

*Universidad de Sancti Spíritus
José Martí Pérez*



*Facultad de Humanidades
Carrera Estudios Socioculturales*

*Tesis en Opción al Título de Licenciado en Estudios
Socioculturales*

*Título. “Empoderamiento Femenino en la Empresa de Obras de
Arquitectura.”*

Autora: María Victoria Cepeda Pérez

*Tutoras: MSc: Merlys Daisy Matos Capote
Lisbeth Muro García*

Curso. 2013-2014

DEDICATORIA

A mi madre aunque ya no esté presente por todo el amor, comprensión y dulzura que supo darme. Por ser mi patrón de comportamiento a seguir, por enseñarme el camino, por ser luz, espejo y guía, que es fruto de su educación, de su paciencia, esfuerzo y abnegación y a mis hijas que son mi razón de ser y me han brindado todo su apoyo por saber esperar y soportar el tiempo que no le he podido dedicar, a ellas dedico especialmente este trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Muy difícil resulta la redacción de estas palabras siempre temiendo olvidar involuntariamente a todas aquellas personas que de una forma u otra me han ayudado a lo largo de mi carrera y particularmente durante la realización de esta investigación.

A todas esas personas que de verás me quieren y ayudaron en todo cuanto les fue posible, mi eterno agradecimiento.

A mi tío, por ofrecerme su ayuda cuando la necesité.

A mis amistades, por animarme en cada paso.

A mis tutores por sus oportunas orientaciones y dedicación que me brindaron.

A María Gloria por compartir conmigo la vida universitaria.

A mi Revolución por darme la oportunidad de superarme.

PENSAMIENTO

“Más bello que la luz del Sol sobre la tierra es la de una buena acción sobre el rostro del bueno, la luz de los buenos se parece a la luz de las estrellas.”

José Martí.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Empoderamiento Femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura. “recoge la importancia del papel que juega la mujer en la sociedad y el cumplimiento de estadísticas. La misma está estructurada en Introducción, Capítulo I y Capítulo II, Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos. En la introducción se define el término Empoderamiento Femenino imprescindible para la realización de este estudio, así como la metodología utilizada .En el Capítulo I Estudios de género. Empoderamiento femenino se abordan los antecedentes teóricos de la temática .El Capítulo II: Empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura rasgos que tipifican la labor de la mujer en el centro, expone los resultados obtenidos empleando la metodología cualitativa a través de la aplicación de técnicas como la observación participante, las entrevistas y las encuestas. En las conclusiones se presentan los resultados de forma sintetizada. Este trabajo no cuenta con antecedentes en el territorio.

SUMMARY

The present titled investigation "Feminine Empoderamiento in the Company of Works of Architecture." it picks up the importance of the paper that the woman plays in the society and the execution of statistical. The same one is structured in Introduction, Chapter I and Chapter II, Summations, Recommendations, Bibliography and Annexes. In the introduction he/she is defined the term indispensable Feminine Empoderamiento for the realization of this study, as well as the utilized methodology. In the Chapter I gender Studies. Feminine Empoderamiento is approached the theoretical records of the thematic one. The Chapter II: Feminine Empoderamiento in the Company of Works of Architecture features that tipifican the woman's work in the center, exposes the obtained results using the qualitative methodology through the application of technical as the participant observation, the interviews and the surveys. In the summations the results in a synthesized way are presented. This work doesn't have records in the territory.

INDICE

Introducción 1

Capítulo I Estudios de género. Empoderamiento femenino.

1.1: ¿Sexo o género? Una visión patriarcal en la historia de las mujeres.

1.1.1: La cuestión feminista. Los inicios del término género.

1.1.2: El término género. Hacia una definición.

1.1.3: Los nuevos enfoques. El camino hacia nuevos retos.

1.2: Empoderamiento: el nuevo término del hoy.

1.2.1: El empoderamiento femenino: ¿invasión al mundo público o evasión del mundo privado?

1.2.2: Los Estudios de Género en Cuba.

Capítulo II Empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura.

2.1: Identificación de la Empresa de Obras de Arquitectura.

2.2: Política de cuadro en la Empresa de Obras de Arquitectura. ¿Cumplimiento de estadísticas?

2.3: Acceso de las mujeres en la Empresa de Obras de Arquitectura a los cargos de dirección: Análisis desde el organigrama.

2.4: Empoderamiento femenino ¿caminos abiertos?

2.4.1: Implicación género-empoderamiento femenino.

