo homogéneo.

Conclusión

Las acciones emprendidas hasta la fecha no se han traducido en una reducción real de las distintas brechas, a pesar de algunos avances (Gagné, 2022; Lafortune *et al.*, 2022). Esto plantea las siguientes preguntas: ¿es una cuestión de voluntad? ¿Cómo construir una solidaridad real (más allá de los intereses individuales)? ¿Sería eficaz alguna forma de coalición con otros movimientos sociales y/o sindicales? ¿Cómo podemos lograr resultados efectivos que beneficien a los trabajadores?

Sea como fuere, parece que juntos y de forma concertada es posible informar y sensibilizar, mejorar las prácticas, valorizar los comités y las redes de mujeres, jóvenes, etc., y examinar y corregir las estructuras y prácticas existentes para una verdadera igualdad y equidad profesional.

Tema 7

**Los derechos de las mujeres
y el mito de la igualdad en relación
con la equidad, la diversidad**

Fichas

F44

Equidad, diversidad e inclusión (EDI) en la mediación familiar

*Aparece en el video:
Rosabel Francisca Medina Sarmiento*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué sabes ya sobre equidad, diversidad e inclusión (EDI)?
2. ¿Qué vínculos ves entre la EDI y la mediación de conflictos familiares?

Resumen del contenido

La mediación familiar se inspira en la perspectiva EDI basada en la equidad, la diversidad y la inclusión. Esta perspectiva se basa en la interseccionalidad y los derechos constitucionales. La mediación familiar resultante es una búsqueda de soluciones basada en el consenso y la corresponsabilidad de las partes, y como estrategia preventiva, crea espacios de encuentro y reduce la posibilidad de que los conflictos escalen. El procedimiento garantiza la seguridad y equidad en la participación de las partes y les ofrece una nueva forma de resolver los problemas. Entre otras ventajas, la necesidad de integrar una perspectiva de género en la mediación familiar ha demostrado su relevancia en la identificación y seguimiento de situaciones de violencia doméstica o sufrida por menores. Así pues, la perspectiva del EDI como enfoque, modelo o herramienta de mediación es viable en los conflictos familiares en los que intervienen no solo adultos, sino también niños y adolescentes. Gracias a los intercambios respetuosos y a la empatía, se van deconstruyendo los obstáculos al ejercicio efectivo de los derechos de todos.

Animación

- ▶ Las personas participantes en la reunión se agrupan en pequeños grupos (cuatro (4) personas) para responder a preguntas relacionadas con las intenciones de escucha. Se proyectan las palabras clave: equidad, diversidad, inclusión. A continuación, cada equipo define estas palabras clave e intenta establecer vínculos entre ellas y la resolución de los conflictos familiares.

Los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI)

- ▶ En cada equipo, asignar un papel a cada persona: facilitador/a (turno de palabra, llamada al orden), anotador/a (secretaría), cronometrador/a (para respetar el tiempo asignado) y portavoz (de los criterios del grupo).
- ▶ A este trabajo en equipos pequeños le sigue el trabajo en el grupo completo. Anotar los puntos principales para todo el grupo.
- ▶ Tras la proyección y el debate en grupo, se vuelven a formar los mismos equipos de 4 personas, pero esta vez con los roles redistribuidos de manera diferente. Cada miembro relata primero un pequeño conflicto familiar, real o ficticio pero verosímil. A continuación, el equipo debate cada caso en relación con el EDI (equidad, diversidad, inclusión) en busca de soluciones para una mediación positiva.
- ▶ En el trabajo con todo el grupo, cada equipo presenta el caso de su elección y explica por qué.
- ▶ Para resumir, sería constructivo utilizar el siguiente cuadro:

Fases de la mediación	Técnicas y herramientas	Enfoque EDI
Pre-mediación		
Mediación		
Búsqueda de soluciones		

Pregunta para la discusión

3. ¿Cómo puede aplicarse la perspectiva EDI (equidad, diversidad, inclusión) para ayudar a los miembros de la familia a gestionar los conflictos que surgen en el seno familiar?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 40.

F45

Los derechos de la mujer en el nuevo Código de las Familias desde la perspectiva del EDI¹

Aparece en el video:

Roxana Mir Rivero

Intención de escucha del video

1. ¿Qué novedades del actual Código de las Familias fortalecen el enfoque cubano de equidad, diversidad e inclusión?

Resumen del contenido

El nuevo Código de las Familias cubano tiene una visión que defiende a la familia para la transformación social y refleja los deberes y derechos consagrados en la Constitución de la República de 2019 en términos de dignidad humana, igualdad y no discriminación. Es fruto del compromiso sostenido de Cuba con una sociedad justa y equitativa. Su contenido está en consonancia con los tratados internacionales firmados y ratificados por nuestro país y con la Agenda 2030 para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Entre sus aciertos más notables están la inclusión del matrimonio igualitario y la maternidad subrogada, la adopción por parejas del mismo sexo, la prohibición del matrimonio infantil, la inclusión de la violencia de género y el reconocimiento de derechos que benefician a infantes, ancianos y personas con discapacidad.

Animación

- ▶ Hacer una lista de todos los aspectos que contempla el Código de las Familias en Cuba.
- ▶ De esta lista, elegir tres dimensiones que parezcan prioritarias.
- ▶ De esta lista, elegir tres dimensiones que parezcan relativamente fáciles de aplicar.

1. Equidad, diversidad, inclusión.

Los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI)

- ▶ De esta lista, elija tres dimensiones que parezcan difíciles de implementar.
- ▶ Luego, responder a estas preguntas:
 - ¿Cuáles son los retos que plantea la aplicación del Código de las Familias en Cuba?
 - ¿Cómo encaja el Código de las Familias en Cuba con un enfoque EDI (equidad, diversidad, inclusión)?

Preguntas para la discusión

2. ¿Cómo fue el proceso de elaboración del nuevo Código de las Familias en Cuba?
3. ¿Cómo aplicar los derechos consagrados en el Código de las Familias para lograr una verdadera equidad?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular al texto 41.

F46

La persistencia de las desigualdades en el empleo puede explicarse desde una perspectiva histórica

*Aparece en el video:
Diane Gagné*

Intención de escucha del video

1. ¿Por qué persiste la desigualdad en el empleo?

Resumen del contenido

La persistencia de la desigualdad en el trabajo se explica desde una perspectiva histórica, es decir, que el 85 % de los empleos ocupados por mujeres se encuentran en tres sectores: la educación, los cuidados y los servicios precarios (hostelería). El trabajo de las mujeres también es invisible, por ejemplo, en el voluntariado. No puede haber igualdad real sin licencias de paternidad y maternidad iguales, igualdad salarial, valoración del trabajo de las mujeres y cuidado de los niños. De esta situación se desprenden tres cuestiones cruciales: reconocer y valorar el trabajo de las mujeres; facilitar la movilidad profesional deconstruyendo el techo y los muros de cristal; movilizarse para denunciar las desigualdades y hacer visible el trabajo de las mujeres, y vencer la ignorancia y las resistencias, sean o no voluntarias.

Animación

- ▶ Pedir a los participantes que lleven a cabo una investigación estadística sobre las desigualdades en el empleo.
- ▶ Este trabajo puede realizarse en equipos, cada uno de los cuales llevará a cabo una investigación sobre temas como los siguientes (pueden añadirse otros):
 - La evolución de las desigualdades en el empleo en el sector de la educación;

Los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI)

- La evolución de las desigualdades en el empleo en el sector de la salud;
 - La evolución de las desigualdades en el empleo en el sector de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y salud);
 - La acción gubernamental para promover la igualdad salarial y los resultados obtenidos.
- Teniendo en cuenta la investigación realizada, proponer posibles acciones asociadas a las cuestiones cruciales de la desigualdad en el empleo:
- Reconocer y valorar el trabajo de las mujeres;
 - Facilitar la movilidad profesional deconstruyendo el techo y los muros de cristal;
 - Movilizarse para denunciar la desigualdad y hacer visible el trabajo de las mujeres, y vencer la ignorancia y las resistencias, ya sean voluntarias o involuntarias.
- A continuación, hacer presentaciones orales sobre las cinco ideas principales que los equipos han extraído de su trabajo.

Preguntas para el debate

2. ¿Cuáles son las cuestiones clave en la lucha contra la desigualdad en el empleo?
3. ¿Qué medidas podrían adoptarse para contrarrestar las desigualdades en el empleo en los distintos sectores: educación, salud, CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas), etc...?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular a los textos 42, 43, 44.

F47

¿Por qué deconstruir el mito de la igualdad en el empleo?

*Aparece en el video:
Diane Gagné*

Intención de escucha del video

1. ¿Por qué hablar del mito de la igualdad en el empleo?

Resumen del contenido

Alcanzar la igualdad sigue siendo un mito. La idea es que, a pesar del consenso y de los avances hacia la igualdad de derechos, Laufer (2014), Davison y Burke (2011) y la OCDE (2017) constataron que ningún país ha logrado alcanzar la paridad. El informe de la OCDE de 2017 afirma que, en varios países occidentales, las chicas estudian más que los chicos y, sin embargo, no tienen las mismas oportunidades de acceder a empleos de calidad ni de progresar en el ámbito profesional. Cuando lo consiguen, a menudo no se quedan allí. Porque entre la igualdad formal y la igualdad de hecho, está la difícil cuestión de la diversidad de género en el empleo. A pesar de una serie de avances legales, el mito de la igualdad conseguida oculta las desigualdades persistentes o las ahoga en las medidas de gestión de la diversidad. Sigue habiendo muchas barreras en el empleo, como la invisibilidad, la falta de conciencia sobre la discriminación sistémica y la resistencia voluntaria o involuntaria a corregir la situación. Estas barreras se reflejan en el grado de descualificación y sobrecualificación de las personas inmigrantes, la proliferación de situaciones laborales precarias, las condiciones económicas (recesión, inflación, crecimiento, etc.), el contexto político y las prácticas de dotación de personal de las empresas y organizaciones, algunas de las cuales perpetúan los prejuicios y los estereotipos.

Animación

- ▶ Iniciar una práctica reflexiva-interactiva basada en las tres preguntas siguientes:
 - Pensando en su trayectoria educativa y profesional, ¿con qué tipo de argumentos a favor de la igualdad se ha topado?
 - Para cada argumento que haya escuchado, dar un ejemplo de cómo se elaboró.
 - Para cada argumento, dar un ejemplo o una explicación que pueda servir para deconstruirlo.
- ▶ Iniciar una reflexión colectiva sobre los elementos que le llaman la atención y las inspiraciones surgidas de la discusión anterior para introducir cambios en su propia práctica, y pregúntese:
- ▶ Examinar sus propios prejuicios y estereotipos: ¿cómo podrían contribuir a perpetuar el mito de la igualdad alcanzada?
 - ¿Cómo podría ayudar a deconstruir el mito de la igualdad conseguida en sus diferentes entornos?

Preguntas para la discusión

2. ¿Por qué hablar de la persistencia del techo de cristal y de las desigualdades en el empleo?
3. ¿Cómo podrían contribuir los distintos sectores que influyen en las condiciones de trabajo (legislación, dirección de la empresa, trabajadores) a un mundo laboral con más equidad?
4. ¿Qué acciones podrían emprenderse rápidamente en su práctica actual para contrarrestar ciertos estereotipos y prejuicios?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular a los textos 42, 43, 44.

F48

La persistencia de las desigualdades en el empleo puede explicarse desde una perspectiva histórica

*Aparece en el video:
Diane Gagné*

Intención de escucha del video

1. ¿Por qué persiste la desigualdad en el empleo?

Resumen del contenido

La persistencia de la desigualdad en el trabajo se explica desde una perspectiva histórica, es decir, que el 85 % de los empleos ocupados por mujeres se encuentran en tres sectores: la educación, los cuidados y los servicios precarios (hostelería). El trabajo de las mujeres también es invisible, por ejemplo, en el voluntariado. No puede haber igualdad real sin licencias de paternidad y maternidad iguales, igualdad salarial, valoración del trabajo de las mujeres y cuidado de los niños. De esta situación se desprenden tres cuestiones cruciales: reconocer y valorar el trabajo de las mujeres; facilitar la movilidad profesional deconstruyendo el techo y los muros de cristal; movilizarse para denunciar las desigualdades y hacer visible el trabajo de las mujeres, y vencer la ignorancia y las resistencias, sean o no voluntarias.

Animación

- ▶ Pida a los participantes que lleven a cabo una investigación estadística sobre las desigualdades en el empleo.
- ▶ Este trabajo puede realizarse en equipos, cada uno de los cuales llevará a cabo una investigación sobre temas como los siguientes (pueden añadirse otros):
 - La evolución de las desigualdades en el empleo en el sector de la educación;
 - La evolución de las desigualdades en el empleo en el sector de la salud;

Los derechos de las mujeres y el mito de la igualdad en relación con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI)

- La evolución de las desigualdades en el empleo en el sector de CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y salud);
 - La acción gubernamental para promover la igualdad salarial y los resultados obtenidos.
- ▶ Teniendo en cuenta la investigación realizada, proponga posibles acciones asociadas a las cuestiones cruciales de la desigualdad en el empleo:
- Reconocer y valorar el trabajo de las mujeres;
 - Facilitar la movilidad profesional deconstruyendo el techo y los muros de cristal;
 - Movilizarse para denunciar la desigualdad y hacer visible el trabajo de las mujeres, y vencer la ignorancia y las resistencias, ya sean voluntarias o involuntarias.
- ▶ A continuación, pueden realizarse presentaciones orales sobre las cinco ideas principales que los equipos han extraído de su trabajo.

Preguntas para el debate

2. ¿Cuáles son las cuestiones clave en la lucha contra la desigualdad en el empleo?
3. ¿Qué medidas podrían adoptarse para contrarrestar las desigualdades en el empleo en los distintos sectores: educación, salud, CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas), etc...?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, en particular a los textos 42, 43, 44.

Tema 8

Mujeres, emigración e inmigración

Textos

La emigración femenina cubana hacia los Estados Unidos

Formas de emigrar: tendencias actuales

Yenicey Tamayo Serrano

Celia del Carmen Hernández Arias

María del Carmen Quiñones Pantoja

Universidad de Holguín, Cuba

Los procesos migratorios femeninos cubanos no son un fenómeno reciente. Históricamente han ocurrido durante muchas décadas, caracterizándose esencialmente por tener como país receptor a los Estados Unidos de América. Puede afirmarse que, en números significativos, los hombres emigraban más por vías no legales, mientras las mujeres esperaban por una reclamación familiar que les permitiera obtener una visa y viajar por vías más seguras.

De manera general, en Cuba existió la tendencia del predominio de la emigración masculina. Sin embargo, esto ha variado mucho en los últimos cinco años, en los que la emigración femenina ha crecido mucho adquiriendo relevancia desde el nuevo contexto en que se produce esta emigración. Factores tales como el origen social, estructuras familiares, culturales, económicas, psicológicas, políticas y representaciones simbólicas de su realidad y subjetividad, hacen que esta emigración adquiera matices particulares por su heterogeneidad y su impacto en la estructura sociodemográfica del país.

Hubo olas migratorias anteriores, también con una gran presencia femenina, como las ocurridas en la década de 1980 y la de 1990, por solo citar dos. No obstante, el periodo pospandémico, las implicaciones de carácter económica que se apreciaron en la isla y la imposibilidad

de hacerlo por otras vías legales y seguras, les impusieron una nueva dinámica a esta situación. Miles de mujeres salen de Cuba para iniciar un recorrido complejo, lleno de dificultades y riesgos. A esta situación se añade la complejidad de que en la sociedad cubana la mujer juega un papel decisivo en el cuidado de menores y personas mayores, por lo que muchas se hicieron acompañar por sus hijos e hijas menores de edad, pero otras se vieron en la disyuntiva de dejarlos con familiares que, en no pocos casos, también estaban bajo el cuidado de esa mujer que emigra.

Pudiera preguntarse: ¿cuál es uno de los elementos más impactantes o significativos de esta última etapa migratoria?. Según las entrevistas realizadas a varias de estas mujeres migrantes, llama la atención la cantidad de mujeres que realizaban este viaje, acompañadas por sus descendientes o simplemente solas. No puede decirse que existiera un patrón de edades pues obviamente muchas son jóvenes, pero se registran mujeres con una edad avanzada que lo hacían para reencontrarse con los hijos u otros familiares cercanos en los Estados Unidos y ante la imposibilidad de hacerlo de otra manera recurrieron a la menos segura.

Formas de emigrar hacia los Estados Unidos: ¿Legal o ilegal?

Para ello, en un primer análisis, nos parece importante determinar como premisa esencial la manera en que se llega a los Estados Unidos. Se parte entonces de darle respuesta a la pregunta ¿Cuál ha sido el comportamiento histórico de la emigración femenina hacia los Estados Unidos?.

Razones de tipo históricas, geográficas, económicas y políticas han condicionado que las cubanas en cifras importantes emigren esencialmente a los Estados Unidos. Según investigaciones, a partir del año 1995 ya en Cuba se observaban indicadores que hablaban de un aumento de la emigración femenina. "La composición por sexo evidenció la participación de un 55 % de mujeres y un 45 % de hombres, las mujeres han superado a los hombres en todas las categorías de emigración desde Cuba, exceptuando los periodos conocidos como crisis migratorias -como en los años 1965, 1980 y 1994" (Marrero, 2015).

Es precisamente en ese año que se esperaba que una nueva dinámica se pudiera apreciar por el restablecimiento de las relaciones diplomáticas entre Cuba y los Estados Unidos con la consiguiente reapertura de las embajadas de ambos países el 20 de julio del 2015. Se vislumbraba un nuevo camino para la emigración regular. Sin embargo, la situación para las personas que esperaban emigrar hacia los Estados Unidos no cambió mucho. Los hechos posteriores y los acontecimientos en los que se involucraron esas relaciones diplomáticas llevaron a un estancamiento de estos procesos y, por ende, a la interrupción de reunificaciones familiares u otras vías legales para emigrar directamente de Cuba hacia ese país.

Si no se puede por vía legal y, dado que para las personas procedentes de Cuba existe cierto tratamiento diferenciado, al no concretarse la aspiración de muchas familias de reunificarse por vías legales se optó por esas otras vías a las que se les dice irregulares pero que, en esencia, constituyen vías ilegales para la migración. Este proceso ha sido continuo pero los últimos años han estado marcados por una emigración que se inicia por vía aérea con rumbo a un país determinado que no exige visa, como por ejemplo Nicaragua, para luego continuar avanzado por otros países centroamericanos, hasta llegar a México y, al llegar a la frontera, entregarse a las autoridades migratorias estadounidenses.

Testimonios

Para el desarrollo de este texto, se toma como fuente testimonial las entrevistas concedidas por mujeres que entraron a los Estados Unidos, esencialmente por la frontera sur, rasgo distintivo de la emigración en esta etapa. Las entrevistadas, que prefirieron mantenerse en el anonimato, aportan información valiosa sobre las razones que las llevaron a optar por esa vía. De manera general hay un consenso de que, si fuera posible otra vía menos peligrosa, no hubieran optado por la ruta irregular. También argumentan razones esencialmente económicas para no permanecer en la isla. Es frecuente ante la pregunta de por qué viajan con sus descendientes menores, afirman no saber cuándo los podrían volver a ver o poder llevárselos con ellas. Todas coinciden en que para ellas fue, quizás, una de las decisiones más difíciles de sus vidas

Sobre las motivaciones para emigrar, esencialmente son de orden económicas. Fuesen profesionales o no, la poca remuneración que recibían por sus trabajos en Cuba, las mantenía con muy poco margen para cubrir sus necesidades. La mujer cubana desempeña un papel esencial dentro de la familia y el sentirse responsable del cuidado de los hijos o incluso de sus progenitores, les hace tomar un rol más activo en la manutención de la familia. “Mis padres son ya mayores, no tienen un ingreso que les permita cubrir sus necesidades. Mi papá tiene una jubilación que no alcanza para nada y mi hija estaba por entrar a la Univeridad; yo quería que siguiera estudiando, pero cómo podría comprarle la ropa y sus cosas. Su papá apenas contribuye y esta fue una de las cuestiones que más me hizo decidirme a emigrar”.

Muchos testimonios reafirman la hipótesis del papel decisivo de la mujer cubana en el sustento familiar que en las últimas décadas se ha acentuado y ha propiciado un incremento de su salida hacia el exterior como forma de búsqueda de una situación económica que les permita cubrir sus necesidades y ayudar a sus seres queridos.

Conclusión

Dibujar una línea migratoria de las cubanas hacia los Estados Unidos, aunque pudiera decirse que es un fenómeno frecuente y tal vez más numeroso en otros países del área, no puede verse de manera lineal y como un proceso homogéneo. Sus motivaciones para salir del país pueden ser similares o las mismas de etapas anteriores, pero la manera en que en esta última ola migratoria se produjo, tiene características que la definen como muy peligrosa , vía que, sin embargo, muchas se arriesgaron a tomar.

La emigración femenina irregular: Travesía

Celia del Carmen Hernández Arias

Yenicey Tamayo Serrano

María del Carmen Quiñones Pantoja

Universidad de Holguín, Cuba

En el complejo fenómeno de la migración las mujeres son un grupo cada vez más numeroso e importante que requiere de atención especial. Para ellas emigrar significa también enfrentar problemas específicos en relación a sus responsabilidades familiares y a la violación de sus derechos durante su trayecto migratorio y en el lugar de destino.

En estas primeras décadas del siglo XXI, se ha incrementado la emigración de cubanos y cubanas, agudizada a partir de la llegada de la pandemia COVID-19, con el largo confinamiento, la agudización de la crisis económica en el territorio cubano y la escasez de artículos de primera necesidad, que impactó sensiblemente en los diferentes estratos de la sociedad cubana. Esto conllevó, tras el fin de las restricciones establecidas durante la epidemia, a una nueva ola migratoria que superó en número a las anteriores.

Sin embargo, emigrar no es una opción para todos los cubanos. Cuba es uno de los países con estructura de población más envejecida de Latinoamérica. Según el Anuario Demográfico de Cuba correspondiente al año 2021, el 21,6 % de la población tenía más de 60 años, lo cual representa más de una quinta parte del total de personas. (ONEI, 2021) Si además se toma en cuenta el éxodo de los últimos meses, la situación se torna aún más crítica. Las personas que permanecen en Cuba, también por razones de edad, son quienes tienen más limitada la movilidad en términos migratorios y a su vez las más necesitadas del apoyo económico de quienes han emigrado. (Morales, 2023)

La decisión de emigrar

Bajo las nuevas condiciones, la mujer se enfrenta a una serie de situaciones y limitaciones económicas; la falta de opciones entre otras, hace que deba sortear una serie de dificultades antes de tomar la opción de emigrar. Debe vencer las fronteras visibles e invisibles de los criterios familiares, la tradición y las costumbres con la idea de que podrán insertarse en un mercado laboral con mayores oportunidades y beneficios económicos que les permita apoyar a su familia.

En las entrevistas realizadas a mujeres cubanas que decidieron iniciar el trayecto hacia los Estados Unidos por la vía de la emigración irregular, se les plantearon diversas interrogantes con el fin de reflexionar sobre una interrogante crucial: ¿por qué la mujer cubana eligió ese tipo de vía para emigrar a los Estados Unidos?

La decisión es difícil de tomar. Es atrevida, llena de riesgos e incertidumbre. Pero ante la casi imposibilidad de obtener una visa para llegar legalmente a los Estados Unidos, la emigración irregular les parece ser la única solución. En la mayoría de los casos, en las entrevistas realizadas, estas mujeres manifestaron estar llenas de nervios, miedos, incertidumbre, de muchos sentimientos encontrados. Despedirse de la familia fue un momento difícil y, muchas veces, sujetas al silencio...

De manera general califican su decisión de emigrar por esta vía como una de las decisiones más difíciles de su vida. Sus motivaciones son, esencialmente, de orden económico. La mujer cubana desempeña un papel esencial dentro de la familia y el sentirse responsable del cuidado de los hijos o incluso de sus padres, les hace tomar un rol más activo en la manutención de los mismos. Fuesen profesionales o no, la poca remuneración que recibían por sus trabajos en Cuba, las mantenía con muy poco margen para cubrir sus necesidades. Una de las entrevistadas manifiesta:

“Mis padres son ya mayores, no tienen un ingreso que les permita cubrir sus necesidades. Mi papá tiene una jubilación que no alcanza para 15 días y mi hija estaba cursando el preuniversitario. Yo quería que siguiera estudiando, pero cómo podría comprarle la ropa y sus cosas. Su papá apenas contribuye y esta fue una de las cuestiones que más me hizo decidirme a emigrar”.

S.Z.S, 2022

Los desafíos de la emigración ilegal: Travesía

Los desafíos que tiene que enfrentar una persona que decide emigrar ilegalmente son muchos. El peligro también está latente todo el tiempo. Específicamente para los Estados Unidos, la emigración regular se hace difícil por las restricciones que existen para el otorgamiento de visas y ante la imposibilidad de viajar de manera regular y legal, miles de mujeres han tomado la decisión de hacerlo por otras vías.

Ser mujer impone un reto adicional, pues durante la travesía por rutas intermitentes pueden encontrarse con personas de diversas procedencias y, entre esas personas, puede haber maleantes de todo tipo. En palabras de una emigrada, el miedo se les inculca antes de iniciar la travesía:

“Lo primero que a una le dicen cuando decide emprender esta travesía, antes de salir del país, es: ‘...mira a ver qué ropa llevas’. Para mantenerte a salvo tienes vestirte con ropa ancha, tratar de no llamar la atención, de mantener un bajo perfil, porque tienes que entender que la travesía es tráfico de personas. Entonces no sabes con el tipo de personas que vas a lidiar durante todos los días que dure el viaje y puedes exponerte a una violación o a un secuestro”.

M.L.E.G, 2022

Efectos psicológicos en las mujeres que emigran de manera irregular

Estas realidades han traído consigo un cambio abismal en la identidad psicológica y emocional de las cubanas decididas a emigrar. Despegarse de su familia, de su entorno familiar y social es una situación difícil de superar. Entiende que su decisión de emigrar constituye para ellas un ejercicio pleno de libertad y autonomía personal pero también comprenden que es un proceso duro y con muchos riesgos, incluso para su propia vida.

“Uno siempre le tiene miedo a lo desconocido, pero cuando tú estás firme ante un propósito o una idea, tú cierras los ojos y tratas de que no te afecte...mi punto más débil fue cuando, después de cruzar la frontera, me sacaron del centro de detención y me trasladaron a un centro de inmigrantes, al verme sola allí con 150 mil personas más, me debilité de una manera horrible, me deprimí, no quería comer, no quería tomar agua, me estaba congelando allí. Todavía cierro los ojos y siento los ‘nailitos’ sonando, los ‘nailitos’ que dan para taparse del frío”.

A.C.R.B, 2022

La manera en que llegaron a los Estados Unidos ha dejado no pocas huellas psicológicas en sus vidas, pues la ruta seguida en la travesía no está exenta de riesgos y la acompaña el temor, casi permanente, a ser detenidas, procesadas y deportadas a su país de origen. Ese miedo, convertido en pánico es explicado por una de ellas de la siguiente manera:

“No quiero recordar esos días del viaje. Imaginaba a mi mamá y a mi hija esperando una noticia mía, aunque fuera un mensaje y había días que hacía horas en un camión, amarrada, sin poder moverme ni para mirar el teléfono. Un día sufrí un ataque de pánico, me preocupé, pensé que me estaba volviendo loca, pero luego vi que esos ataques de pánicos eran frecuentes en varias personas del grupo. Se tenían en cualquier situación de peligro, que podía ser al hacer un tramo muy custodiado por policías o a la hora de cruzar el río.”

Y.S.R, 2022

Conclusión

Sin duda, uno de los motivos fundamentales que impulsan a las personas a migrar son sus condiciones económicas, en general, y cierto grado de selectividad asociado a su perfil social. Sin embargo, aunque exista una razón de mayor peso, son varias las motivaciones que apoyan y fundamentan la decisión de emigrar, especialmente en aquellos casos en los que las condiciones de partida con las que cuenta el o la

migrante no son las mejores, ya sea por carecer de recursos materiales, por no disponer de documentos que la o lo autoricen a migrar de forma legal, etc. En nuestro estudio, las mujeres tienen un proyecto migratorio basado en la búsqueda de mejoras de las condiciones tanto vitales como familiares, el interés por la educación para sus hijos (una nueva oportunidad en la vida) y el alcance de una mejora laboral, y también, económica y material.

Conciliar los estudios de doctorado con el trabajo, la vida familiar y los retos de ser estudiante internacional

Marie Eva Andriantsara

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Cursar un doctorado en un país extranjero y llevar a la familia consigo en esta aventura es una decisión llena de desafíos. Al comienzo de sus estudios, estas personas pueden acceder a la información necesaria sobre el país de acogida, pero la realidad que les espera es una auténtica exploración con su cuota de sorpresas, tanto buenas como malas.

Razones para estudiar en Canadá

Cada año, hombres y mujeres de origen extranjero se instalan en Canadá con un estatus de residencia temporal para cursar estudios en distintos ámbitos (Bérubé *et al.*, 2021). En el caso de los postgraduados, en particular, las razones de su elección son diversas. Algunos optan por cursar un doctorado para reorientar su carrera en su país de origen una vez finalizados sus estudios. Otros optan por emigrar, mientras que otros han elegido seguir un itinerario de doctorado porque se les ha presentado la oportunidad de realizar estudios de doctorado financiados.

Retos de la integración

Sean cuales sean las razones que llevaron a estas personas a elegir Quebec, muchos no esperaban los retos de integración y conciliación trabajo/estudio/familia que les esperaban (CAPRES, 2019). En cuanto a los retos de integración, como para todos los estudiantes en Quebec, ser doctoranda inmigrante implica tres aspectos de integración: social, académica y profesional (Bérubé *et al.*, 2018). Trasladarse a un nuevo

país requiere recrearse socialmente, encontrar nuevos amigos en la comunidad en la que se instala para desarrollar interacciones sociales y culturales. Reinventarse socialmente no es fácil para los estudiantes que se enfrentan al choque cultural. Tanto la persona recién llegada como su comunidad de acogida necesitan fases de adaptación, aceptación y apoyo para promover la integración (Maïnich, 2015). Pero antes de que esto ocurra, las personas inmigrantes recién llegadas tienen que hacer un gran esfuerzo en un mundo desconocido que puede resultar rápidamente desalentador si la comunidad de acogida muestra algún tipo de reticencia o rechazo (Bérubé *et al.*, 2021).

En el caso de la integración académica, el sistema es nuevo y los estudios muy exigentes; sin embargo, en el proceso de doctorado, el poco tiempo necesario para asistir a los cursos obligatorios favorece la fase de integración universitaria con otras personas matriculadas en el mismo programa. Una vez finalizado el periodo de cursos obligatorios, los doctorandos extranjeros se encuentran solos o solas con su director de tesis y antiguos alumnos del programa que pueden prestarles apoyo durante sus estudios. Desde el punto de vista profesional, ser estudiante extranjero marca una ruptura en la trayectoria profesional, ya que las autorizaciones para trabajar están limitadas en cuanto al número de horas y no cubren todos los gastos asociados a los estudios (CAPRES, 2019).

Equilibrio familia/trabajo/estudios

Además de los retos de la integración, conciliar trabajo/familia/estudios es un reto difícil para los padres de estudiantes de doctorado. Gestionar la educación de sus hijos y apoyarlos mientras se adaptan e integran social y académicamente es difícil y exigente. Adaptarse a un cambio de país puede ser una pesada carga para un hijo que pierde todas sus referencias sociales y educativas, y encontrar un equilibrio lleva tiempo. También tiene repercusiones para el padre que acompaña al niño, que tiene que lidiar con la ansiedad y la frustración durante la fase de integración. Al mismo tiempo, los doctorandos compaginan trabajo y estudios para encontrar un cierto equilibrio en sus vidas. Estudiar un doctorado es un proceso largo y difícil, que se combina con problemas de inmigración que contribuyen a la pérdida de orientación profesional y social. Al no poder trabajar a tiempo completo debido a los estudios y la normativa, los doctorandos tienen dificultades para desarrollar una

red profesional a largo plazo. Las exigencias del estudio y el trabajo, así como el cuidado de una familia, también limitan el desarrollo de una red social y de amistades debido a la falta de tiempo. Todos estos retos durante el proceso de doctorado generan una gran carga mental, cuestionamientos y, a veces, arrepentimiento.

Soluciones

Ante estos retos, los extranjeros dan muestras de inventiva y dinamismo para integrarse mejor y conciliar vida familiar/trabajo/estudios:

1. Para los estudiantes inmigrantes, mantener mejores relaciones con la comunidad de origen ya instalada en Quebec puede ser de gran ayuda, ya que les proporciona una red social o profesional, o les ayuda a ocuparse de la familia;
2. Tomar la iniciativa de entrar en contacto con la comunidad de su barrio a través de una red social también puede ayudar en este proceso de integración, pero los resultados no siempre son positivos;
3. Las personas que están estudiando también se benefician de la utilización de los diversos recursos que el entorno universitario o la comunidad en la que se instalan les ofrecen para ayudarles a adaptarse e integrarse mejor durante sus estudios. Se trata de recursos poco conocidos que requieren cierta investigación para conocerlos y acceder a ellos. Por ejemplo, las universidades ofrecen un apoyo especial a los padres estudiantes. No se trata de soluciones “llave en mano” para la persona que las necesita, sino de recursos más o menos adaptados a las necesidades de cada uno, como guarderías adaptadas a los horarios de estudio;
4. En el plano social, las distintas organizaciones comunitarias que trabajan en favor de los inmigrantes son también de gran ayuda. Son pacientes, abiertos y humildes. Ayudan a desarrollar la resiliencia a lo largo de todo el proceso de doctorado, para que puedas hacer frente a todos los retos antes mencionados.

Tema 8

Mujeres, emigración e inmigración

Fichas

F49

Emigración femenina cubana a Estados Unidos: vías de emigración y tendencias actuales

*Aparece en el video:
Yenicey Tamayo Serrano*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál ha sido el patrón histórico de la emigración femenina de Cuba a Estados Unidos?
2. ¿Cómo se ha desarrollado este proceso en los últimos años?

Resumen del contenido

El proceso de emigración de las mujeres cubanas a Estados Unidos ha sido un proceso histórico en el que han cambiado las vías migratorias a lo largo de varias décadas. Mientras que antes las mujeres cubanas emigraban a través de un proceso de reunificación familiar para reunirse con sus padres, esposos o hermanos, en los últimos dos años ha prevalecido la emigración ilegal, con el uso de rutas irregulares, en un peligroso viaje a través de los países de Centroamérica hasta la frontera con Estados Unidos. La situación económica del país las incita a tomar estas rutas, a pesar de los riesgos que corren ellas y sus descendientes, ya que pocas de ellas realizan estos viajes acompañadas de sus hijos e hijas menores de edad.

Animación

- ▶ Fomentar la reflexión y el diálogo sobre las razones por las que las mujeres cubanas emigran a otros países, en particular a Estados Unidos, tomando rutas irregulares y arriesgando su vida y la de los familiares que viajan con ellas.
- ▶ Formar equipos de 3 a 5 personas y pedir que reflexionen sobre las razones por las que las mujeres cubanas emigran a otros países, en particular a Estados Unidos, en condiciones difíciles. Esta situación se aceleró tras la pandemia.

- ▶ Cada grupo resume los elementos de la discusión, destacando las tres ideas principales que deben compartirse.
- ▶ Cada familia puede tener uno o varios miembros que han emigrado. Es muy común que haya emigrado alguien con quien la familia tenga lazos afectivos de consanguinidad o amistad. Comparta estas experiencias, que pueden o no ser muy similares, pero que todas encierran una historia de vida, un viaje que compartir.
- ▶ Centrarse en:
 - Las motivaciones de estas mujeres para emigrar por una vía irregular;
 - La decisión de llevar a niños pequeños con ellas en este viaje;
 - La decisión de no llevar consigo a niños pequeños y confiarlos a personas mayores (madres, padres, abuelos) o a otros familiares no tan cercanos;
 - Los riesgos a los que se exponen antes, durante y después del viaje a Estados Unidos.

Preguntas para la discusión

3. La emigración no es un fenómeno exclusivo de Cuba, pero en los últimos años la ola migratoria de Cuba a Estados Unidos ha aumentado exponencialmente. ¿Qué factores han contribuido a este aumento, en particular para las emigrantes cubanas?
4. ¿Qué podría hacerse a nivel internacional para fomentar esta emigración de forma segura?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 45.

F50

Las mujeres cubanas y la emigración a Estados Unidos

*Aparece en el video:
Yenicey Tamayo Serrano*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál ha sido el comportamiento histórico de la emigración femenina a Estados Unidos?

Resumen del contenido

Cuando las migrantes cubanas llegan a Estados Unidos, experimentan dificultades para integrarse en una sociedad que apenas conocen, en un contexto complejo y muchas veces hostil, lo que les obliga a aceptar opciones laborales que no se corresponden con lo que esperaban. Siendo su principal interés mejorar su situación económica, deben encontrar un trabajo que les permita mantenerse y enviar dinero a sus familias en Cuba. No siempre están preparadas para esto.

Animación

Organizar una discusión para analizar los siguientes aspectos:

- ▶ Las motivaciones de las mujeres para emigrar a Estados Unidos.
- ▶ Preparación para la integración en una sociedad ya construida.
- ▶ Preparación y condiciones para la obtención de un empleo:
 - permiso de trabajo;
 - competencias lingüísticas;
 - permiso de conducir;
 - experiencia previa, oficio o profesión.

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué desafíos tuvo que enfrentar durante su viaje la cubana que decidió emigrar irregularmente?
3. ¿Cuál es el impacto psicológico de integrarse a una sociedad completamente nueva y diferente de sus raíces culturales?

Esta ficha pedagógica está asociada a todos los textos del tema, particularmente al texto 46.

Las mujeres cubanas y la migración irregular: Travesía

*Aparece en el video:
María del Carmen Quiñones Pantoja*

Intención de escucha del video

1. ¿Cómo ha evolucionado la emigración femenina a Cuba en los últimos años?
2. ¿Por qué las mujeres cubanas han optado por emigrar a Estados Unidos de esta manera?

Resumen del contenido

Dado que Estados Unidos no siempre concede visados a las personas que desean viajar o emigrar a ese país, muchas personas optan por entrar de forma irregular, a través de un país que no exige visado, para continuar su viaje por una ruta insegura con la esperanza de llegar y entrar a los Estados Unidos. En esta nueva oleada de emigración desde Cuba, un número creciente de mujeres ha optado por emigrar de esta forma. Es difícil para las mujeres cubanas que deciden emigrar dar este paso y embarcarse en un viaje incierto, no exento de peligro para ellas y sus familias si deciden llevarlas consigo. Por ello, es importante explicar los retos que el viaje impone a las mujeres cubanas que deciden emigrar irregularmente a Estados Unidos en busca de una mejor situación económica para ellas y sus familias.

Animación

- ▶ Proponer una reflexión crítico-reflexiva sobre las situaciones que se le pueden presentar a una mujer que decide emigrar de forma irregular: ¿qué debemos pensar de las siguientes situaciones y de otras que se podrían añadir?
 - Deja a su hija pequeña al cuidado de sus padres, personas mayores;
 - Se lleva con ella a sus dos hijas pequeñas y a su anciana madre;

- Una mujer joven, casi adolescente, que decide emigrar con dos amigas de su edad;
 - Una mujer de mediana edad que viaja sola porque quiere encontrar a su hija que emigró hace muchos años.
- Buscar testimonios o relatos de mujeres que hayan emigrado en diferentes situaciones y que hayan tenido éxito y otras que no. ¿Qué impacto tienen estas situaciones en la vida de muchas mujeres?

Preguntas para la discusión

3. ¿Qué retos tuvieron que afrontar en su viaje las mujeres cubanas que decidieron emigrar por vías irregulares?
4. ¿Cuáles fueron las repercusiones psicológicas y emocionales de esta travesía hasta que llegaron a Estados Unidos?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 46.

F52

Conciliación familia/trabajo/ estudios en una situación de inmigración

*Aparece en el video:
Marie Eva Andriantsara*

Intención de escucha del video

1. ¿Cuál es la carga mental asociada a la conciliación familia/trabajo/ estudios en una situación de inmigración?

Resumen del contenido

Los estudiantes extranjeros que deciden estudiar en Canadá lo hacen por diversas razones y se enfrentan a una serie de retos relacionados con la integración. Estos retos son aún mayores si es una mujer que tiene que conciliar familia, trabajo y estudios. A pesar de los numerosos retos y obstáculos, si estos estudios son de nivel de doctorado, destaca un aspecto positivo: los estudios de doctorado suelen ofrecer programas que no requieren un gran número de cursos obligatorios. Las soluciones son posibles tanto para el estudiante que se integra en otra cultura como para la universidad de acogida.

Animación

- ▶ Reunirse con un/a estudiante extranjero/a y realizar una entrevista que cubra los siguientes aspectos:
 - Razones para elegir estudiar en Canadá;
 - Los retos de la integración;
 - Obstáculos y oportunidades para conciliar familia, trabajo y estudios;
 - Soluciones a los numerosos retos a los que nos enfrentamos.
- ▶ Resumir la entrevista, destacando las 3 o 5 ideas más importantes o que le hayan sorprendido.
- ▶ Compartir este resumen en equipos o en el grupo completo.

Preguntas para la discusión

2. ¿Qué podría ayudarle a encontrar un equilibrio entre familia, trabajo y estudios?
3. ¿Qué podría ayudar a promover esta reconciliación en situaciones de inmigración?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 47.

Tema 9

Lenguaje inclusivo y escritura inclusiva

Textos

Lenguaje inclusivo: hacia el cambio social

Noëlle Sorin

Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Quebec

Hablar o escribir de forma inclusiva es ser feminista, estar abierto a la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI), mucho más allá de la eterna dicotomía entre hombres y mujeres. Significa suscribir la interseccionalidad.

Por desgracia el lenguaje, ya sea escrito o hablado, está lejos de representar la compleja realidad de los seres humanos y las experiencias que los caracterizan:

1. la infrarrepresentación de las mujeres, dado que la población mundial es de ocho mil millones y que mujeres y hombres son prácticamente iguales;
2. las injusticias inherentes a las realidades sociales debidas al sexismo, la homofobia y el racismo;
3. las estructuras sociales, ya sea en la familia o en el mundo laboral.

La toma de conciencia de estas injusticias es la base, por ejemplo, de los enfoques en el mundo académico que abogan por la EDI (equidad, diversidad, inclusión) (Deschênes, 2022; Ochoa Ardite, 2022). A ello se añadiría, mucho más allá de la universidad, “una concepción interseccional de la identidad según la cual las relaciones históricas de opresión vinculadas a la etnia, la religión, la identidad de género y la sexualidad definen la experiencia humana” (Hessi, 2023). Las “minusvalías físicas o mentales [...] [la] situación social [...] que una misma persona puede experimentar” también formarían parte integrante de esta concepción (Ross-Nadié, 2022, p. 123).

La interseccionalidad es un concepto acuñado por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw en 1989. Para ella, “ser mujer no es una experiencia única, sino una experiencia coloreada por las diversas facetas

de la propia identidad” (Lafortune *et al.*, 2022, texto 35, p. 130). Cada vez más se habla de una perspectiva feminista interseccional, tomada de Collins y Bilge (2016) (Lafortune *et al.*, 2022, textos 15 y 23). En Cuba, como informa Páez Pérez (2022), sin utilizar el término “interseccionalidad”, la perspectiva conceptual resulta ser la misma en la nueva Constitución de 2019, aunque persiste la discriminación contra las mujeres tanto desde el punto de vista individual como social. Prejuicios de otra época siguen pesando sobre los derechos de las mujeres.

El lenguaje inclusivo se basa en este concepto de interseccionalidad para promover no solo la igualdad, sino también la equidad, la diversidad y la inclusión. En este sentido, la Oficina Quebequense de la Lengua Francesa (OQLF) se preocupa desde hace tiempo por evitar cualquier discriminación en el uso de la lengua, ya esté vinculada a la edad, la discapacidad, el origen étnico, el sexo o el género.

Se han producido enormes avances en el lenguaje, desde los primeros intentos de feminizar los nombres de profesiones y otras funciones hasta la escritura no binaria o sin género. Hoy en día, los retos del lenguaje inclusivo van más allá de los debates precursores y su puesta en práctica (feminización de palabras, dobles, expresiones epicenas). También se inspiran en las reivindicaciones del mundo LGBTQIA+¹ para proponer un enfoque integrado que aspire a ser justo y diverso (EDI). El lenguaje inclusivo abarca ahora la interseccionalidad.

Al tener en cuenta esta interseccionalidad, además de la identidad de género y la orientación sexual, se trata de evitar cualquier formulación que pueda resultar edadista, sexista o racista (color de piel, religión, origen étnico, etc.). Los objetivos del lenguaje inclusivo son, por tanto:

1. reducir o incluso eliminar las desigualdades en la representación de las mujeres;
2. reflejar la diversidad social;
3. evitar todas las formas de discriminación y opresión que tiene en cuenta la interseccionalidad.

1. LGBTQIA+ significa lesbiana, gay, bisexual, trans, queer, intersexual y asexual. El “+” indica que pueden añadirse otros grupos al acrónimo.

El lenguaje inclusivo es especialmente aplicable en el modo de expresión (escrito y oral), pero también desempeña su papel en el modo de comprensión, en el sentido de que sigue siendo accesible para fomentar la lectura y la escucha. Hablando de lenguaje, es importante no olvidar su uso en la pantalla (ordenador, teléfono móvil, etc.), a través de mensajes de texto, Facebook y otras redes sociales.

Pero veamos más de cerca cómo se expresa y se aplica el lenguaje inclusivo en la escritura. La escritura inclusiva es exigente. Requiere trabajar todos los aspectos del lenguaje, ya sean gramaticales (concordancia de proximidad, concordancia de mayoría, feminización de las ocupaciones, por ejemplo), léxicos (frases neutras, expresiones epicenas, sustantivos colectivos, por ejemplo), sintácticos (oración pasiva en lugar de activa, oración de infinitivo sin sujeto, oración impersonal, por ejemplo) o semánticos (a grandes rasgos, el significado de las palabras). El significado de las palabras depende de cuatro factores (Chartrand, 2011, p. 354):

1. la forma en que vemos el mundo;
2. la relación entre las palabras dentro de la misma lengua;
3. el contexto de la frase;
4. la situación de comunicación, en particular teniendo en cuenta la audiencia y el lector.

La escritura inclusiva es una forma de trabajar con el lenguaje que requiere respeto por los demás y una mentalidad abierta. Pretende servir al mayor número de personas posible, ser accesible y referencial; en otras palabras, permite referirse a un objeto del mundo, a cualquier realidad y situación descrita, independientemente de las diferencias. La escritura inclusiva dista mucho de ser sencilla; requiere inversión y creatividad. Sobre todo, es rica en posibilidades igualitarias, en el sentido más amplio del término.

Sin embargo, la mayoría de quienes defienden estas cuestiones se mantienen distantes, incluso dudosos, sobre la invención e introducción de ciertos neologismos propuestos en la escritura no binaria o no sexista. Incluso la OQLF (2020), bastante vanguardista en lo que se refiere a los llamados estilos de escritura contemporáneos, limitaría la escritura no binaria “para designar a las personas no binarias o para dirigirse a ellas” mediante el uso de frases neutras, por ejemplo.

En cambio, el OQLF (2020) se muestra más reticente ante ciertos neologismos, como el pronombre en tercera persona del singular, el famoso *iel*, que engloba tanto a *él* como a *ella* en francés, o el sustantivo *fræur*, que sustituye al par *frère/sœur* (*hermano/hermana*) y es especialmente frecuente en la escritura epicena. Según el OQLF (2020), “estos neologismos son específicos de las comunidades de género diverso”.

Volvamos a *iel*. Como pronombre, plantea problemas en la concordancia de género de adjetivos y participios pasados, en la elección de pronombres relativos, etc. Su introducción afecta “a la estructura de la lengua en cuestión, es decir, a su gramática” (Moreau, 2022). De hecho, “se altera todo el sistema lingüístico”.

Conclusión

El lenguaje inclusivo forma parte, pues, de un nuevo paradigma que suscribe ante todo una reflexión ética sobre la inclusión, como su nombre indica, pero también sobre la equidad, la diversidad y la interseccionalidad. Se afirma como promotor del cambio social. En efecto, la apertura del lenguaje inclusivo tendría un impacto decisivo en los comportamientos sociales, lo que sería crucial para un verdadero cambio de actitudes en nuestras sociedades.

El uso del lenguaje inclusivo como herramienta para el cambio social

Yanelis Leyva Abreu

Yaquelín Cruz Palacios

Yoryana Norvelis Hidalgo Labrada

Beatriz Almaguer Ramírez

Dianelis Maday Blanco Díaz

Universidad de Holguín, Cuba

Para el logro de una sociedad donde hombres y mujeres tengan los mismos derechos y deberes; las mismas posibilidades de realización personal y social; las mismas obligaciones en la construcción de una sociedad más equilibrada y respetuosa de la diversidad, es necesario desarrollar en sus ciudadanos una educación inclusiva. Esto supone, entre otros aspectos, el uso de un lenguaje que no hiera susceptibilidades y que respete e incluya a cada persona en la amplitud de las heterogeneidades que suponen las sociedades modernas.

Lenguaje estándar, lenguaje inclusivo

En primer lugar hay que partir de las diferencias que existen entre el concepto de lenguaje estándar, utilizado por las ciencias como la Lingüística, y el lenguaje inclusivo, visto este último como un fenómeno en aumento que se ha expandido en los últimos tiempos y que se ha convertido en una herramienta del movimiento feminista para visibilizar a las mujeres. La intención es diferenciar este tipo de lenguaje de otras formas para entender qué función cumple dentro de la sociedad, qué reacciones provoca en la población y cómo afecta su uso o desuso a las prácticas estándares de comunicación.

Se parte de que el lenguaje estándar es aquel que considera que hay una forma correcta de hablar y que es empleado habitualmente por los medios como la justicia, las diversas instituciones, los libros de gramática y demás disciplinas del lenguaje y la comunicación. George Yule (1978) define el lenguaje estándar como una variedad asociada a la educación y a la transmisión en contextos públicos que podemos ver claramente a través de la lengua escrita. Por esta razón se ha creado una idea falsa de que las personas que manejan la variedad estándar serán más valoradas o aceptadas por la sociedad y su discurso será más visible y aceptado como correcto.

En cuanto al lenguaje inclusivo, según Kalinowasky, y Sarlo (2019) puede definirse como una intervención del discurso público, que genera la persona que habla con el fin de crear una conciencia acerca de la injusticia. Se busca crear una especie de segunda capa de sentido independientemente del tema del que se está hablando. Kalinowasky explica la intervención del discurso como un efecto de involucramiento, la persona que habla anima a la que escucha a involucrarse en el tema, a ser parte y tomar partido ante una determinada situación. El uso correcto de este tipo de lenguaje implica una responsabilidad y cuidado a la hora de formular y hablar.

Necesidad de conocer acerca del lenguaje inclusivo

El lenguaje es una de las vías más empleadas para expresar los prejuicios sexistas hacia la mujer, hacia la orientación sexual o el color de la piel y del papel social que se las ha atribuido durante generaciones. Pero, lo primero que hay que tener en cuenta es que ningún cambio es posible si no se considera interesante y/o necesario por la sociedad o por una parte de ella.

El uso del lenguaje inclusivo ha buscado ponerle nombre a sectores de la comunidad que han sido invisibilizados, que no tenían un espacio, total o parcialmente, ni siquiera dentro del lenguaje. De ahí la importancia de concientizar y educar a la población hablante de su uso y cuidado. No solo porque se convierte en la voz que incluye, que no discrimina, sino también porque forma parte del respeto que debe tenerse hacia las formas o vías que cada persona elige para expresar quién es, su posición en el mundo y su visión de las cosas. El objetivo del lenguaje inclusivo

no es volverse gramática, ni es volverse lengua, no intenta ser imposición alguna, ni normatividad. De igual manera es necesario aclarar que se aboga por el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista.

Existen diferentes variantes empleadas para el lenguaje inclusivo. Se hará alusión a algunas de ellas.

- Lenguaje feminista: Desde el Medioevo se han empleado distinciones entre los femenino/masculino es las profesiones: labriego/labriega, pastor/pastora, etc... y en la actualidad términos como doctor/doctora, abogado/abogada son muy comunes y eso no ha causado ningún problema en el orden lingüístico.

La resistencia al cambio aparece cuando las mujeres ocupan cargos o desempeñan funciones que han sido tradicionalmente masculinos como la diplomacia o el campo militar. Entonces, no es problema del lenguaje, sino de aceptar que puede haber *“generalas”, “coronelas”, “mayoras”* (militar) o una *“primera secretaria”* (diplomacia), alegando que *“resulta disonante”, “extraño”, “que afea el lenguaje”*.

La “relativa” aparición de la mujer en los ámbitos discursivos políticos y sociales ha traído consigo la necesidad de distinguir su género del neutro y tradicional “los”, por lo que comenzaron a emplearse los artículos genéricos “los” y “las” para marcar la diferencia entre femenino/masculino y feminizar el lenguaje. Esta exigencia trae consigo la producción de textos orales y escritos en los que todos los sintagmas nominales, adjetivos incluidos, deban duplicarse, lo que hace el discurso largo y extenuante, en opinión de los muchos detractores de esta alternativa.

- Lenguaje no binario: con cambio de morfema que se ha comenzado a usar más reciente con el uso de la ‘e’ como marca de género inclusivo neutro, ahora también tomando en cuenta las personas transgénero; o de la ‘@’ y las letras ‘x’ y ‘e’ como marcas de género inclusivo, cuestiones que son ajenas a la morfología del español y también innecesarias según un sector de los estudiosos del tema.

El informe *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*, firmado por Ignacio Bosque (2012) hace muy clara la posición oficial de la RAE sobre el lenguaje inclusivo, expresando que no tiene que cambiarse el idioma, puesto que “el uso no marcado del masculino para designar a los dos sexos está firmemente asentado en el sistema gramatical del español” (Bosque 2012) y que ya incluye a todos. La RAE cuenta con cuarenta y seis (46) académicos de número, de los cuales solo ocho (8) son mujeres.

- ▶ Lenguaje epiceno: Según el diccionario, se denomina epiceno a un sustantivo animado que designa por igual a individuos de ambos sexos, independientemente del género gramatical del sustantivo. Es el empleo de un sustantivo neutro que incluya y admita, tanto a masculino como femenino. Ejemplos: gorila, águila, cría, víctima, personaje, entre otros.

Para resultar más esclarecedores en la construcción gramatical de los diferentes tipos de lenguaje mencionados se ofrecen ejemplos.

- ▶ Lenguaje tradicional: “*Los profesores del departamento de Español realizaron hoy una actividad cultural con la participación de los estudiantes de la carrera*”.
- ▶ Lenguaje feminista: “*Los profesores y las profesoras del departamento de Español realizaron hoy una actividad cultural con la participación de los estudiantes y las estudiantes de la carrera*”.
- ▶ Lenguaje no binario: “*Les/ l@s/ lxs profesores del departamento de Español realizaron hoy una actividad cultural con la participación de les/ l@s/ lxs estudiantes de la carrera*”.
- ▶ Lenguaje epiceno: “*El colectivo de docentes del departamento de Español realizó hoy una actividad cultural con la participación del estudiantado de la carrera*”.

Importancia del uso del lenguaje inclusivo

La importancia del uso del lenguaje inclusivo radica en la construcción que el propio individuo hace acerca de sí mismo y en su carácter social. El ser social se construye a través del lenguaje. El discurso elegido en la comunicación refleja los valores, la educación, la posición adoptada

ante determinadas situaciones y la manera en que se decide formular las ideas, las palabras utilizadas y cómo se quiere llegar al receptor a través del mensaje.

El valor educativo que tiene el uso del lenguaje inclusivo está en que lo que se expresa y la forma empleada para expresarlo se convertirá en modo de actuación para las nuevas generaciones, quienes, si no se tiene cuidado, pueden convertirse en reproductores de patrones de exclusión, intolerancia y rechazo a cualquier expresión de comportamiento que se aleje de “lo tradicional o políticamente correcto”.

Conclusión

El lenguaje inclusivo no busca hacer modificaciones gramaticales que pueden resultar acciones superficiales y carentes de verdadero significado. El lenguaje inclusivo debe ir direccionado hacia una construcción gramatical que incluya respeto, comprensión y si no aceptación, al menos tolerancia con la diversidad. Por ello se hace necesario concientizar a los usuarios de la lengua en que, una actitud negativa y exclusiva reflejada en el lenguaje que emplean, define la posición que adoptan respecto a los cambios sociales que se han venido realizando en relación con la diversidad que caracteriza a la sociedad actual.

Escritura feminista inclusiva sensible a la EDI¹

Louise Lafortune

Universidad de Quebec en Trois-Rivieres, Quebec

Diversos grupos y personas reflexionan actualmente sobre lo que podría o debería ser la escritura inclusiva. La OQLF (Oficina Quebequense de la Lengua Francesa, 2020) está haciendo algunas propuestas inspiradoras. Sin embargo, la escritura inclusiva no puede limitarse a la feminización de un texto, sea cual sea el método elegido. El objetivo de este texto es ir más allá de la feminización. Se basa en una serie de preguntas:

1. ¿Es posible imponer una escritura y un lenguaje inclusivos?
2. Cómo conseguir que en la escritura y el lenguaje se tengan en cuenta a todas las personas, independientemente de su sexo, raza, clase social, cultura, origen étnico, orientación sexual, religión, edad, nivel de estudios, situación socioeconómica, estado jurídico, discapacidad, lengua, etc.?
3. ¿Qué relación puede establecerse entre la escritura inclusiva y el lenguaje inclusivo?
4. ¿Es posible o deseable aceptar varias formas de producir una escritura inclusiva?
5. ¿Cómo podemos limitar la perpetuación de estereotipos y prejuicios en la escritura y el lenguaje?
6. ¿Cómo fomentar un enfoque reflexivo-interactivo de la escritura y el lenguaje inclusivos?
7. ¿Cómo deben tenerse en cuenta las normas de la OQLF?

1. Equidad, diversidad, inclusión.

El contexto general de la reflexión parte de la premisa de que es necesario llevar a cabo una reflexión colectiva sobre las formas de escribir y hablar:

- ▶ Toma de conciencia de que las acciones emprendidas en los últimos 40 años no han dado los resultados deseados, aunque se aprecian algunas mejoras;
- ▶ Toma de conciencia del aspecto prescriptivo de algunos escritos, especialmente en el ámbito educativo;
- ▶ Comprensión de que la llamada escritura reflexiva no siempre lo es;
- ▶ Reconocimiento de que la llamada escritura inclusiva no siempre es inclusiva;
- ▶ Necesidad de coherencia entre la escritura inclusiva y el lenguaje inclusivo;
- ▶ Necesidad de coherencia entre lo que se dice que se hace y lo que se hace.

Esta escritura inclusiva se inscribe en el contexto específico de la toma en consideración de la situación de las niñas y las mujeres:

- ▶ Necesidad de una escritura que tenga en cuenta el lugar que ocupan las mujeres y los hombres en los textos;
- ▶ Constatación de que una escritura en la que lo masculino y lo femenino están presentes muy a menudo en el texto no ha dado los resultados deseados;
- ▶ Necesidad de encontrar una manera de hacer las cosas que no haga el texto demasiado engorroso para muchas personas;
- ▶ Necesidad de encontrar una forma de hacer las cosas que se adapte a un gran número de personas;
- ▶ Perspectiva de escritura en la que todas las personas (género, culturas, razas, nivel socioeconómico, discapacidades) se sientan interpeladas por lo que dice el texto;
- ▶ El objetivo de escribir de una manera que no revele jerarquía, poder, etc.

En primer lugar, la escritura inclusiva podría inspirarse en ciertos principios de la escritura epicena:

- ▶ Abandonar la masculinización habitual del texto: escribir en masculino no refleja la sociedad, y escribir “el género masculino se utiliza indistintamente para no lastrar el texto” no es válido.
- ▶ Pensar epiceno y escribir epiceno. Importancia de escribir el texto de forma epicena desde el inicio de la redacción.
- ▶ Mantener la legibilidad del texto. Asegurarse de que el texto es inteligible: reconocer de quién trata el texto.
- ▶ Garantizar una distribución equitativa de las formas femeninas: asegurarse de que tanto las mujeres como los hombres tienen el mismo lugar.
- ▶ Valorar la conveniencia de utilizar marcas de género según el tipo de texto.
- ▶ Utilizar tanto la escritura epicena como los duplicados (Vachon-L'Heureux y Guénette, 2006).
- ▶ Prohibir las formas truncadas y los neologismos para facilitar la lectura, no dificultar la comprensión y favorecer la accesibilidad del mayor número de personas posible.

Escritura inclusiva, lenguaje inclusivo: principios

Debemos tomarnos un tiempo para reflexionar sobre la escritura habitual o tradicional, la feminización, la escritura epicena, la escritura no sexista con neologismos y la escritura inclusiva, que a menudo se interpreta como feminización de los textos. Además, ¿cómo debemos reaccionar cuando los comentarios son demasiado masculinos, sexistas o racistas: decirlo, callar, gesticular?

1. Seguir las reglas del OQLF;
2. Utilizar diferentes formas de hacer visibles a todos los hombres y mujeres;
3. Asegurarse de que lo que se escribe tiene repercusión oral;

4. Evitar utilizar la forma de escritura elegida como pretexto para feminizar o cumplir requisitos que no se reflejan en la palabra hablada;
5. Tomar una decisión que conduzca al cambio, sin tener que volver sobre el mismo debate dentro de 40 años.

Escritura feminista inclusiva: procedimientos propuestos

Algunos procedimientos tienen que ver más con la forma y otros con el contenido.

Requisito previo

1. Escribir desde una perspectiva feminista inclusiva que sea sensible a la EDI desde el principio;

Procedimientos relacionados con la forma

2. Escritura epicena variada que evite la repetición de formas masculinas y femeninas;
3. Utilizar los duplicados estratégicamente y no limitarse a la escritura epicena;
4. Asegurarse de que lo que se escribe es lo que se va a leer;
5. Evitar las formas truncadas (estudiant.e, estudiant(e), estudiant-e);
6. No utilizar neologismos;

Procedimientos relacionados con el contenido

7. Prestar especial atención a los ejemplos utilizados desde una perspectiva interseccional;
8. El contenido no debe dirigirse únicamente a la “normalidad”;
9. Evitar, si no eliminar, las formas prescriptivas: usted debe, nosotros debemos, etc. o los verbos imperativos;

10. Evitar posiciones absolutas que no dejen espacio a otras ideas: evitar decir qué hacer como si solo hubiera una verdad;
11. Hacer propuestas: animar a la gente a tomar decisiones;
12. Hacer auténticas preguntas abiertas. Evitar las comparaciones: sería mejor que antes;
13. Fomentar el pensamiento y el juicio críticos. Asegurarse de que lo que se dice está justificado. Evitar perpetuar estereotipos y prejuicios;
14. Hablar de mejora, porque no todo fue perfecto, pero no todo fue malo;
15. Evitar generalizaciones abusivas, y añadir matices: de “los” a “algunos”;
16. Procurar que toda la sociedad se sienta incluida en lo que se dice, sin sentirse “despreciada”;
17. Escribir desde una perspectiva reflexiva-interactiva: fomentar la reflexión más allá del momento de la lectura, la escritura y el debate.

Perspectiva socioconstructivista de la escritura

Adoptar una perspectiva socioconstructivista significa escribir o hablar sin pensar que las personas que leen o escuchan tendrán la misma interpretación que la pensada en esos escritos y palabras. Los lectores y oyentes estructuran sus ideas y conocimientos en función de sus conocimientos y experiencias previas. Esto toma la forma de:

- ▶ la inclusión de preguntas para la reflexión y la autoevaluación;
- ▶ conflictos cognitivos en la escritura para abrirse a diferentes puntos de vista;
- ▶ demostración de apertura a diferentes puntos de vista;
- ▶ coherencia entre la forma de escribir y lo que se dice que hay que hacer;
- ▶ equilibrio entre teoría y práctica;
- ▶ propuestas de formas de hacer que eviten la prescripción;

- ▶ ayuda en la creación de las propias ideas, de la propia escritura, del propio material;
- ▶ el desarrollo de la autonomía reflexivo-interactiva.

Argumentos a favor de una escritura inclusiva próxima al OQLF

- ▶ Las personas analfabetas, incluso los funcionales, tendrían dificultades con la escritura truncada o de género neutro.
- ▶ El reconocimiento de texto por voz, en particular para las personas ciegas o con visión parcial, tendría dificultades con las escrituras truncadas.
- ▶ Las personas que llegan a Quebec y han aprendido francés en el extranjero pueden tener dificultades para adaptarse a esta nueva lengua, sobre todo a los neologismos.
- ▶ Las personas con dificultades de lectura, que viven con dislexia y otras dificultades, podrían tener dificultades con estas otras formas de escritura.

Preguntas para la discusión

1. Algunas editoriales y revistas científicas tienen requisitos similares a los de la OQLF. ¿Se privará a mujeres y hombres de ciertas oportunidades de publicar?
2. ¿Cómo es compatible la adopción de una escritura no sexista con una perspectiva interseccional?

La escritura inclusiva: una habilidad, una forma de ser

Claire Deschênes
Universidad Laval, Quebec

La escritura inclusiva pretende ofrecer textos escritos que atraigan a grupos diversos, de modo que todos se sientan incluidos. Este texto ofrece una explicación práctica de los distintos estilos de escritura contemporáneos que intervienen en la escritura inclusiva en francés. A partir del ejemplo ficticio de un anuncio de trabajo de investigación, comentaremos sucesivamente la escritura tradicional, las diversas formas de feminizar los textos, la escritura epicena y la escritura no binaria. Las sugerencias de la Oficina Quebequense de la Lengua Francesa (OQLF, 2020) servirán de inspiración.

Esta primera redacción está escrita en letra tradicional.

Escritura tradicional

“Oferta de empleo: investigador en enfermería.”

El investigador responsable del proyecto busca una enfermera licenciada para participar en un proyecto de investigación. Este profesional debe ser ingenioso, autónomo y bilingüe. La enfermera debe haberse graduado hace menos de 3 años.”

Podemos ver que esta redacción tiene género. Está escrita en masculino, salvo la expresión *enfermera licenciada*, que se dirige solo a las mujeres, cuando debería dirigirse a todas las personas, independientemente de su sexo. Incluye otros dos elementos potencialmente discriminatorios: el idioma y el número de años transcurridos desde la graduación.

El primer paso es feminizar el texto. Desde que las mujeres se incorporaron al mercado laboral, ha quedado claro que esta realidad también se refleja en el lenguaje. Por ello, se recomienda utilizar formas femeninas para designar las profesiones y otras funciones.

Feminización

“Oferta de empleo: investigador (-ora) en enfermería.”

El/la responsable del proyecto busca un enfermero o una enfermera licenciada para participar en un proyecto de investigación. Este o esta profesional debe ser ingenioso (-a), autónomo (-a) y bilingüe. Debe haberse graduado hace menos de 3 años”.

Hay varias formas de feminizar un texto. Por ejemplo, utilizar dobles para feminizar trabajos o tareas y emplear la concordancia de proximidad: *enfermero o enfermera licenciada*. Sin embargo, a veces se cuestiona el uso de corchetes, barras oblicuas y puntos suspensivos para feminizar el texto.

Un segundo proceso pretende hacer el texto más justo utilizando la escritura epicena. Según el OQLF, la escritura epicena garantiza una representación equilibrada de hombres y mujeres. Esta redacción neutra favorece los términos y frases sin marcadores de género relativos a las personas, incluso en el lenguaje hablado.

La escritura epicena

“Oferta de empleo: Personal de investigación en enfermería.”

El profesor responsable del proyecto busca a una persona graduada de enfermería para participar en un proyecto de investigación. La o el profesional de investigación debe ser competente y autónomo.”

La escritura epicena utiliza diversas técnicas de redacción, privilegiando los sustantivos colectivos como *personal de investigación* o *graduados de enfermería*, y los adjetivos neutros, como *competente* en lugar de *ingenioso*. Cuando se refiere a personas, son posibles las designaciones

femeninas y masculinas, es decir, los dobles, pero con moderación: el profesional o la profesional. Aquí, “El profesor” indica que en realidad se trata de un hombre”.

Se han eliminado las posibles discriminaciones vinculadas con la lengua y la edad, inadmisibles desde un punto de vista interseccional¹. Ya en 2018, la OQLF se manifestó sobre la necesidad de evitar cualquier discriminación, ya sea relacionada con el sexo, el género, la edad, el color de la piel, la lengua, etc.

El último proceso es la escritura no binaria. Este proceso utiliza una redacción neutra, que se dirige por igual a mujeres, hombres y personas no binarias, y utiliza neologismos en la forma.

Escritura no binaria

“Oferta de empleo: Personal de investigación en enfermería”.

Un-a profesor-a busca un-a investigador-a graduado-a de enfermería. Debe ser competente y autónomo.

Aquí, el punto medio para crear palabras neutras, como *profesor-a*, es un neologismo de forma.

Escribir Alpheratz

Alpheratz (s.f.) es otro ejemplo de escritura no binaria, que no aparece en los documentos OQLF, pero se utiliza en algunos artículos científicos. En su página web se indica que “Alpheratz es doctoranda y profesora de lingüística, semiótica y comunicación en la Universidad de la Sorbona, asociada al laboratorio STIH”. La identidad de género de Alpheratz se expresa mediante el uso del pronombre *al* o *iel -en francés-* y mediante concordancias de género neutras o masculinas si no se conoce las neutras.

1. La interseccionalidad es un concepto sociológico que designa varias formas de discriminación que puede experimentar una persona: sexo, género, situación social, edad, lengua, religión, identidad étnica, etc. Para saber más sobre la interseccionalidad, véase Ross-Nadié (2022) y el capítulo “Enjeux intersectionnels à propos des femmes en STIM” en Lafortune, Groleau et Deschênes et 39 autres autrices et auteurs (2022), texto n° 35.

He aquí algunos ejemplos:

- ▶ El plural neutro cuando se refiere a personas: *investigadorz intersexuales y transexuales*;
- ▶ Para evitar la duplicación: *lu* sustituye a *la y el* como en: *lu doctoranx* en lugar de *la doctoranda o el doctorando*. Este guion también sugiere utilizar *als* para sustituir a “ellos” y *touz* para sustituir a “todos”.

Este tipo de escritura inclusiva de género neutro aún está evolucionando. Por el momento, el OQLF aconseja utilizar la escritura no binaria con neologismos de forma solo para las comunidades de género diverso. Sin embargo, este tipo de escritura se valora en la comunidad LGBTQ+, como señala Sorin (2022, p. 75), para respetar la necesidad de algunas personas de afirmar su no binaridad de género o sexo.

Conclusión

Siguiendo los pasos de la OQLF, la escritura inclusiva incorpora una serie de procesos que van desde la feminización hasta la escritura no binaria y epicena. Se preocupa por dirigirse a grupos diversos, para que todos se sientan incluidos. También le preocupa la interseccionalidad.

Tema 9

Lenguaje inclusivo y escritura inclusiva

Fichas

El lenguaje inclusivo en francés: hacia un cambio social

*Aparece en el video:
Noëlle Sorin*

Intención de escucha del video

1. ¿Por qué utilizar el lenguaje inclusivo en francés?

Resumen del contenido

El uso del lenguaje inclusivo se basa en la necesidad de utilizar dicho lenguaje en una sociedad que se cree libre de sexismo, racismo y otros prejuicios sociales. Hablar o escribir de forma inclusiva es ser feminista, es estar abierto a la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI), es suscribir la interseccionalidad. También significa participar en el cambio social.

Facilitación

- ▶ Facilitar la actividad utilizando una tabla individual con tres columnas. Esta tabla, en su desarrollo, se utiliza para intercambios colectivos en cada etapa, que dan lugar a las siguientes preguntas:
 - ¿Por qué utilizar el lenguaje inclusivo en francés (debate en grupo)?
 - ¿Qué es el lenguaje inclusivo? ¿Para qué se utiliza? ¿Cómo utiliza lo que ya sabe y lo que ya hace?
 - ¿Qué más le gustaría saber? ¿Por qué le interesa el lenguaje inclusivo? ¿En qué consiste exactamente (qué me gustaría saber)?
- ▶ Las respuestas a las preguntas se ofrecen individualmente en la siguiente tabla.

Lo que ya sé (antes de la reproducción del video)	Lo que me gustaría saber (antes y después de la reproducción del video)	Lo que he aprendido (después de la reproducción del video)

- ▶ Después de proyectar el video, cada persona rellena las dos últimas columnas. He aquí algunas preguntas que le ayudarán a reflexionar sobre el video o a compartir sus ideas:
 - ¿Qué aprendió sobre el lenguaje inclusivo?
 - ¿Qué ideas preconcebidas tenía antes de la proyección? ¿Cuáles se confirmaron? ¿Cuáles estaban ligeramente equivocadas?
- ▶ ¿Qué piensa hacer para utilizar un lenguaje más inclusivo?

Preguntas para la discusión

2. ¿Cuáles son los argumentos para promover el lenguaje inclusivo?
3. ¿Qué forma del lenguaje inclusivo utilizaría? ¿Por qué sí o por qué no?
4. ¿Cuáles son las implicaciones sociales del lenguaje inclusivo?
5. ¿Cómo contribuye el lenguaje inclusivo al cambio social?
6. ¿Qué límites percibe al respeto del lenguaje inclusivo?
7. ¿Cómo puede el lenguaje inclusivo desempeñar un papel positivo en las principales ideas sociales como el feminismo, la EDI (equidad, diversidad, inclusión) y la interseccionalidad?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 48.

Utilizar el lenguaje inclusivo como herramienta para el cambio social

*Aparecen en el video:
Yanelis Leyva Abreu y Noëlle Sorin*

Intención de escucha del video

1. ¿Por qué es importante saber acerca del lenguaje inclusivo?
2. ¿Qué ejemplos de lenguaje inclusivo conoce?

Resumen del contenido

A pesar de que amplios sectores sociales reconocen la importancia de eliminar la discriminación que supone el lenguaje sexista y excluyente, el español sigue siendo reacio al uso del lenguaje inclusivo, posición que prevalece en algunas sociedades de los países hispanohablantes. En Cuba se ha avanzado en esta dirección, pero aún se está lejos de la plena inclusión de cada persona como ser social con derecho a ser tenido en cuenta. El conocimiento y el uso consciente y responsable del lenguaje inclusivo aportan beneficios, tanto a nivel individual como colectivo. Se trata, por tanto, de analizar la importancia del lenguaje inclusivo como estrategia lingüística y discursiva para expresar la inclusión, la no discriminación y el respeto a la alteridad.

Animación

- ▶ Formar pequeños grupos de 3 a 5 personas para sacar a relucir algunas ideas que servirán para fomentar un debate reflexivo-interactivo en el que se intercambien opiniones y, si es posible, se evalúen ejemplos que luego se someterán a una discusión colectiva.
- ▶ Ideas para el debate:
 - Según informes actualizados, sigue existiendo una brecha de más del 30 % entre hombres y mujeres en todo el mundo, con desigualdades sociales vinculadas a la participación y a

las oportunidades económicas: igualdad salarial, comparación de cifras profesionales entre hombres y mujeres, empoderamiento político, entre otras.

- El lenguaje inclusivo puede definirse como una intervención en el discurso público, generada por lingüistas para concienciar sobre la injusticia.
 - La aparición del lenguaje inclusivo ha pretendido dar nombre a un sector de la comunidad que ha sido invisibilizado en todas las instituciones sociales. Un sector que ni siquiera tenía un espacio en el lenguaje.
 - Es importante sensibilizar y educar a la población hablante en su uso y mantenimiento. No solo porque el lenguaje inclusivo se convierte en la voz de algunos, sino también porque forma parte del respeto que debemos mostrar por las formas o maneras que cada persona elige para expresar su posición en el mundo y su visión de las cosas.
- ▶ Pedir a las personas participantes escriban un texto de 25 palabras en lenguaje estándar.
 - ▶ Luego reescribir el mismo texto utilizando un lenguaje feminista, no binario y epiceno. Analice la pertinencia o no de utilizar estas variantes lingüísticas.
 - ▶ Promover un debate colectivo en el que cada grupo exponga sus ideas.

Preguntas para la discusión

3. ¿Qué opina de la postura de la RAE (Real Academia Española) sobre el uso del lenguaje inclusivo en español?
4. ¿Cómo ayuda el lenguaje inclusivo a eliminar la desigualdad y la discriminación, y cómo puede promoverse entre alumnos y profesores?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con los textos 48 y 49.

F55

Escritura inclusiva: más allá de la feminización

*Aparece en el video:
Louise Lafortune*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué es la escritura inclusiva?
2. ¿Cómo practicas la escritura inclusiva?
3. ¿Qué opinas del debate actual sobre la escritura inclusiva?

Resumen del contenido

El video examina diversos aspectos de la escritura inclusiva desde la perspectiva de la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI). Se considera que la escritura inclusiva va más allá de la feminización de un texto. Se abordan los siguientes aspectos: el contexto general del debate que comenzó hace 40 años sin producir los resultados deseados; los principios asociados a la escritura epicena y la visibilidad tanto de las mujeres como de los hombres; los procedimientos de aplicación tanto en la forma como en el contenido; los vínculos con una perspectiva socioconstructivista y los argumentos a favor de la escritura inclusiva similares a los propuestos por la OQLF (Oficina Québécoise de la Lengua Francesa).

Animación

- ▶ Pedir a las personas participantes que traigan un texto breve de distintas fuentes.
- ▶ Distribuir los textos aleatoriamente a los equipos.
- ▶ Pedir que reescriban el texto, intentando aplicar los principios presentados en el video y en el texto.
- ▶ Prestar atención a si se aplican otros principios, anotarlos para discutirlos después.

Preguntas para la discusión

4. ¿Cómo practicar una escritura inclusiva que vaya más allá de la feminización?
5. ¿Cómo se puede imponer la escritura y el lenguaje inclusivos?
6. ¿Cómo podemos garantizar que todas las personas sean tenidas en cuenta en la escritura y el lenguaje, independientemente de su género, raza, clase social, cultura, origen étnico, orientación sexual, religión, edad, nivel educativo, situación socioeconómica, estatus legal, discapacidad, idioma, etc.?
7. ¿Cómo podemos limitar la perpetuación de estereotipos y prejuicios en la escritura y el lenguaje?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 50.

F56

La escritura inclusiva: una habilidad, una forma de ser

*Aparece en el video:
Claire Deschênes*

Intención de escucha del video

1. ¿Qué habilidades y actitudes favorecen la escritura inclusiva?

Resumen del contenido

Partiendo de un ejemplo ficticio de solicitud de empleo, se proponen diferentes modelos de escritura tradicional, epicena y no binaria. Para ello se establecen vínculos con las sugerencias de la Oficina Quebequense de la Lengua Francesa (OQLF). La escritura tradicional está marcada por el género, se escribe en masculino o en femenino para los trabajos tradicionalmente desempeñados por mujeres, como la enfermería. También se produce una feminización del texto al poner en femenino las profesiones o tareas por medio del duplicado y utilizando la concordancia de proximidad -enfermera o enfermera licenciada-, al tiempo que se subraya que el uso de paréntesis, barras oblicuas y puntos y aparte es cada vez más discutido. Otro procedimiento pretende que la redacción sea epicena para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres. Por último, está la escritura no binaria, que utiliza una redacción neutra y emplea neologismos formales.

Animación

- ▶ Pedir a las personas participantes que redacten un texto breve en diferentes formas: escritura tradicional, escritura feminizada, escritura epicena, escritura no binaria.
- ▶ Centrar el debate en las dificultades de obligarse a escribir de una forma distinta a la habitual.
 - ¿En qué forma le resulta más difícil escribir? ¿Por qué o por qué no?
 - ¿En qué forma le resulta más fácil escribir? ¿Por qué o por qué no?

Preguntas para la discusión

2. ¿Cómo es posible desarrollar aptitudes y actitudes que favorezcan la escritura inclusiva?
3. ¿Qué aptitudes y actitudes deben desarrollarse para utilizar la escritura inclusiva?

Esta ficha pedagógica está relacionada con todos los textos del tema, en particular con el texto 51.

Notas biográficas

Abad Fis, Susel

oarholguin@gmail.com

Susel Abad Fis es Máster en Historia y Cultura en Cuba, profesora del Dpto. de Historia de la Universidad de Holguín (UHo). Sus intereses de investigación se centran en los estudios de pensamiento cubano, de género y racialidad. Es coautora de los libros *Género y Racialidad. Reflexiones* (2023) y *Construyendo la nación* (2023).

Almaguer Ramírez, Beatriz

balmaguer@uho.edu.cu

Beatriz Almaguer Ramírez es Licenciada en Educación, especialidad español-literatura, profesora del Departamento de Español y Literatura de la Universidad de Holguín, Cuba. Sus intereses de investigación se centran en la motivación por la lectura y el análisis literario, así como el aprovechamiento de las potencialidades de la Literatura para el desarrollo de una conciencia inclusiva y con perspectiva de género. Como profesora de Literatura Latinoamericana y del Caribe potencia el trabajo educativo e investigativo relacionado con la motivación por la lectura y el análisis literario con el objetivo de lograr el desarrollo de una conciencia inclusiva y con perspectiva de género.

Andriantsara, Marie-Éva

marevaandriane@gmail.com

Marie-Éva Andriantsara es doctoranda en la UQTR (Universidad de Quebec en Trois-Rivières). Antes de iniciar sus estudios de doctorado, trabajó como profesora asistente en el Instituto Superior de Tecnología de Antsirananana (Madagascar) de 2013 a 2018 y fue responsable del curso de Turismo y Hostelería. Durante sus estudios de doctorado, trabajó como asistente de investigación en varios proyectos relacionados con las mujeres en las profesiones CTIM y en la investigación de las barreras institucionales y de gobernanza para la aplicación de nuevos programas en los hospitales. Sus áreas de especialización incluyen la dotación y retención de recursos humanos en las administraciones públicas, la gobernanza universitaria y la disfunción burocrática en el contexto africano.

Armas Blanco, Olga

oarmas@uho.edu.cu

Olga Armas Blanco es Licenciada en Educación, Especialidad Historia y Ciencias Sociales. Máster en Investigación Educativa por el Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Profesora auxiliar del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín. Se ha especializado en la metodología de la enseñanza de la Historia y estudios sobre mujeres.

Bélisle, Jessica

Jessica.Belisle@uqtr.ca

Jessica Bélisle es estadista en el Instituto de Estadística de Quebec. Anteriormente, fue profesora de matemáticas en secundaria y en la universidad. Sus principales intereses son las cuestiones que pueden afectar a las carreras de las estudiantes en CTIM (ciencia, tecnología, informática y matemáticas) y el lugar de la mujer en el deporte.

Blanco Díaz, Dianelis Maday

madayblanco46@gmail.com

Dianelis Maday Blanco Díaz es Licenciada en Historia por la Universidad de Holguín; actualmente es estudiante de la maestría de Historia y Cultura en Cuba. Con solo dos años de experiencia se ha desempeñado como profesora de Economía Política en el departamento de Marxismo Leninismo e Historia de Cuba y actualmente se desempeña como profesora del Departamento de Historia de la propia Universidad de Holguín. Ha realizado o participado en múltiples investigaciones históricas que han tributado a los estudios históricos de mujeres (con enfoque de género) permitiéndole realizar una serie de publicaciones referidas al tema e incorporarse además a la participación de eventos convocados por la universidad.

Calcerrada Gutiérrez, Marybexy

mcalcerrada@uho.edu.cu / marybexycalcerradagutierrez@gmail.com

Marybexy Calcerrada Gutiérrez es licenciada en Psicología, Máster en Estudios de Género y Doctora en Ciencias Filosóficas. Profesora titular de la Universidad de Holguín. Ha coordinado proyectos y grupos de trabajos en Cuba y en el contexto internacional orientados al abordaje de la equidad y desigualdades sociales entre diferentes grupos identitarios. Es autora y coautora de varios artículos en revistas científicas y capítulos de libros. Ha formado parte de Consejos de Científicos a diferentes niveles. Igualmente, ha sido consultora a nivel internacional para la evaluación de la violencia contra las mujeres y las niñas, ha dirigido diversos estudios respecto al comportamiento humano desde la perspectiva de género.

Champoux-Paillé, Louise

lchampouxpaille@bell.net

Louise Champoux-Paillé, Codirectora del Centro Lorenzetti (Universidad Concordia, Montreal, Quebec), lleva más de 40 años comprometida con la promoción de una mayor representación de las

mujeres en los lugares de poder, realizando investigaciones, escribiendo artículos y dedicando importantes energías a la tutoría y el patrocinio. Este compromiso fue reconocido en 2014 por el Gobernador General de Canadá, que le concedió uno de los cinco premios que reconocen su compromiso para hacer que nuestra sociedad sea más justa y equitativa.

Claro González, Nuria Yulemia

yulemaclaro@gmail.com

Nuria Yulemia Claro González es Licenciada en Psicología por la Universidad de Holguín (2009). Máster en Orientación Educativa por la Universidad de Holguín (2017). Profesora del Departamento de Psicología de la propia universidad. Ha recibido formación en diplomados sobre el fortalecimiento institucional por la inclusión/ sexualidad clínica, estilos de vida de la población adulta desde un enfoque de género, la asertividad en la comunicación del psicopedagogo ante la expresión de nuevas masculinidades, entre otros. Sus intereses de investigación están en estudios comunitarios desde una perspectiva de género y el uso de las artes expresivas.

Clisson, Marlène

Marlene.Clisson@etsmtl.ca

Marlène Clisson es profesora y trabaja en la enseñanza inclusiva en la Escuela de Tecnología Superior de Montreal. También participa activamente en la Asociación para las mujeres en ciencias y en ingeniería de Quebec (Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec), que fomenta el acceso de las mujeres a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM).

Cruz Palacios, Yaquelin

ycpalacios@uho.edu.cu / yacruzpa@gmail.com

Yaquelin Cruz Palacios es Licenciada en Letras por la Universidad de Oriente, Cuba; Especialista en Lingüística Hispánica por la Universidad de La Habana; Doctora en Ciencias Pedagógicas y profesora titular de

la Universidad de Holguín (Cuba). Actualmente se desempeña como decana de la facultad de Comunicación y Letras. Sus intereses de investigación se centran en la didáctica del vocabulario, el enfoque por competencias y la enseñanza aprendizaje de lenguas extranjeras (español y francés). En lo referente a los estudios sobre género, sus trabajos más recientes se enfocan hacia el sexismo lingüístico, la identidad genérico profesional, el liderazgo femenino en la educación superior y el papel de la mujer en ciencia, tecnología e innovación.

Deschênes, Claire

Claire.Deschenes@gmc.ulaval.ca

Profesora emérita de la Universidad Laval, **Claire Deschênes** fue catedrática de ingeniería mecánica de 1989 a 2019. Es conocida internacionalmente tanto por sus investigaciones en ingeniería como por su compromiso con la igualdad de la mujer. De 1997 a 2005, fue titular de la primera Cátedra NSERC para Mujeres en Ciencia e Ingeniería en Quebec. Desde 2017, es directora de la revista interdisciplinar Investigaciones feministas, también con sede en la Universidad Laval.

Escalante Batista, Salvador

salviles@infomed.sld.cu

Salvador Escalante Batista es Licenciado en inglés, Profesor consultante de la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín, Cuba. Su área de experticia es el inglés médico y la traducción. Ha participado en varios eventos internacionales sobre la enseñanza del inglés y sobre el sistema de salud en varios eventos internacionales. Es miembro del Comité Organizador del Seminario Internacional sobre Estudios Canadienses (SECAN) organizado por la Cátedra de Estudios canadienses de la Universidad de Holguín. Es un activo miembro asociado de la Asociación de Pedagogos de Cuba (APC), del Grupo de expertos en el idioma inglés (GELI) y de la Sociedad Cubana de Educadores de las Ciencias Médicas (SOCECS). Le fue otorgada la distinción Por la Obra de toda la Vida por la Universidad de Ciencias Médicas de Holguín, Cuba en 2016.

Fernández Rodríguez, Yuliet de la Caridad

yulietfrnndz@gmail.com

Yuliet de la Caridad Fernández Rodríguez es graduada de Licenciatura en Lengua Inglesa con segunda lengua: francés. Ejerce actualmente como profesora en la Universidad de Holguín (Cuba). También se ha desempeñado como traductora en diversos proyectos como: Mujeres en situaciones profesionales. Experiencias cubanas y canadienses; y Manifiesto sobre las mujeres en CTIM.

Gagné, Diane

Diane.Gagne@uqtr.ca

Diane Gagné ha tenido una carrera poco habitual. Empezó como empleada de control de producción en la refinería Petro-Canada y llegó a convertirse en la primera mujer técnica petroquímica de Quebec. En 2002, volvió a la escuela. Obtuvo una licenciatura en gestión, una especialización en recursos humanos, en la HEC Montréal, así como una maestría y un doctorado en relaciones industriales en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Montreal. Profesora titular y directora de programas de posgrado, está adscrita al Departamento de Gestión de Recursos Humanos desde junio de 2011. Imparte clases de relaciones laborales (negociación y administración de convenios colectivos), política pública de empleo y enfoque científico. Sus intereses de investigación incluyen la difícil cuestión de la diversidad de género en el empleo, la acción colectiva, la discriminación sistémica y la inseguridad laboral.

Gauthier, Josée

josee.gauthier@colabnumerique.com

Josée Gauthier dirige actualmente COLab, un centro de investigación, innovación social y cultura digital destinado a desarrollar las competencias y capacidades digitales de los individuos, las empresas y las organizaciones. Durante su mandato, ha conseguido importantes logros que han impulsado a la organización a un mayor protagonismo regional, provincial, nacional e incluso internacional. Dirigió una profunda

revisión estratégica que sentó las bases de un crecimiento sostenido. Ferviente defensora de la innovación, ha desarrollado en el seno de la organización un equipo de una treintena de profesionales y expertos en investigación, estimulando la creación de una veintena de proyectos en curso en los ámbitos de la enseñanza innovadora, la tecnología digital y el emprendimiento.

Góngora Cruz, Leidiedis

Lgongora@uho.edu.cu

Leidiedis Góngora Cruz es Licenciada en Historia por la Universidad de Oriente y Máster en Historia y Cultura en Cuba por la Universidad de Holguín. Doctora en Ciencias Filosóficas. Es Profesora del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín y colaboradora del Centro de Estudios sobre Cultura e Identidad. Se ha especializado en la temática femenina y del pensamiento cubano.

Groleau, Audrey

Audrey.Groleau@uqtr.ca

Audrey Groleau es profesora de didáctica de las ciencias y las tecnologías en la Universidad de Quebec en Trois-Rivières (UQTR) desde 2014. También es titular de la Cátedra de Excelencia Pedagógica de la UQTR sobre la apropiación de temas tecnocientíficos de actualidad. Contribuye a la formación de profesores de ciencias y tecnología en los niveles de educación primaria, secundaria y especial.

Guiberou, Hassi

hassi.guiberou@colabnumerique.com

Hassi Guiberou es asistente de investigación en COlab, innovación social y cultura digital desde 2021. Anteriormente, fue funcionaria de planificación territorial durante unos 7 años en el Ministerio de Desarrollo Comunitario y Planificación Territorial. Como parte de su experiencia, ha participado en numerosos intercambios internacionales sobre temas tan relevantes como variados en todo el mundo.

Guillot, Marie-Cécile

guillot.marie-cecile@uqam.ca

Marie-Cécile Guillot es profesora de francés como segunda lengua en la Universidad de Quebec en Montreal (UQAM) desde 2001. Ha ocupado diversos cargos directivos, entre ellos el de directora de los programas de francés como segunda lengua, directora de la Escuela de Idiomas, secretaria general del sindicato de profesoras y vicedecana de estudios de la Facultad de Comunicación. Su experiencia y conocimientos se extienden a varios niveles: hermanamientos interculturales, intercambios internacionales, enseñanza de la escritura a adultos y liderazgo femenino en el mundo académico.

del Carmen Hernández Arias, Celia

celiaharias87@gmail.com

Celia del Carmen Hernández Arias es Licenciada en Historia y Máster en Historia y Cultura en Cuba por la Universidad de Holguín. Profesora Auxiliar del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín. Se ha especializado en los estudios sobre partidos políticos, emigración y la temática femenina.

Odisa Hidalgo Font, Miosotis

miohidalgo6@gmail.com

Miosotis Odisa Hidalgo Font es Licenciada en Psicología por la Universidad Central “Martha Abreu” de las Villas (1994). Máster en Ciencias Sociales y Axiología por la Universidad de Holguín (2018). Ha cursado Diplomados en Sexualidad, Geriátría y Medicina natural y tradicional, y bioneuroemoción por la Facultad de Ciencias Médicas. Profesora auxiliar del Departamento de Psicología de la Universidad de Holguín. Jefa de la Disciplina Psicología Clínica. Actualmente trabaja la línea de investigación de relaciones de pareja, adolescencia y juventud vinculado a la perspectiva de género, con cursos impartidos y participaciones en eventos sobre estas temáticas.

Hidalgo Labrada, Yoryana Norvelis

yoryananh@uho.edu.cu

Yoryana Norvelis Hidalgo Labrada es Licenciada en Educación, especialidad Español- Literatura, del Departamento de Español- Literatura de la Universidad de Holguín, Cuba. Sus intereses de investigación se centran en el aprovechamiento de las potencialidades de la literatura y las redes sociales y las TIC para el desarrollo de una conciencia inclusiva y con perspectiva de género. Como profesora de literatura infantil y juvenil potencia el trabajo educativo e investigativo relacionado con el desarrollo de una conciencia inclusiva y con perspectiva de género.

Lafortune, Louise

Louise.Lafortune@uqtr.ca

Louise Lafortune, doctora en Ciencias de la Educación, Enseñanza de las Matemáticas, es profesora emérita y asociada en la Universidad de Quebec en Trois-Rivières (UQTR) y profesora invitada en la Universidad de Holguín (Cuba). Es cofundadora de AFFESTIM (Asociación de la Francofonía a favor de las Mujeres en Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas) y miembro de su junta directiva desde su fundación en 2003. Sus intereses de investigación incluyen la situación de la mujer, la dimensión afectiva del aprendizaje, la equidad sociopedagógica y la pedagogía intercultural, así como la situación de la mujer en CTIM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Es coautora de Enfoque de género para lograr más equidad (2019), Manifiesto sobre las mujeres en CTIM (2022) y Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses (2022). Cuatro libros están en preparación: Enfoque de equidad sociopedagógica sensible al EDI (equidad, diversidad, inclusión) para los dominios de las MCT (matemáticas, ciencias y tecnologías) para estimular a las jóvenes, pero también a los jóvenes, a adoptar por las CTIM (2024); Perspectivas sociopedagógicas para una equidad de las mujeres Cuba-Québec (2024); ¿La situación de las mujeres en la ingeniería? Placeres, obstáculos y soluciones (2024); La co-construcción en la investigación colaborativa feminista. Wikipedia: https://fr.wikipedia.org/wiki/Louise_Lafortune

Landry, Reinelde

reineldel2011@gmail.com

Reinelde Landry tiene un doctorado en educación y maestrías en administración escolar, teología y educación secundaria. Ha trabajado como profesora y directora en escuelas privadas y públicas durante más de 25 años. Trabajó para el Ministerio de Educación de Quebec durante 9 años, ayudando a redactar programas y asesorando y formando al personal de las escuelas. Autora y coautora de artículos y capítulos de libros sobre educación, ha presentado sus investigaciones en el ACFAS, la UNESCO y varias universidades.

Larivière, Vincent

vincent.lariviere@umontreal.ca

Vincent Larivière es profesor de Ciencias de la Información en la Universidad de Montreal, donde también preside la Cátedra UNESCO sobre la apertura de las ciencias y es vicerrector asociado (Planificación estratégica y comunicación). También es director científico de la plataforma de distribución de revistas académicas *Érudit*, y miembro regular del Centro interuniversitario de investigación sobre la ciencia y la tecnología (CIRST). Sus intereses de investigación incluyen la política científica, la difusión del conocimiento en la era digital, las cuestiones de equidad, diversidad e inclusión en la comunidad científica y la integridad de la investigación.

LeBlanc, Micheline

lebmiche@gmail.com

Micheline LeBlanc ha desarrollado una carrera a tiempo parcial como funcionaria pública federal. Es autora del libro histórico *Un sommet de la foi à Carleton* y licenciada en teología. Casada y madre de tres hijos, siempre encuentra tiempo para trabajar como voluntaria en los ámbitos cultural, musical, deportivo y espiritual, dando prioridad a las mujeres y a los jóvenes.

Leyva Abreu, Yanelis

yanelisleyva527@gmail.com

Yanelis Leyva Abreu es Máster en Ciencias de la Educación, profesora del Departamento de Español- Literatura de la Universidad de Holguín, Cuba. Sus intereses de investigación se centran en el aprovechamiento de las potencialidades de la literatura para el desarrollo de una conciencia inclusiva y con perspectiva de género. Para diversificar el impacto de la investigación ha tutorado tesis de diploma relacionados con la temática. Como profesora de Literatura española y Metodología de la Investigación educativa ha potenciado el trabajo educativo e investigativo relacionado con el desarrollo de una conciencia inclusiva y con perspectiva de género.

Maltais, Emma

emma.maltais@colabnumerique.com

Emma Maltais es asesora de investigación en COlab Innovación Social y Cultura Digital. En el cargo desde 2019, ha participado en la concepción y el despliegue de la mayoría de los proyectos de este centro de investigación e innovación, en particular los relacionados con las niñas y las mujeres en CTIM. Es licenciada en Geografía y Desarrollo Sostenible y tiene una maestría en Estudios e Intervenciones Regionales. Ha trabajado en el mundo de la investigación universitaria y colegial durante más de una década.

Márquez Montoya, Bárbara Lisett

barbara-marquez@uho.edu.cu

Bárbara Márquez Montoya 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. Se ha especializado en los estudios sobre la temática femenina, con el tema familia y poder en Cuba.

Medina Sarmiento, Rosabel Francisca

rmedina@uho.edu.cu / bel21093@gmail.com

Rosabel Francisca Medina Sarmiento es profesora de Derecho de la Universidad de Holguín. Máster en Ciencias Sociales y Axiología por la Universidad de Holguín (2021). Diplomada en Mediación y Justicia Restaurativa por la Universidad Vizcaya de Las Américas, (México, 2021). Representa a Cuba ante el Foro Internacional de Mediadores Profesionales de la Universidad de Sevilla y la Comunidad de Especialistas en Mediación y Justicia Restaurativa CEMAJUR-KIDS. Investigadora de temas relacionados con la perspectiva de género en el Derecho Penal, la sociocibernética y la mediación, cuenta con varias publicaciones en revistas y libros.

Mir Rivero, Roxana

mirriverox12@gmail.com

Roxana Mir Rivero es profesora asistente de la Universidad de Holguín, Cuba. Licenciada en Derecho, y estudiante de Maestría. Miembro activista e investigadora del proyecto Justicia en Clave de Género de la Unión Nacional de Juristas de Cuba desde el año 2016. Miembro del proyecto Articulación Juvenil por la equidad social del Centro Óscar Arnulfo Romero. Parte del proyecto de investigación e intercambio de experiencias canadienses y cubanas en temas sobre equidad, diversidad e inclusión. Sus intereses en la investigación se relacionan con la mediación de conflictos, el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres.

Ochoa Ardite, Yohannia

yardite@uho.edu.cu

Yohannia Ochoa Ardite es doctora en Ciencias Pedagógicas y profesora auxiliar de la Universidad de Holguín, Cuba. Su papel como investigadora se dirige a la formación profesional de profesores de la Educación en general, las comunicaciones, la investigación y la Pedagogía. Miembro de Proyectos enfocados a la inclusión educativa, así como del claustro de la Maestría en Comunicación Social (UHo). Es

coautora de los libros: *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (JFD Editions, 2022). Ha publicado sobre el enfoque humanista y la educación inclusiva; *Gestión Organizacional* y sobre el Perfeccionamiento de la organización de procesos de gestión de directivos en la Universidad de Holguín.

Páez Concepción, Elianis

epaezcon@uwo.ca / elianispaezconcepcion@gmail.com

Elianis Páez Concepción es estudiante de maestría en Estudios Hispánicos y asistente de enseñanza de español en la Universidad de Western Ontario (Canadá). Es licenciada en inglés, con francés como segunda lengua extranjera, y profesora de inglés en el Centro de Idiomas de la Universidad de Holguín (Cuba). Es miembro de la Cátedra de Estudios Canadienses de la Universidad de Holguín y del comité organizador de la Conferencia sobre Lenguas Extranjeras, Comunicación y Cultura (WEFLA) y del Seminario Internacional de Estudios Canadienses (SECAN). También es miembro de organizaciones como la Asociación de Pedagogos Cubanos (APC), TESOL y AATSP. Se interesa por la traductología, los estudios de género, la enseñanza de idiomas y los estudios interculturales. Es traductora e intérprete.

Páez Pérez, Vilma Imilce

vpaez@uho.edu.cu / vimilce2@gmail.com

Vilma Imilce Páez Pérez es doctora en Ciencias de la Educación, profesora titular del Departamento de Lengua Inglesa e investigadora del Centro de Estudios sobre Cultura e Identidad de la Universidad de Holguín (Cuba). Sus intereses de investigación incluyen la formación y el desarrollo profesional de los profesores de lenguas extranjeras, el desarrollo de competencias profesionales y la relación entre lengua, cultura e identidad. También se interesa por la situación de la mujer en la educación y la sanidad, el liderazgo femenino en la enseñanza superior y el papel de la mujer en la ciencia. Es presidenta de la Cátedra de Estudios Canadienses de la Universidad de Holguín. Colabora con académicos canadienses en varios programas de intercambio.

Petrela, Jennifer

jpetrela@mentoratquebec.org

Jennifer Petrela es experta en tutoría y especialista en la puesta en marcha de programas de tutoría que promueven la equidad y la inclusión en la diversidad. Con una carrera internacional que la ha llevado a estudiar y trabajar en cuatro continentes, forma a tutores y tutelados de diversos orígenes y asesora a organizaciones en el desarrollo de una cultura que valore y estimule al individuo. Motivada tanto por el rigor como por la creatividad, ella misma es una tutora y una discípula en constante evolución.

Quiñones Pantoja, María del Carmen

mquinones@uho.edu.cu

María del Carmen Quiñones Pantoja es Licenciada en Educación, especialidad Marxismo e Historia. (1990), Especialista en Desarrollo local (2013), Máster en Historia y Cultura en Cuba (2015). Profesora auxiliar de la Universidad de Holguín. Se ha especializado en los estudios sobre la temática femenina y la historia económica.

Rodríguez Peña, Julio César

juliorp@uho.edu.cu / juliocesar8202@gmail.com

Julio César Rodríguez Peña es Licenciado en Educación, Especialidad Lengua Inglesa, por la Universidad de Holguín, Cuba; Máster en Ciencias de la Educación; Doctor en Ciencias Pedagógicas y Profesor titular de la Universidad de Holguín (Cuba). Actualmente, se desempeña como vicedecano de la facultad de Comunicación y Letras. Sus intereses de investigación se centran en la didáctica de las lenguas extranjeras, el enfoque profesional pedagógico, el enfoque por competencias y la enseñanza aprendizaje de lenguas extranjeras (español e inglés). En lo referente a los estudios sobre género, sus trabajos más recientes se enfocan hacia el sexismo lingüístico, la identidad genérico profesional, el liderazgo femenino en la educación superior y el papel de la mujer en ciencia, tecnología e innovación.

Roy, Anne

Anne.Roy@uqtr.ca

Anne Roy, doctora, es profesora en el Departamento de Ciencias de la Educación de la UQTR (Universidad de Quebec en Trois-Rivières). Su investigación se centra en el desarrollo del pensamiento reflexivo en la formación de profesores de matemáticas utilizando enfoques filosóficos. Sus intereses de investigación también se centran en la situación de las mujeres en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), la ortodidáctica de las matemáticas y la supervisión de las prácticas docentes. Actualmente es secretaria de la Asociación de la Francofonía sobre las mujeres en CTIM.

Sarmiento Blanco, Paul

psarmiento@uho.edu.cu

Paul Sarmiento Blanco es Licenciado en Educación, especialidad Marxismo e Historia y Máster en Historia y Cultura en Cuba. Doctor en Ciencias Históricas. Profesor titular y director del Centro de Estudios sobre Cultura e Identidad de la Universidad de Holguín. Ha publicado diversos artículos en revistas especializadas. Se especializa en el pensamiento cubano, diplomacia y estudios sobre mujeres.

Simard, Anthony

Anthony.Simard@uqtr.ca

Anthony Simard enseña matemáticas en la enseñanza secundaria desde 2017. Posee una maestría en didáctica de las matemáticas y también ha trabajado en la Universidad de Quebec en Trois-Rivières (UQTR) como profesor de 2021 a 2023 y como asistente de investigación desde entonces. Desde 2014, participa en varios proyectos de investigación, centrados en la geometría, las prácticas docentes y los enfoques innovadores en educación.

Simard, Lynda T.

lyndat.simard@cslsj.qc.ca

Lynda T. Simard cuenta con más de 32 años de experiencia en la educación en Canadá. Ha sido responsable de una amplia gama de proyectos educativos sobre el terreno y ha dirigido numerosos cambios relacionados con prácticas educativas y de gestión innovadoras. Ha participado en el desarrollo de capacidades en varios sistemas escolares en el extranjero. Ha acompañado la aplicación de cambios estructurales y pedagógicos vinculados a la reforma de los planes de estudios de secundaria en Quebec.

Sorin, Noëlle

Noelle.Sorin@uqtr.ca

Noëlle Sorin fue profesora universitaria de pedagogía durante muchos años, especializándose en la formación de profesores de primaria y secundaria. Su especialidad era la didáctica del francés, es decir, las teorías y métodos de enseñanza del francés a los futuros profesores. Su pasión por la lengua francesa la llevó naturalmente a interesarse primero por la feminización de los textos y del discurso, y después por el lenguaje inclusivo.

Sugimoto, Cassidy R.

sugimoto@gatech.edu

Cassidy R. Sugimoto es profesora titular y directora de la Escuela de Políticas Públicas del Instituto de Tecnología de Georgia. Sus investigaciones estudian las vías formales e informales en las que se produce, difunde y utiliza el conocimiento, con especial atención a las cuestiones de diversidad, equidad e inclusión. Cassidy R. Sugimoto fue directora del Programa de Política Científica e Innovación de la Fundación Nacional de la Ciencia de 2018 a 2020. Es licenciada en interpretación musical, máster en ciencias de la información y doctora en ciencias de la información y biblioteconomía, todos ellos por la Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill.

Tamayo Serrano, Yenicey

ytamayo@uho.edu.cu

Yenicey Tamayo Serrano es Licenciada en Historia por la Universidad de Oriente (2000). Máster en Historia y Cultura en Cuba por la Universidad de Holguín (2010). Profesora auxiliar del Departamento de Historia de la Universidad de Holguín. Sus investigaciones abordan la temática femenina y del pensamiento cubano.

Torralbas Fernández, Aida Teresa

fernandeztorralbasta@gmail.com

Aida Teresa Torralbas Fernández es Licenciada en Psicología por la Universidad Central “Martha Abreu” de las Villas (1997). Máster en Psicología Clínica (2010) y Máster en estudios de género (2014) por la Universidad de la Habana. Ha cursado diplomados en sexualidad, geriatría y bioneuroemoción por la Facultad de Ciencias Médicas. Profesora auxiliar del Departamento de Psicología de la Universidad de Holguín. Actualmente trabaja la línea de investigación de violencia de género contra la mujer y formación en psicología.

Torres Serrano, Rebeca

rserrano@uho.edu.cu / beckytas91@gmail.com

Rebeca Torres Serrano, doctoranda en Ciencias de la Educación, profesora asistente del Departamento de Lengua Inglesa de la Universidad de Holguín (Cuba). Sus intereses se centran en la traductología, los estudios sobre plurilingüismo e interculturalidad, el desarrollo de competencias profesionales y los estudios de género. Es miembro de la Cátedra de Estudios Canadienses de la Universidad de Holguín. Ha trabajado desde 2021 en el desarrollo de la francofonía a través de varias acciones de colaboración internacional. Realizó la coordinación de la traducción de los libros *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (JFD Editions, 2022) y *Manifiesto sobre las Mujeres en CTIM* (JFD Editions, 2022).

Vincent-Lamarre, Philippe

philvlam@gmail.com

Philippe Vincent-Lamarre realizó una beca posdoctoral en la Escuela de Biblioteconomía y Ciencias de la Información de la Universidad de Montreal y es doctor en Psicología Experimental por la Universidad de Ottawa. Su especialidad es el análisis bibliométrico de las comunicaciones científicas. Sus investigaciones se han centrado en las revistas depredadoras, la relevancia de las autocitas y la productividad de las investigadoras durante la pandemia.

Yagoubi, Amina

Amina.Yagoubi@teluq.ca

Amina Yagoubi, doctora en sociología. Ha construido su carrera sobre la investigación en humanidades, sociología y gestión, particularmente en los campos de la innovación y la tecnología, con una especialización en la brecha digital entre los jóvenes. Una de sus contribuciones es la creación del modelo EL'TECH para promover la equidad digital. Apasionada por promover la igualdad y la inclusión de las mujeres en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), destaca por su gran interés en integrar la creatividad y las artes en la educación, es decir, CTIAM.

Referencias bibliográficas

- Abad, I. (2017). En Cuba, la mayoría de mujeres cuentapropistas no son dueñas de sus negocios. *Pikara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2017/09/cuba-empleo-mujeres/>.
- Action travail des femmes (ATF). (2019, février). *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*. Rapport synthèse. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese_recherche.pdf
- Action travail des femmes (ATF). (2017-2020). *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction: Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*. Rapport synthèse. <https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/>
- Ada Lovelace. (2024, 5 janvier). *Wikipedia*. https://fr.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace
- Aja Díaz, A., Cervera, J. A., Fernández, C. M. et Rodríguez Soriano, M. O. (2022). Las migraciones internacionales y la emigración cubana. *Cuadernos de Nuestra América*, Centro de Estudios Demográficos, Universidad de la Habana, (02), 6. <http://cna.cipi.cu/cna/article/view/64>
- Albe, V. (2009). *Enseigner des controverses*. Presses universitaires de Rennes.
- Allemand, I. et Brullebaut, B. (2014). Le capital humain des femmes récemment nommées dans les conseils d'administration des sociétés françaises cotées à Paris. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 18(3), 20–31. <https://www.erudit.org/fr/revues/mi/2014-v18-n3-mi01410/1025087ar/>
- Alloprof. (s. d.). *Le mythe*. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/francais/le-mythe-f1070>
- Almaguer Rondón, M. et López Lara, E. L. (2021). Relaciones de género desiguales en el sector cuentapropista. *Retos*, 15, suppl. 1, 69-96. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000300069.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. et Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (No. w26947). National Bureau of Economic Research.

- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. et Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (No. w26947). National Bureau of Economic Research.
- Alpheratz. (s. d.). *Présentation*. <https://www.alpheratz.fr>
- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C. et Hasna, Z. (2020, 2 mai). *Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists*. VOX CEPR Policy. Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C. et Hasna, Z. (2020, 2 mai). *Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists*. VOX CEPR Policy. <https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists>
- Anker, R. (1997). Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence. *Revue internationale du travail*, 136(3), 343-370.
- Applebaum, S. H., D'antico, V. et Daoussis, C. (2019). *Women as Leaders The More Things Change, the More It's the Same Thing*. <https://www.researchgate.net/publication/354376665> *Women as Leaders The More Things Change the More It's the Same Thing*
- Arseneau, I., Groleau, A. et Pouliot, C. (2023). Éduquer en temps de crise: principes pour une éducation aux changements climatiques critique, politique et transformatrice. *Spectre*, 53(1), 11-14.
- Artola, J. (2007). Tráfico de personas: cruce de fronteras, documentos de identidad y principales rutas. *Organización Internacional para las migraciones (OIM)*. <https://www.researchgate.net/publication/339927228> *Perspectivas del tráfico de personas en Mexico un analisis de las entidades federativas*
- Assemblée Nationale du Poder Popular. (2019). Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, (5).
- Association canadienne des professeurs et professeurs d'université. (ACPPU). (2019). *L'effet Matilda*. <https://www.caut.ca/fr/bulletin/2019/02/leffet-matilda>.
- Auray, N. (2002). Sociabilité informatique et différence sexuelle. Dans D. Chabaud-Rychter et D. Gardey (dir.), *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques* (p. 123-148). Éditions des archives contemporaines.
- Azariz, A. (2019, avril). La femme qui a inventé le WiFi. *Tel Quel*. https://telquel.ma/2019/06/04/la-femme-qui-a-invente-le-wifi_1640691
- B.-Dandurand, R. (1981). Famille du capitalisme et production des êtres humains. *Sociologie et sociétés*, 13(2), 95-112. <https://doi.org/10.7202/001167ar>
- Baillargeon, D., Brun, J. et Lebel, E. (2017). « J'vois pas pourquoi j'traînerais pas »: le travail salarié des femmes mariées à l'émission télévisée *Femme d'aujourd'hui* (Société Radio-Canada, 1965-1982), *Recherches féministes*, 30(2), 39-57.

- Barma, S. et Guilbert, L. (2006). Différentes visions de la culture scientifique et technologique: défis et contraintes pour les enseignants. Dans A. Hasni, Y. Lenoir et L. Lebeaume (dir.), *La formation à l'enseignement des sciences et des technologies au secondaire dans le contexte des réformes par compétences* (p. 11-39). Presses de l'Université du Québec.
- Barthou, E., Bruna, Y. et Lujan, E. (2023). Télétravailleuse, mère "enseignante" et femme: l'équation impossible? L'intensification de la charge mentale des mères télétravailleuses en période de confinement. *SociologieS*. <http://journals.openedition.org/sociologies/20800>
- Battagliola F., Brown E. et Jaspard, M. (1997). Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe. *Sociétés contemporaines*, (25), 85-103.
- Bélanger, M. (2020). *L'émission Femme d'aujourd'hui (1965-1982): Travailler pour s'émanciper?* <http://www.orfq.inrs.ca/lemission-femme-daujourd'hui-1965-1982-travailler-pour-semanciper/>
- Belghiti-Mahut, S., Lafont, A.-L., Rodhain, A et Rodhain, F. (2016). Devenir une femme leader: quand des femmes au sommet se racontent. Dans F. Noguera et J.-M. Plane (dir.), *Le leadership. Recherches et pratiques* (ch. 4, p. 77-86). Éditions Vuibert.
- Belkhodja, M. (2007). *La visualisation en géométrie dans trois et deux dimensions en tant que compétence à développer à l'école* [thèse de doctorat]. Université Laval. CorpusUL.
- Bencze, L. et Carter, L. (2011). Globalizing students acting for the common good. *Journal of Research in Science Teaching*, 48(6), 648-669. <https://doi.org/10.1002/tea.20419>
- Bennett, J. (2015). How Not to Be 'Maninterrupted' in Meetings. *Time*. <https://time.com/3666135/sheryl-sandberg-talking-while-female-maninterruptions/>
- Bérubé, F., Bourassa-Dansereau, C., Frozzini, J., Gélinas-Proulx, A. et Rugira, J.-M. (2018). *Les étudiants internationaux dans le réseau des universités du Québec: pour une meilleure connaissance des interactions en contexte interculturel* [rapport de recherche]. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bérubé, F., Bourassa-Dansereau, C., Frozzini, J., Gélinas-Proulx, A. et Rugira, J.-M. (2021). *Les étudiant-es internationaux-ales dans le réseau des universités du Québec: pour une meilleure connaissance des interactions en contexte interculturel: rapport de recherche*. UQTR, UQO, UQAR, UQAC et UQÀM. <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/7827/>
- 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/economie/493402/remuneration-des-femmes?>
- Bolívar, A. (2019). Una introducción al análisis crítico del 'lenguaje inclusivo'. *Literatura y Lingüística*, 40, 355-375. https://www.researchgate.net/publication/337409651_Una_introduccion_al_analisis_critico_del_%27lenguaje_inclusivo%27

- Bombino, Y., Anaya, B., Echevarría, D. et García, M. (2020). *Condición y posición de las mujeres rurales*. Biblioteca Virtual CLACSO. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar>
- Bosquet, C., Combes, P.-P. et García-Peñalosa, C. (2014). Le monde universitaire, un laboratoire d'analyse des différences d'avancement de carrière des hommes et des femmes. *Regards croisés sur l'économie*, 2(15), 158-165.
- Boukar, H. et Habiba, M. I. (2020). Les obstacles à l'exercice du leadership féminin au sein de l'Université. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 3(2), 178-200.
- Bourdaloie, H. (2012). L'appropriation des dispositifs d'écriture numérique: translittératie et capitaux culturel et social. *Études de communication*, 38, 23-36.
- Bourdieu, P. (1966). L'école conservatrice: Les inégalités devant l'école et devant la culture. *Revue française de sociologie*, VII, 325-347.
- Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1970). *La Reproduction: Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Éditions de Minuit.
- Bousquet, A. (2015). De l'EMI à la translittératie: sortir de notre littératie? *Doc pour Docs*, 17 juin. <http://docpourdocs.fr/spip.php?article563>
- Brisebois, M. (2017). L'enseignement ménager au Québec: entre « mystique » féminine et professionnalisation, 1930-1960. *Recherches féministes*, 30(2), 17-37.
- Broche-Pérez, Y., Fernández-Fleites, Z., Jiménez-Puig, E., Fernández-Castillo, B. et Rodríguez-Martin, C. (2022). Gender and Fear of COVID-19 in a Cuban Population Sample. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(1), 83-91.
- Brotcorne, P., Mertens, L. et Valenduc, G. (2009). *Les jeunes off-line et la fracture numérique: les risques d'inégalité dans la génération des « natifs numériques »*. SPP Intégration sociale. http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=6490&do_check
- Brunelle, C. et Verge, P. (2003). L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association; un pari constitutionnel perdu? *Revue du Barreau canadien*, 82(3), 711-755.
- Bruyère, M.-H., Potvin, P. et Hasni, A. (2014). L'intérêt des filles pour les sciences et les technologies à l'école primaire et secondaire: tirer profit de la recherche. 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* (p. 7-22). Presses de l'Université du Québec.
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. et Ye, H. Y. T. (2020). *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*. National Bureau of Economic Research. https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf
- Bustreel, A. (1995). L'approche économique de la division sexuelle du travail. *Les cahiers du MAGE*, (3-4), 125-142.

- Calandrelli, E. (2017). *Ada Lace, on the Case*. Simon et Schuster Books. <https://www.simonandschuster.com/books/Ada-Lace-on-the-Case/Emily-Calandrelli/An-Ada-Lace-Adventure/9781481485982>
- Calcerrada Gutiérrez, M. et Rojas, M. (2022). Cultural violence in youth? Dans R. N. Gioioso, Z. L. Velázquez Martínez et C. M. Osorio García (dir.), *Youth and Development in Cuba* (p. 45-65). Springer Nature, Palgrave MacMillan. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-90866-9&ved=2ahUKewi4qLb5qd7-AhWSF1kFHWWWIBuUQFnoECA8QAAQ&usg=AOvVaw1UIQRCPyCsb4KjlhqpefCj>
- Calcerrada Gutiérrez, M., Suarez Arias, N. et Garcia Cobas, J. M. (2022). Educación Superior en Cuba. Un análisis interseccional desde las condiciones de género y color de la piel. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: Experiencias cubanas y quebequenses* (p.135-152). Éditions JFD.
- Calcerrada-Gutiérrez, M., Pita-Simon, M. et Oliver-Castillo, G. E. (2022). Efectos psicosociales del COVID-19: desafíos para la equidad social. *Excedinter. Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 2(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9250546>
- CAPRES. (2019). *Étudiants internationaux en enseignement supérieur*. Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (ORES). <https://www.oresquebec.ca/dossiers/etudiants-internationaux-en-enseignement-superieur/>
- Caranci, B., Judge, K. et Kobelak, O. (2017). *Women and STEM: Bridging the Divide*. TD Economics. <https://economics.td.com/women-and-stem-bridging-divide>
- Carette, J. (2000). Les dangers d'un refus des conflits intergénérationnels. *Nouvelles pratiques sociales*, 13(2), 41–49. <https://doi.org/10.7202/000810ar>
- Carrasco, A. (2021). Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino. *Revista Mexicana de Investigaciones educativas (RMIE)*, 26(90), 887-910. <https://uchile.cl/publicaciones/175745/una-aproximacion-a-la-caracterizacion-del-liderazgo-femenino>
- Castanedo Abay, A. (2019). *Manual de Mediación, gestión y solución de conflictos*. Doctrina y Práctica. Ediciones ONBC.
- Castro Gómez, S. (2007). Michael Foucault y la colonialidad de poder. *Tabula Rasa*, 6, enero-junio, 153-172. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia.
- Castro, Y. (2021). La otra cara de la dependencia: la protección a los cuidadores familiares. *Periódico Granma Digital*. 6 de enero.
- Centeno, J., Langlois, L. et Lapointe, C. (2013). Le leadership des femmes et des hommes: plutôt violet que rose ou bleu. *Recherches féministes*, 26(1), 69-87. <https://www.erudit.org/ft/revues/rf/2013-v26-n1-rf0700/1016897ar/>

- CEPALC. (2011). Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. El salto de la autonomía. De los márgenes al centro. Informe anual 2011 del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (LC/W436), Santiago.
- Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2022). *Rapport statistique. Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2021*. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>.
- Champoux-Paillé, L. (2020, 26 septembre). Relancer l'économie dans une perspective paritaire. *La Presse*. https://plus.lapresse.ca/screens/3e0fa82d-ddd4-4e2e-9693-87498fc98220_7C_0.html
- Champoux-Paillé, L., Croteau, A.-M. et Applebaum, S. H. (2020, 16 novembre). Le mythe du leadership féminin. *The Conversation*. <https://theconversation.com/le-mythe-du-leadership-feminin-149113>
- Chartrand, S. (2011). *Grammaire pédagogique du français d'aujourd'hui* (2^e éd.). Chenelière Éducation.
- Chicha, M. T. et Charest, É. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité: Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM). <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/23564/PAE%20Chicha%20et%20Charest%2030%20avril%202013.pdf?sequence=1>
- Chin, J. (1990). Current and future dimensions of the HIV/AIDS pandemic in women and children. *The Lancet*, 336(8709), 221-224.
- Cifuentes, P. (2021). *Participación de la mujer en las rectorías de las universidades latinoamericanas*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32174/2/BCN_participacion_mujer_rectorias_FINAL.pdf
- Clisson, M. (2024). *Sexisme dans les milieux d'études et de travail*. Dans L. Lafortune, V. Paez Perez, M.-C. Guillot, M. Calcerrada, M. Clisson, L. Gongora, N. Sorin, Y. Cruz, E. Páez Concepción. E et Medina, R. (dir.). *Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec: Réflexions collectives vers des changements* (p. 239-242). Éditions JFD.
- CO^{lab} Innovation sociale et culture numérique. (2020). *Recension des écrits sur la sous-représentation des femmes/filles dans l'entrepreneuriat féminin et dans les domaines des STIM* (document inédit).
- Collet, I. (2019). *Les oubliées du numérique. L'absence des femmes dans le monde digital n'est pas une fatalité*. Le Passeur.
- Collins, P. (1990). *Black Feminist Thought, Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Unwin Hyman.
- Collins, P. H. et Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity.

- Conseil du statut de la femme. (2010). *Entre le rose et le bleu: stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin*. Rédaction de Francine Décarries et de Marie Mathieu. Gouvernement du Québec. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume-de-letude-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf>
- Conseil du statut de la femme. (2021). *La valeur du travail du care sous la loupe de la pandémie*. Gouvernement du Québec. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/la-valeur-du-travail-du-care-sous-la-loupe-de-la-pandemie/>
- Constitución de la República de Cuba. (2019). *Gaceta oficial de la República de Cuba*. Ministerio de Justicia. *Gaceta Oficial de Cuba* 2019-406-EX5 (28).
- Cox, R. et Brodeur, C. (2020). La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail: l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu? (Reforming the Provisions on Psychological Harassment in the Act Respecting Labour Standards: Will the Call for Greater Gender Sensitivity be Heard?). *Ottawa Law Review*, 51(1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3551942
- Cruz Palacio, Y. (2022). Femmes cadres cubaines: points de vue sur l'identité professionnelle 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* (p. 33-57). Éditions JFD.
- Cruz Palacios, Y. (2022). Mujer dirigente en Cuba. Visión desde un enfoque de género. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (p. 35-59). Éditions JFD.
- Cubadebate. (2022). *Conoce a los científicos detrás de la hazaña*. <http://interactivos.cubadebate.cu/cientificos/>
- Damboise, C. (2019). *Utilisation de la géométrie dynamique avec de futurs enseignants de mathématiques au secondaire pour repenser le développement du raisonnement* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <http://hdl.handle.net/1866/23556>
- Daniel, M.-F. (2005). *Pour l'apprentissage d'une pensée critique au primaire*. Presses de l'Université du Québec.
- Daniel, M.-F., Lafortune, L., Pallascio, R. et Sykes, P. (1996). *Philosopher sur les mathématiques et les sciences*. Le Loup de gouttière.
- Daskal, L. (2016, 28 mars). *100 Answers to the Question: What is leadership?* <https://www.inc.com/lolly-daskal/100-answers-to-the-question-what-is-leadership.html>
- Davis, K. et Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano*. McGraw-Hill.
- De Bono, E. (2017). *Les six chapeaux de la réflexion. La méthode de référence mondiale*. Eyrolles.

- De Sousa Santos, B. (2022). *Poscolonialismo, decolonialidad y Epistemologías del Sur*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Coímbra: Centro de Estudios Sociales – CES.
- Decreto Presidencial 198/2021 (GOC-2021-215-EX14). (2021). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Ministerio de Justicia. 14 (8 de marzo). <https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=+++Decreto+Presidencial+198+d+e+8+d+e+marzo+d+e+2021+Programa+d+e+Adelanto+d+e+las+Mujeres>
- Decreto Presidencial 198/2021. (2021). GOC-2021-215-EX14. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Ministerio de Justicia. 14 (8 de marzo).
- Delvaux, M. (2019). *Le boys club*. Les éditions du remue-ménage.
- Derecskei, A. (2016). How do leadership styles influence the creativity of employees? *Society and Economy*, 38(1), 103-118. <https://doi.org/10.1556/204.2016.38.1.7>
- Derrick, G. E., Chen, P. Y., van Leeuwen, T., Larivière, V. et Sugimoto, C. R. (2022). The relationship between parenting engagement and academic performance. *Scientific Reports*, 12(1).
- Deschênes, C. (2002). Les femmes, la science, l'ingénierie et la technologie. *Recherches féministes*, 15(1), 1-6.
- Deschênes, C. (2022). 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* (p. 242-259). Éditions JFD.
- Desvaux, G., Devillard, S., de Zelicourt, A., Kossoff, C., Labaye, E. et Sancier-Sultan, S. (2017, 4 octobre). *Women Matter: Ten years of insights on gender diversity*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>
- Detheux-Jehin, M. et Chenu, F. (2000). Comment évaluer le raisonnement géométrique? *Cahiers du Service de Pédagogie expérimentale-Université de Liège*, 3(4), 67.
- Devillard, S., Vogel, T., Pickersgill, A., Madgavkar, A., Nowski, T., Krishnan, M., Pan, T. et Kechrid, D. (2017). *The power of parity: advancing women's equality in Canada*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada>.
- Díaz, T. (2018). *Femme-savoir-féminisme*. Édition de Sciences Sociales.
- Duehr, E. E. et Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: Are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology*, 59(4), 815-846.
- Dumont Lagacé, É. (2021). Les pionnières perpétuelles. *L'Esprit libre*. <https://revueespritlibre.org/les-pionnieres-perpetuelles>
- Dupray, D. et Épiphanie, D. (2020). *Femmes managers en début de carrière: une légitimité à conquérir*. Céreq. <https://shs.hal.science/halshs-02519126/>

- Duru-Bellat, M. (2010). Ce que la mixité fait aux élèves. *Revue de l'OFCE*, 114, 197-212. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-197.htm?ref=doi>
- Eagly, A. et Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Social Issues*, 57(4), 781-797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>
- Eagly, A., Johannesen-Schmidt, M. C. et Van Engen, M. (2003). Transformational, Transactional and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- El Habib, A. (2015). Développement de la visualisation mathématique chez les élèves du secondaire: proposition d'une stratégie de visualisation géométrique. *Matematika Didaktika aux CRMEF*, 1, 34-53.
- Espina, I. L. (2014) ¿Se narra con enfoque de género? *Sexología y Sociedad*. 16(45). Editorial de Ciencias Médicas. <https://revsexologiaysociedad.sld.cu>
- Fanon, F. (2010). *Piel negra, máscaras blancas*. Akal.
- Femmes et Sciences Association. (2017). *40 Femmes scientifiques remarquables du XVIII^e siècle à nos jours*. <https://oscahr.unistra.fr/diaporamas/40-femmes-scientifiques-remarquables-du-xviii-si%C3%A8cles-%C3%A0-nos-jours>.
- Feral-Pierssens, A. L., Avondo, A., Aparad, M., Monguillet, J., Gonot, A., De Stefano, C., Beggaz, Y., Aguadish, E., Akodad, H., Hilaire-Schneider, C., Deltour, S. et Lapostolle, F. (2021). Parité de genre dans les publications scientifiques françaises: le plafond de verre. *L'Encéphale*, 47(3), 280-284.
- Fernández, L. (2010). *Género y vínculos amorosos*. [conferencia] Maestría en Estudios de Género III Edición. Cuba: Holguín.
- Fisher, H. (2000). *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Taurus.
- Flaherty, C. (2020, 21 avril). *No Room of One's Own*. Inside Higher. <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>
- Foucault, M. (2006). *Genealogía del racismo*. Colección Caronte Ensayos. La Plata: Altamira.
- Frederickson, M. (2020, 5 mai). *COVID-19's gendered impact on academic productivity*. GitHub. <https://github.com/drfreder/pandemic-pub-bias>
- Frenkel, K. (1990). Women and Computing. *Communications of the ACM*, 33(11), 34-46.
- Front commun intersyndical de 1972. (2023, 8 décembre). Wikipedia. https://fr.wikipedia.org/wiki/Front_commun_intersyndical_de_1972
- Fullan, M. (2023). *The Principal 2.0: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.

- Fundora, G. (2021). Configuración de políticas locales de equidad en la actualización del modelo de desarrollo cubano. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 11(1).
- Fundora, G., Caram, T., Zabala, M. C. et Díaz, E. (2019). La transversalidad del enfoque de equidad en la Educación Superior, la experiencia de la política institucional de FLACSO-Cuba. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2).
- Gagné, D. (2019). Femmes « opérateur » 30 ans ont passés: quelles distances parcourues? Le cas du secteur de la pétrochimie, du raffinage et du gaz au Québec, *ICHEC- Gestion 2000*, 36(1), 79-111.
- Gagné, D. (2021). Quelle place pour les femmes au sein du mouvement syndical, universitaire ou non? *Numéro spécial 50^e du SPPUQTR*.
- Gagné, D. (2022). De femmes « opérateurs » à technicienne en pétrochimie: qu'est-ce qui achoppe? Dans C. Beaudry et M. Gagnon (dir), *Diversité en milieu de travail: de l'exclusion à l'inclusion*, (p. 85-108). Éditions JFD.
- Gagné, D. et Bellemare, K. (2021). *Projet jeunesse malgache compétente au travail (JMCT) Volet égalité femmes et hommes (ÉFH)*. Activité 1121. Rapport de recherche (publication restreinte).
- Gagnon, M.-J. (1974). Les femmes dans le mouvement syndical québécois. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 17-36. <https://doi.org/10.7202/001271ar>
- Gal, H. et Linchevski, L. (2010). To see or not to see: analyzing difficulties in geometry from the perspective of visual perception. *Educational studies in mathematics*, 74(2), 163-183.
- Galletti, H. (2022). *Género, multidisciplina, interdisciplina y transdisciplina. Herramientas teórico-prácticas para abordar las violencias por razones de género en los equipos técnicos interdisciplinarios y peritos con incumbencias en la materia*, (p. 11-17). Instituto de Estudios Judiciales de la Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires.
- Garbos (2018). 20 negocios exitosos guiados por una mujer. *Garbos*. <http://mujeres.redsemiac-cuba.net/20-negocios-exitosos-guiados-por-una-mujer/>
- García Meseguer, A. (1976). Sexismo y lenguaje. *Cambio*, 16(260).
- Gaussel, M. (2016). L'éducation des filles et des garçons: paradoxes et inégalités. L'éducation des filles et des garçons: paradoxes et inégalités. Dossier de veille de l'IFÉ, 112, 1-32.
- Gillard, H., Howcroft, D., Mitev, N. et Richardson, H. (2008). "Missing women": Gender, ICTs, and the shaping of the global economy". *Information technology for development*, 14(4), 262-279.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-67. <http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernoshispanoamericanos psicología/volumen 2 numero2/articulo5.pdf>

- Gómez, N. (2019). La perspectiva de género en la enseñanza aprendizaje de la historia de Cuba. *Rev. Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/index.html>
- Góngora Cruz, L. et Márquez Montoya, B. (2022). Mujeres y trabajo en Cuba. Visión desde experiencias personales. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (p. 199-217). Éditions JFD.
- González Ferrer, Y. et Pérez Gutiérrez, I. (2021). *Guía teórico-práctica de aplicación de la perspectiva de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico*. UNIJURIS. <https://cuba.unfpa.org/es/publications/gu%C3%ADa-te%C3%B3rico-pr%C3%A1ctica-de-aplicaci%C3%B3n-del-enfoque-de-g%C3%A9nero-y-prevenci%C3%B3n-de-la-violencia>
- González, L. (1988). *The Black Diaspora Feminism*. Edilza Sotero. https://www.academia.edu/43581406/Americanidad_The_Black_Diaspora_Feminism_of_L%C3%A9lia_Gonzalez
- Grekou, D., Li, J. et Liu, H. (2018). *Entreprises appartenant à des femmes au Canada. Aperçus économiques*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11-626-X>
- Grenier, C. (2017, 14 juin). *Avant le plafond de verre, le plancher collant freine la carrière des femmes*. <https://jobtic.ch/fr/magazine/article/1598>
- Grosfoguel, R. (2012). El concepto de “racismo” en Michel Foucault y Frantz Fanon: ¿teorizar desde la zona del ser o desde la zona del No-ser? *Tabula Rasa*, 16, 79-102. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia.
- Guevara, E. et García, A. E. (2010). Ordre de genre et parcours scolaire des femmes étudiantes en sciences exactes et naturelles. *Investigación y Ciencia, Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 18(46), 11-17.
- Guillot, M.-C. (2022). Expériences de femmes universitaires québécoises. 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* (p. 17-32). Éditions JFD.
- Guillot, M.-C. (2024). Leadership des femmes dans le monde universitaire: satisfactions et embûches. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, M.-C. Guillot, M. Calcerrada, M. Clisson, L. Gongora, N. Sorin, Y. Cruz, E. Páez Concepción. E et Medina, R. (dir.), *Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec: Réflexions collectives vers des changements* (p. 38-40). Éditions JFD.
- Guimond, S. et Roussel, L. (2001). Bragging about one's school grades: Gender stereotyping and students' perception of their abilities in science, mathematics, and language. *Social Psychology of Education*, 4, 275–293.

- Hafkin, N. J. et Taggart, N. (2001). *Gender, information technology, and developing countries: An analytic study*. Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, United States Agency for International Development.
- Hallée, Y., Parent-Lamarche, A., Gauthier, C.-A., Lapierre, J., Ekani-Onambélé, Y., Côté, F., Crépin, E., Alexandre, M. et Bemba Gnoungou, J.-C. (2023). *Pour la valorisation des emplois à prédominance féminine*. Rapport de recherche. Gouvernement du Québec.
- Halpern, D. F. (2000). *Sex differences in cognitive abilities* (3^e éd.). Psychology Press.
- Hargittai, E. (2002). Second-order digital divide: differences in people's online skills. *First Monday*, 7(4), 1-19.
- Harris, L. H., Silverman, N. S. et Marshall, M. F. (2016). The paradigm of the paradox: women, pregnant women, and the unequal burdens of the Zika virus pandemic. *The American Journal of Bioethics*, 16(5), 1-4.
- Hasni, A. et Potvin, P. (2015). *L'intérêt pour les sciences et la technologie à l'école: résultats d'une enquête auprès d'élèves du primaire et du secondaire au Québec*. Chaire de recherche sur l'intérêt des jeunes à l'égard des sciences et de la technologie. https://www.usherbrooke.ca/creas/fileadmin/sites/creas/documents/Publications/Productions_internes/Hasni-Potvin-Rapport-CRIJEST-2015-VF.pdf
- Heredia, A. (2023). Beyond Roots (entrevista). *Bohemia Magazine*, enero 28. <https://bohemia.cu/adriana-heredia-beyond-roots-es-un-proyecto-que-esta-en-constante-evolucion-y-crecimiento/>
- Héritier, F. (2019). *Hommes, femmes: la construction de la différence*. Éditions Le Pommier.
- Hessi, H. (2023, 14 janvier). Le wokisme ne peut faire fi du pluralisme critique. *Le Devoir*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/egalite/RA-Rapport-valorisation-emplois-feminins-2023.pdf>
- Honey, M., Moeller, B., Brunner, C., Bennett, D., Clements, P. et Hawkins, J. (1991). Girls and Design: Exploring the Question Technological Imagination. *Transformations: The Journal of Inclusive Scholarship and Pedagogy*, 2(2), 77-90.
- Hooks, B. (1989). *Talking Back: Thinking Feminist, Thinking Black*. South End Press. <https://www.latimes.com/archives/la-xpm-2008-apr-13-op-solnit13-story.html>
- Ibanescu, M. et Marchand, R. (2017). *Un regard sur l'entrepreneuriat féminin. Indice entrepreneurial québécois 2017*. Réseau M de la Fondation de l'entrepreneurship. https://www.reseaum.com/documents/20182/64353/Rapport_IEQ2017_final_171030.pdf
- IESALC-UNESCO. (2020). *¿Dónde están las rectoras universitarias en América Latina?* <http://bcn.cl/2ehb7>

- Ingénieurs Canada (s. d.). *Changer la culture des employeurs d'ingénieurs*. <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/diversity/Changer-la-culture-des-employeurs-d%27ingenieurs.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2022) *Écart de rémunération entre les femmes et les hommes: comment la situation a-t-elle évolué depuis 1998?* Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiquel/ecart-remuneration-entre-femmes-hommes-comment-situation-evolue-depuis-1998>
- Jabardo, M. (dir.). (2012). *Feminismos negros una antología*. Traficante de sueño. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Feminismos%20negros-TdS.pdf>
- Jiménez, C. L. (2016). *Liderazgo Femenino en la Gestión de la Educación Superior: entre limitaciones, exclusiones y rechazos, un estudio con perspectiva de género*. <http://jornadascinig.fahce.unlp.edu.ar/iv-2016>
- Kadulua, D. N. (2022). El cabello de las mujeres negras, fuente de discriminación laboral. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (p. 107-119). Éditions JFD.
- Kalinowasky, S. et Sarlo, B. (2019). *La lengua en disputa. Un debate sobre lenguaje inclusivo*. Ediciones Godot.
- Kaufman, A. et Colyar, J. (2022). *Écart entre les sexes parmi le corps professoral dans les universités canadiennes*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Kessler, M.-C. (2003). Les femmes dans la haute fonction publique. *La Revue Administrative*, 56(331), 71–86. <http://www.jstor.org/stable/40774718>
- Kling, R. (1998). *Technological and social access on computing, information and communication technologies*. White paper for Presidential Advisory Committee on High Performance Computing and Communication, Information Technology, and the Next Generation Internet.
- Lafortune, L. (1990). *Démythification de la mathématique, matériel didactique: opération boules à mythes*. Ministère de l'Éducation du Québec.
- Lafortune, L. (1992a). *Dimension affective en mathématiques*. Modulo. Prix du Ministre.
- Lafortune, L. (1992b). *Élaboration, implantation et évaluation d'implantation à l'ordre collégial d'un plan d'intervention andragogique et didactique portant sur la dimension affective en mathématiques* [thèse de doctorat inédite]. Université du Québec à Montréal.
- Lafortune, L. (1993). Mathématiques et affectivité: anxiété et confiance en soi dans l'apprentissage des mathématiques. Actes du colloque *Élèves, école et société: pour une approche interdisciplinaire de l'apprentissage*, 57-62.
- Lafortune, L. (1994). La recherche qualitative pour éviter les mathématiques? Dans C. Solar et L. Lafortune (dir.), *Des mathématiques autrement*. Remue-Ménage. <https://www.editions-rm.ca/livres/des-mathematiques-autrement/>

- Lafortune, L. (1997). *Dimension affective en mathématiques*. De Boeck. https://www.librest.com/livres/dimension-affective-en-mathematiques-louise-lafortune-0-929006-9782804124830.html?alert_product_available=1
- Lafortune, L. (2006a). S'ouvrir à la diversité des élèves: vers une équité sociopédagogique. *Québec Français*, 142, 86-88.
- Lafortune, L. (2006b). Vers une équité sociopédagogique: des élèves dans une collectivité. Dans P.-A. Doudin et L. Lafortune (dir.), *Intervenir auprès d'élèves ayant des besoins particuliers. Quelle formation à l'enseignement?* (p. 205-223). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. (2006c). *Accompagner l'évaluation des apprentissages dans l'école québécoise. Aide à l'apprentissage et reconnaissance des compétences*. Fascicule 4: Une perspective d'équité sociopédagogique pour accompagner l'évaluation. Gouvernement du Québec.
- 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* (p. 157-170). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. (2015). *Accompagnement-formation d'une pratique réflexive-interactive féministe: le cas de Relais-femmes* (avec la collaboration de L. Gervais, A. St-Cerny, B. Lacharité et D. Fournier). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. (2019). Equidad sociopédagogica en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez et A. Roy (bajo la dirección), *Enfoque de género para lograr más equidad* (p. 91-116). Mapalé.
- Lafortune, L. (2022). Feminista y matemática: un dúo explosivo. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (p. 219-237). Éditions JFD.
- Lafortune, L. (dir.) avec la collaboration de J. Gauthier, V. Godin-Tremblay, H. Guiberou, E. Maltais, I. Benkalai, Massiva et Roudjane, et la participation de S. Bouchard, N. Lavoie, C. Simard, A.-M. Bérubé et M. Boivin (2024). *Une approche d'équité sociopédagogique sensible à L'EDI (équité, diversité, inclusion) pour intéresser les filles et les garçons à s'orienter en STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques)*. Éditions JFD.
- Lafortune, L. et Landry, R. (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* (p. 9-25). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Massé, B. avec la collaboration de Lafortune, S. (2002). *Chères mathématiques: des stratégies pour favoriser l'expression des émotions en mathématiques*. Presses de l'Université du Québec.

- Lafortune, L. et Mongeau, P. (2003a). Les dessins des élèves: des révélateurs des croyances à l'égard des mathématiques et des sciences. Dans L. Lafortune, C. Deaudelin, P.-A. Doudin et D. Martin (dir.), *Conceptions, croyances et représentations en maths, sciences et technos* (p. 59-90). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Mongeau, P. (2003b). Approche des mathématiques par le dessin: analyses qualitative et quantitative de dessins. Dans L. Lafortune, C. Deaudelin, P.-A. Doudin et D. Martin (dir.), *Conceptions, croyances et représentations en maths, sciences et technos* (p. 91-120). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L. et Solar, C. (2003). L'utilisation des technologies en mathématiques et en sciences: réaction des filles et des garçons au cégep. Dans L. Lafortune et C. Solar (dir.), *Femmes et maths, sciences et technos* (p. 43-76). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L., Groleau, A. et Deschênes, C. (dir.) et 39 autres auteures et auteurs. (2022). *Manifiesto sobre las mujeres en ciencia, tecnología y matemáticas (CTIM)*. Éditions JFD.
- Lafortune, L., Groleau, A. and Deschênes, C. (dir.) and 39 other authors. (2022). *Manifiesto about women in STEM: 50 positive and impactful texts*. Éditions JFD.
- Lafortune, L., Groleau, A. et Deschênes, C. (dir.) et 39 auteures et auteurs. (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM: 50 textes positifs et percutants*. Éditions JFD.
- Lafortune, L., Groleau, A., Deschênes, C. et 39 autres auteures et auteurs, dont Yagoubi, A. (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM: 50 textes positifs et percutants*. Texte 23, Pour un modèle féminin d'inclusion numérique (p. 88-90). Les Éditions JFD.
- Lafortune, L., Mongeau, P., Daniel, M.-F. et Pallascio, R. (2002a). Anxiété à l'égard des mathématiques: applications et mise à l'essai d'une approche philosophique. Dans L. Lafortune et P. Mongeau (dir.), *L'affectivité dans l'apprentissage* (p. 49-79). Presses de l'Université du Québec. https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/174_9782760517059.pdf
- Lafortune, L., Mongeau, P., Daniel, M.-F. et Pallascio, R. (2002). Philosopher sur les mathématiques. Dans L. Lafortune et P. Mongeau (dir.), *L'affectivité dans l'apprentissage* (p. 5 et p. 29). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L., Mongeau, P., Daniel, M.-F. et Pallascio, R. (2002b). Philosopher sur les mathématiques: évolution du concept de soi et des croyances attributionnelles de contrôle. Dans L. Lafortune et P. Mongeau (dir.), *L'affectivité dans l'apprentissage* (p. 27-48). Presses de l'Université du Québec.
- Lafortune, L., Mongeau, P., Pallascio, R. et Daniel, M.-F. (2000). Approche philosophique des mathématiques et affectivité: premières mesures. Dans L. Lafortune (dir.), *Pour une pensée réflexive en éducation* (p. 181-208). Presses de l'Université du Québec. https://extranet.puq.ca/media/produits/documents/76_9782760516489.pdf

- Lafortune, L., Páez Pérez, V., Sorin, N., Guillot M.-C., Ross-Nadié É. et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.). (2022). *Femmes en situations professionnelles, Expériences cubaines et canadiennes*. Éditions JFD.
- 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* [thèse de doctorat]. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Landry, R. (2022). 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* (p. 177-197). Éditions JFD.
- Landry, R. (2024). Leadership des femmes: pouvoir, influence et autorité. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, M.-C. Guillot, M. Calcerrada Gutiérrez, M. Clisson, L. Gongora, Y. Cruz, N. Sorin et R. Medina (dir.), *Perspectives sociopédagogiques pour l'équité des femmes Cuba-Québec: une réflexion collective vers des changements* (p. 24-28). Éditions JFD.
- Langlois, L. (2004). La résolution de problèmes complexes: et le leadership de cinq femmes directrices générales de la province de Québec. *Éducation et francophonie*, 32(2), 79-94. <https://doi.org/10.7202/1079073ar>
- Langlois, S. (2017). Les aspirations des familles québécoises, 1959-2013. *Les Cahiers des dix*, 71, 203-218.
- Lara T. (2011). *Cuba: Mujeres en tránsito: las cifras por dentro*. Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID). AMECO Press.
- Leaper, C. et Friedman, C. K. (2007). The Socialization of Gender. Dans J. E. Grusec et P. D. Hastings (dir.), *Handbook of Socialization: Theory and Research* (chapitre 22, p. 561-587). Guilford Publications.
- Leblanc, É. (2019, 12 décembre). *Greta Thunberg: une personne, un mouvement*. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1429669/personnalite-annee-time-climat-changements-climatiques-cop25-madrid>
- Leduc, L. (2023, 23 janvier). Les professeurs vieillissent, les femmes encore sous-représentées. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-01-23/universites-canadiennes/les-professeurs-vieillissent-les-femmes-encore-sous-representees.php>.
- Lévesque, A. (1997). Réflexions sur l'histoire des femmes dans l'histoire du Québec. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 51(2), 271-284. <https://doi.org/10.7202/305649ar>
- Lewin, K. (1944). A Research Approach to Leadership Problems, Editor American Sociological Association. *The Journal of Educational Sociology*, 17(7), 392-398.
- Lin, L., Jung, M., McCloud, R. F. et Viswanath, K. (2014). Media use and communication inequalities in a public health emergency: a case study of 2009-2010 pandemic influenza A virus subtype H1N1. *Public Health Reports*, 129, 49-60.

- Lipman, M. (1995). *À l'école de la pensée*. De Boeck.
- Loorde, A. (1984). *Sister Outsider. Essays and Speeches*. The Crossing Press.
- Mainich, S. (2015). *Les expériences sociales et universitaires d'étudiants internationaux au Québec, le cas de l'Université de Montréal: Comprendre leur persévérance aux études* [thèse présentée à la Faculté des sciences de l'éducation en vue de l'obtention du grade de philosophiæ doctor (Ph. D.) en sciences de l'éducation, Université de Montréal]. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/13050>
- Mankowski, C. et Lemoult, S. (2006). *Y a-t-il encore des préjugés sur les filles?* (Collection Hydrogène). De La Martinière Jeunesse.
- Marante Pozo E, Pozo Amador LM. Efectividad de intervención educativa en sobrecarga del cuidador de adultos mayores dependientes. *Rev Cubana Enferm.* 2018 34 (4). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/14>
- Marchand, P. (2004). *Analyse de deux interventions didactiques portant sur les connaissances spatiales auprès de trois profils d'élèves du secondaire* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus UdeM. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/16451/Marchand_Patricia_2004_these.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marrero Peniche, G. (2015). Las migraciones cubanas hacia Estados Unidos bajo la mirada de género: resultados de investigación. *Revista Novedades en Población*, 11(21).
- Martin, O. (2016). Femmes et hommes devant les étapes de la carrière d'enseignant-e chercheur-e: deux corps, deux sexes? *Bulletin de l'ASES*, 43, 45-62.
- Martinez, J. et Martinez, N. C. (1996). *Math without Fear*. Allyn and Bacon.
- Más, S. (2015). *Cuentapropistas: ventajas y demandas a contraste*. <http://www.muieres.cu/art.php?MTEwNQ>.
- McKinsey & Compagnie. (2019). *Les femmes et le travail au Canada: d'aujourd'hui à demain*. <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>.
- Meece, J. L., Wigfield, A. et Eccles, J. S. (1990). Predictors of math anxiety and its influence on young adolescents' course enrollment intentions and performance in mathematics. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 60-70.
- Mentorat. (s. d.). Dans *Le Robert*.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63.
- MESI. Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation. (2016). *Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 2003 à 2013*. Gouvernement du Québec.

- Meulders, D., Plasman, R. et Rycx, F. (2005). Les inégalités salariales de genre: expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable. *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLIV, 95-107. <https://doi.org/10.3917/rpve.442.0095>
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*.
- Ministerio de Justicia. (2022. 27 de septiembre). Ley 156. *Código de las Familias*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, (99). (GOC-2022-919-O99) <https://www.parlamentocubano.gob.cu/sites/default/files/documento/2022-09/goc-2022-o99.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2017). Anuario estadístico de Cuba. La Habana: MINSAP. <http://files.sld.cu/dne/files/2018/04/Anuario-Electronico-Espa%C3%B1ol-2017-ed-2018.pdf>
- Morales Pino, L. (2023). Sin patria pero sin amo: la nueva crisis migratoria de Cuba. *Observatorio de Legislación y Política Migratoria*. <https://observatoriocolef.org/blogs/sin-patria-pero-sin-amo-la-nueva-crisis-migratoria-de-cuba/>
- Moreau, P. (2022, 5 novembre). De quoi « iel » est-il le (pro)nom? *Le Devoir*.
- Morin, E. (1996). *Les Psychologies au travail*. Gaétan Morin éditeur.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. et Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
- Mourshed, M. et Barber, M. (2007). *Les Clés du succès des systèmes scolaires les plus performants*. McKinsey and Company, Site de l'Institut International de Planification de l'Éducation de l'UNESCO. <https://learningportal.iipe.unesco.org/fr/bibliotheque/les-cles-du-succes-des-systemes-scolaires-les-plus-performants>
- Mouvement des accélérateurs d'innovation du Québec (MAIN). (2020). *Survól de l'écosystème startup du Québec. État des lieux et constats clés pour orienter la recherche terrain*. https://mainqc.com/wp-content/uploads/2020/09/MAIN_SURVOL-2020_Rapport-complet.pdf
- Munster, B. (2016). *La mujer rural en Cuba: un aporte a las políticas públicas*. Centro de Investigaciones de la Economía Mundial. <https://www.ipscuba.net/sin-categoria/la-mujer-rural-en-cuba-un-aporte-a-las-politicas-publicas/>
- Naranjo, A. (2014). La formación del profesional desde el enfoque de género: una necesidad en el contexto educativo. *EFDeportes. Revista digital*. Buenos aires, año 19, (192). <http://www.efdeportes.com/>
- Naschberger, C. Quental, C. et Legrand, C. (2012). Le parcours de carrière de femmes cadres: pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter? *Gestion*, 37(3), 43-50. <http://dx.doi.org/10.3917/riges.373.0043>
- Obreshkova, E. et Goulart, P. (2016). *Single Parenthood*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119085621.wbefs287>

- Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE). (2019). *Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Guide. ORSE. <https://www.orse.org/nos-travaux/guide-tout-savoir-sur-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2eme-edition>
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018a). *New technologies and 21st Century Children: Recent Trends and Outcomes. Working Paper*, 179 (1-61). Éditions OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018b). *Science, technologie et industrie. Tableau de bord de l'OCDE 2017: La transformation numérique*. Éditions OCDE.
- Ochoa Ardite, Y. (2022). Reflexiones sobre la inclusión de las mujeres en la Educación Superior en Cuba. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, E. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (dir.), *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses* (p. 83-102). Éditions JFD.
- Ochoa Ardite, Y. (2022). 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* (p. 81-101). Éditions JFD.
- Octobre, S. (2014). Les enfants du numérique: mutations culturelles et mutations sociales. *Informations sociales*, 1(181), 50-60.
- ODUAL (2015) *Informe de actividades de la secretaria general*. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe. <http://dspaceudual.org/bitstream/Rep-UDUAL/1339/1/Informe%20Act%20UDUAL%20XXXIX%20RCE%202015.pdf>
- Office québécois de la langue française (OQLF). (2020). *La rédaction épïcène*. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/formation-redaction-epicene.pdf>
- Office québécois de la langue française (OQLF). (2020). *Dans les coulisses de la langue. Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive*. http://bd1.oqlf.gouv.qc.ca/bd1/gabarit_bd1.asp?id=5421
- Office québécois de la langue française (OQLF). (2023). *Plafond de verre*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26542318/plafond-de-verre>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2018, Enero-Diciembre). *El Envejecimiento de la Población Cubana. Cuba y sus territorios*. La Habana: ONEI. <http://www.onei.gob.cu/>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2021). *Anuario demográfico de Cuba*. <http://Instituciones.sld.cu>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2022). *Oficina Nacional de Estadística e Información Empleo y salario. Anuario Estadístico de Cuba*. <https://www.onei.gob.cu/anuario-estadistico-de-cuba-2022>

- Ordre des ingénieurs du Québec. (2022). *Femmes en génie: Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*. https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/Communications/femmes_en_genie_guide_employeur.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Informe 2015.
- Özerem, A. (2012). Misconceptions in geometry and suggested solutions for seventh grade students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 720-729.
- Páez Pérez, V. (2022). Nous, femmes cubaines: possibilités et défis pour la vie professionnelle d'après 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* (p. 261-276). Éditions JFD.
- Pagé, G. (2014). Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou pourquoi le mouvement féministe ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 200-217.
- Pallascio, R. et Lafortune, L. (2000). *Pour une pensée réflexive en éducation*. Presses de l'Université du Québec.
- Pano, C., Escobar, Y. et Guillen, D. (2018). Diversidad, equidad e inclusión: una articulación necesaria para la calidad educativa. M. Martínez (Cord.), *Educación Inclusiva en México. Avances, estudios, retos y dilemas* (p. 53-74). https://www.researchgate.net/publication/333704236_Diversidad_equidad_e_inclusion_una_articulacion_necesaria_para_la_calidad_educativa
- Parini, L. (2006). *Le système de genre: introduction aux concepts et théories*. Seismo.
- Patron, S. (dir.). (2022). *Récit de la charge mentale des femmes. Small stories (2)*. Hermann, Cahier Textuel. <https://u-paris.hal.science/hal-03750664>
- Penfold, N. C. et Polka, J. K. (2020). Technical and social issues influencing the adoption of preprints in the life sciences. *PLoS Genetics*, 16(4), e1008565.
- Pérez, E. M. (2010). Vers l'inclusion de l'équité de genre dans la politique de science et technologie au Mexique. *Investigación y Ciencia*, 18(46). Bulletins de l'Association des Femmes en Science. www.cienciamujerammec.com
- Petit, V.-C. et Saint-Michel, S. (2016). *Hommes, femmes, leadership: mode d'emploi*. Éditions Pearson.
- Picard, C. A. (2007). *Mediación en conflictos interpersonales y de pequeños grupos*. Publicaciones Acuario, Centro Félix Varela.
- Pigeyre, F. et Sabatier, M. (2011). La carrière de femmes à l'université: une synthèse de résultats de recherche en trois disciplines. *Politiques et Management Public*, 28(2), 219-234. <https://journals.openedition.org/pmp/4197>.
- Pino Bermúdez, D. et Alfonso Gallegos, Y. (2021) Cuentapropismo y género: transformaciones para las mujeres jóvenes en el contexto cienfueguero. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. Estudios del Desarrollo Social*, 9(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300022

- Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- Pouliot, C. (2015). *Quand les citoyens ne soulèvent la poussière*. Éditions Carte Blanche.
- Quijano, A. (2005). Colonialidad del poder, eurocentrismo en América Latina. Dans E. Lander, *A colonialidade del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas* (p. 117-142). Clacso. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf
- Ramos Ojedan, D., Díaz Pérez, D., Jiménez Guethón, R., Hernández Chávez, C. N., Echevarría León, D., Bombino Companioni, Y. et Nazco Chaviano, I. O. (2021). *Escenarios de políticas y desigualdades económicas en mujeres rurales en Cuba*. Fundación Friedrich Ebert.
- Rennie, D., Yank, V., Emanuel, L. (1997). When authorship fails: A proposal to make contributors accountable. *JAMA*, 278(7), 579-585.
- Rguibi, K. et Atid, A. (2021). Leadership dans une perspective de genre. *Revue Internationale du Chercheur*, 2(3), 1373-1394.
- Rinfret, N. (s. d.). Leadership. *Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique*. https://dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/definitions_francais/leadership_f.pdf
- Rodríguez Martínez, M. (2004). *El proceso migratorio cubano hacia Estados Unidos: antecedentes, actualidad y perspectivas ante posibles escenarios*. Centro de Estudios de Migraciones Internacionales (CEMI). Red de bibliotecas virtuales de Clacso. <http://biblioteca.clacso.edu.ar>
- Rodríguez, J. L. et Odriozola, S. (2020). Impactos Económicos y Sociales de la COVID-19 en Cuba: Opciones de políticas. PNUD, Oficina Coordinadora Residente y las agencias del Sistema de Naciones Unidas en Cuba. <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/covid19/266%20IMPACTOS%20DE%20LA%20COVID-19%20EN%20CUBA-24%20JUNIO-2020.pdf>
- Rojas, M. (2011). *Identidad cultural e integración. Desde la Ilustración hasta el Romanticismo Latinoamericano*, Serie Filosófica (19). Universidad de San Buenaventura, Bogotá D. C.: Editorial Bonaventuriana.
- Romero, A. M. (2020). Mujeres y hombres ante el COVID-19. Iguales pero diferentes. Dans *Género, cuidado de la vida y COVID-19 en Cuba. Diversas miradas y realidades*. Fundación Friedrich Ebert, Santo Domingo. Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Sciences*, 23(2), 325-341. https://www.irif.fr/media/intranet/lettre-irif/2022-02-04/rossiter-1993_the-matthew-matilda-effect-in-science.pdf

- Ross-Nadié, É. (2022). Oscillation entre la marge et le centre, parcours professionnel d'une femme racisée au Québec (Canada). 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* (p. 121-134). Éditions JFD. (Également paru en espagnol: *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*, Éditions JFD).
- Rouillard, J. (2004). *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*. Boréal.
- Roy, A. (2005). *Les manifestations d'une pensée complexe chez un groupe d'étudiants-maîtres au primaire à l'occasion d'un cours de mathématiques présenté selon une approche philosophique* [thèse de doctorat]. Université du Québec à Montréal.
- Roy, A. (2008). Philosophe en mathématiques avec des futurs enseignantes et enseignants au primaire. *For the learning of mathematics*, 28(3), 36-41.
- RSE news. (s. d.). *Parité professionnelle: les faits marquants en France*. <https://www.rsenews.com/public/profession/parite-france.php>
- Saint-Bauzel, R. (2011). *Se représenter pour mieux apprendre* [mémoire de recherche]. École normale supérieure de Cachan.
- Sánchez, I. (2020). *Mujeres brújulas en un bosque de retos. Ideas para superar la adversidad*. Editorial Planeta, S. A.
- Sarlet, M. et Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, 112, 435-463. <https://doi.org/10.3917/anpsy.123.0435>
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Schiebinger, L. L., Henderson, A. D. et Gilmartin, S. K. (2008). *Dual-career academic couples: What universities need to know*. The Clayman Institute for gender research, Stanford University. https://gender.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj5961/f/publications/dualcareerfinal_0.pdf
- Seery, A. (2014). Famille et travail: constats et propositions des jeunes féministes au Québec. *Enfances, Familles, Générations*, (21), 216-236.
- Seery, A. (2020). Une politique familiale visant une meilleure articulation famille-travail. Enjeux pour des parents québécois de milieu socioéconomique modeste. *Enfances Familles Générations*, 35. <https://journals.openedition.org/efg/10331>
- Sharpe, R. (2000, novembre). As Leaders, Women Rule: New studies find that female managers outshine their male counterparts in almost every measure. *Business Week*, p. 74. http://www.businessweek.com/common_frames/ca.htm?/2000/00_47/b3708145.htm
- Shurchkov, O. (2020, 23 avril). *Is COVID-19 turning back the clock on gender equality in academia?* Medium. <https://medium.com/@olga.shurchkov/is-covid-19-turning-back-the-clock-on-gender-equality-in-academia-70c00d-6b8ba1>

- Silvera, R. (2001). Genre et économie: des rendez-vous manqués. *Travail, genre et sociétés*, 2(6), 123-143. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2001-2-page-123.htm>
- Smith, B. (1983, réédition 2023). *Home Girls: A Black Feminist Anthology*. Rutgers University Press.
- Smith, B. (2019, 8 mars). *Despite surge of female entrepreneurs in Canada, STEM still lagging behind*. IT Business. <https://www.itbusiness.ca/news/despite-surge-offemale-entrepreneurs-in-canada-stem-still-lagging-behind/10928>
- Solnit, R. (2008). Men who explain things. *Los Angeles Times*.
- Solnit, R. (2018). *Ces hommes qui m'expliquent la vie*. Collection Les feux. Éditions de l'Olivier.
- Sorin, N. (2022). Pour la mixité et le non-sexisme à l'école québécoise. Dans L. Lafortune, V. Páez Pérez, N. Sorin, M.-C. Guillot, É. Ross-Nadié et M. Calcerrada Gutiérrez (2022), *Femmes en situations professionnelles, Expériences cubaines et canadiennes* (p. 59-80). Éditions JFD. (Également paru en espagnol: *Mujeres en situaciones profesionales: experiencias cubanas y canadienses*. Éditions JFD).
- Spillane, J. (2006). *Distributed Leadership*. Jossey-Bass.
- Statistique Canada. (2016). *Produits de données, Recensement de 2016*. <http://www12.statcan.gc.ca/>
- Statistique Canada. (2019). *L'emploi des femmes dans les professions des sciences naturelles et appliquées au Canada, 1998 à 2018*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2018001/article/00012-fra.htm>
- Statistique Canada. (2023). Nombre et salaires du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes, 2022-2023. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231101/dq231101a-fra.htm>
- St-Cyr, M.-F., d'Auteuil, E., Brodeur, J., Langelier, E., Belletête, V. et Pelletier-Nolet, J. (2022). *Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2021* (rapport statistique). Chaire pour les femmes en sciences et en génie. <https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>
- Sugimoto, C. R., Ahn, Y. Y., Smith, E., Macaluso, B. et Larivière, V. (2019). Factors affecting sex-related reporting in medical research: a cross-disciplinary bibliometric analysis. *The Lancet*, 393(10171), 550-559.
- Suitor, J. J., Mecom, D. et Feld, I. S. (2001). Gender, household labor, and scholarly productivity among university professors. *Gender Issues*, 19(4), 50-67. <https://doi.org/10.1007/s12147-001-1007-4>

- Tchandem Kamgang, A.-C. (2019). *Plaidoyer pour une reconnaissance du travail invisible des femmes*. Radio Canada International. <https://www.rcinet.ca/fr/2019/10/02/regroupement-des-centres-de-femmes-du-quebec-femmes-et-travail-invisible-droit-des-femmes-equite-en-emploi-remuneration-du-travail-invisible-travail-invisible-et-sante-psychologique-et-emotionnel/>
- Tena, O., Rodríguez, C. et Jiménez, P. (2010). Malaises et utilisation du temps chez les chercheuses de la Faculté d'Études Supérieures (FES) Iztacala. *Investigación y Ciencia*, 18(460), 64-75. Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Terrell, J., Kofink, A., Middleton, J., Rainear, C., Murphy-Hill, E., Parnin, C. et Stallings, J. (2017, 1^{er} mai). Gender differences and bias in open source: pull request acceptance of women versus men. *PeerJ Computer Science*. <https://peerj.com/articles/cs-1111/>
- Tobias, S. (1990). *They're not dumb, they're different: Stalking the second tier*. Tucson, Research Corporation a foundation for the advancement of science. https://rescorp.org/gdresources/publications/Tobias-Sheila_Theyre-Not-Dumb.pdf
- Torkia, M. (2011). *Projet-pilote d'identification et de suivi adapté des situations de violence conjugale en médiation familiale: rapport final*. Québec: Ministère de la justice. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4629009>
- Torrallas Fernández, A. et Calcerrada Gutiérrez, M. (2020). Colonialism, gender and mental health in psychology: a view from Eastern Cuba. *International Review Psychiatry*, 32(4). https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32643460/&ved=2ahUKEwiR35XgqN7-AhWESjABHc2VDLAQFnoECA4QAQ&usq=AOvVaw2cU7d_AU95syNyARk7-rk-
- Tourbeaux, J. (2021). La situation des femmes universitaires en enseignement supérieur en 2020. *Note de la DGRH*, 4. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Note_DGRH_N_4_Avril_2021_La_situation_des_femmes_universitaires_dans_l_enseignement_superieur_en_2020_1405949.pdf
- Turkle, S. (1998). Computational Reticence. Why women fear the intimate machine. Dans C. Kramarae (dir.), *Technology and Women's Voices: Keeping in touch* (p. 39-60). Routledge.
- UNESCO. (2021a). *Déchiffrer le code: l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259816>
- UNESCO. (2021b). *Rapport de l'UNESCO sur la science: une course contre la montre pour un développement plus intelligent; résumé exécutif*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250_fre.
- UNESCO. (2022, 6 mai). *COVID-19 Educational Disruption and Response*. <https://www.iiep.unesco.org/en/covid-19-educational-disruption-and-response-13363>
- Vachon-L'Heureux, P. et Guénette, L. (2006). *Avoir bon genre à l'écrit. Guide de rédaction épiciène*, Office québécois de la langue française (OQLF). Les Publications du Québec.

- Vered, K. O. (1998). Blue group boys play Incredible Machine, girls play hopscotch: Social discourse and gendered play at the computer. *Digital diversions: Youth culture in the age of multimedia*, 1, 43-61.
- Vila Pérez, O. L et Alarcón Guerra, A. (2017). La distribución con arreglo al trabajo en el sector no estatal: ¿escepticismo o realidad en la Cuba contemporánea? *Revista Economía y Desarrollo*, 158(2), 6-21.
- Vila Pérez, O. L., Lázara Piedra Sarría, Y. et Alarcón Guerra, A. (2021). El trabajo por cuenta propia a la luz de la mujer cienfueguera en la contemporaneidad. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILDODS*, 21, 38-53. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/21-julio2021/trabajo-mujer-contemporaneidad>
- Vives, L. et Sité, S. (2010). Negra española, negra extranjera: dos historias de una discriminación. *Revista de Estudios de Juventud*, 89, 163-186.
- Wall, K. (2019, 2 mai). *Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STIM*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00006-fra.htm#>
- Wellcome. (2020, 31 janvier). *Sharing research data and findings relevant to the novel coronavirus (COVID-19) outbreak*. Wellcome Funding. <https://wellcome.org/press-release/sharing-research-data-and-findings-relevant-novel-coronavirus-ncov-outbreak>
- Wenham, C., Smith, J. et Morgan, R. (2020, 14 mars). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395, 846-848.
- Wing Sue, D. (2010). *Microaggressions and marginality. Manifestation, dynamics, and impact*. Wiley.
- Yaffe, H. (2021, 20 avril). Las cinco vacunas de Cuba contra el COVID-19: la historia completa sobre Soberana 01/02/Plus, Abdala y Mambisa. LSE. <https://www.lse.ac.uk/lacc>
- Yagoubi, A. (2020). *Culture et inégalités numériques. La question des usages chez les jeunes en situation de vulnérabilité au Québec* [Rapport de recherche]. Édition Printemps numérique. <https://www.printempsnumerique.ca/veille/etude/culture-et-inegalites-numeriques-usages-chez-les-jeunes-au-quebec/#gf3>
- Yagoubi, A. (2022). *La fracture numérique genrée. Livre blanc*. Édition Printemps numérique. <https://www.printempsnumerique.ca/veille/etude/livre-blanc-la-fracture-numerique-genree/>
- Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. et Schoppe-Sullivan, S. J. (2015). The production of inequality: The gender division of labor across the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77(3), 662-679. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Yule, G. (1998). *El Lenguaje*. Benítez Burraco.
- Zenger, J. et Folkman, J. (2020, 30 décembre). Research: Women Are Better Leaders During a Crisis. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/12/research-women-are-better-leaders-during-a-crisis>