2.5: Mujeres directivas en la Empresa de Obras de Arquitectura, motivaciones, poder y decisiones.

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre género se han enriquecido en los últimos tiempos con la finalidad de explicar comportamientos, ideologías, interpretaciones, interpretaciones de la realidad, relaciones de poder, entre otras. A partir de 1959 en Cuba la mujer irrumpió en el espacio público siendo beneficiadas por todas las transformaciones del proceso revolucionario, así como la participación social en las esferas inexploradas.

Las diferentes Ciencias sociales, como son la Psicología, la Antropología, la Sociología han intentado explicar el comportamiento femenino en el contexto cubano, a partir de experiencias y tradiciones acumuladas durante siglos que conforman la identidad del cubano y la manera en la que se establecen las relaciones e intercambios socioculturales.

En Cuba, la teorización sobre género y su aplicación a la realidad del cubano se ha hecho, empleando una perspectiva psicológica, de lo cual parte la necesidad de aprovechar la perspectiva sociocultural, por la complejidad que presupone estudiar la naturaleza humana, el pensamiento y en sentido general, la sociedad. Esta perspectiva hace un enfoque de la realidad, usando los conceptos, las teorías, el lenguaje, las técnicas y los instrumentos que se crean en las diversas ciencias sociales; y aprovechando, los conocimientos de la Sociología y la Antropología, para enriquecer las investigaciones a partir de los diversos enfoques y perspectivas teóricas, superando las barreras entre estas ciencias y poder contar con una visión más abarcadora en la que se enlacen lo social y lo cultural.

La cultura no sólo es un producto de las relaciones sociales que se establecen en todos los ámbitos de la sociedad sino también un elemento que matiza todos los procesos de comunicación del ser humanos a partir de su manifestación como un conjunto de símbolos, expectativas, atribuciones, normas, que influyen sobre los comportamientos sociales. La cultura forma parte de los fenómenos sociales, explicándolos a partir de la unificación de las diferentes ramas del conocimiento, las ciencias sociales y las diversas disciplinas.

Los Estudios sobre Género se han proliferado en los últimos tiempos por lo que en la presente investigación se abordará desde una perspectiva femenina los estudios que se encuentran relacionados con los procesos de dirección y el empoderamiento femenino.

El tema del empoderamiento femenino comienza a tratarse desde un enfoque que se conoce como el enfoque de la Mujer en Desarrollo (MED), un enfoque que surge en un contexto de modernización económica en los años 70: Nuevos sectores laborales, nuevas oportunidades de empleo, con el objetivo de lograr que las mujeres se beneficien de los recursos materiales derivados del acceso al empleo. Con la no existencia de estructuras sociales que, de forma general asignan roles diferenciados a hombres y mujeres, no tiene en cuenta la asignación de roles no-laborales imperantes en la sociedad: Rol reproductivo, Rol político, otros roles sociales, por lo que se recogen medidas enfocadas únicamente en las mujeres: Formación, capacitación, cambio de leyes que garanticen el acceso al empleo.

“A mediados de los años 80 en América Latina las teóricas y activistas feministas presentes en las agencias de desarrollo internacional, propusieron y adoptaron un nuevo enfoque, el enfoque GED (Género en el Desarrollo), para dar respuesta al cuestionamiento por parte de las mujeres del Sur de los enfoques y estrategias de la cooperación al desarrollo del momento. Este nuevo enfoque propone un acercamiento al desarrollo que reconozca la importancia de las inequidades y desigualdades de género pero también otras relaciones desiguales de poder (por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur...).”¹

¹ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm> 28 de junio de 2007.

Se trata de un nuevo modelo de desarrollo centrado en la persona, sostenible e igualitario que exige una redistribución del poder a todos los niveles y en todos los sectores. El enfoque GED adopta así el empoderamiento de las mujeres, entendido como aumento de poder para, poder con y poder desde (en contraposición al poder sobre), como estrategia y objetivo del desarrollo.

Se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de dependencia, marginalización y inseguridad a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural, el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones de poder dentro de estructura social que tiene como resultados redistribución de poder y destrucción de estructuras patriarcales.²

Una de los principales avances del empoderamiento femenino en Cuba se encuentra vinculado con la Federación de Mujeres Cubanas fue fundada en 1960, y fue el primer paso de la Revolución por integrar activamente a la mujer en el proceso de la Revolución. Es un hecho que la Revolución necesitaba a la mujer del mismo modo que la mujer necesitaba a la Revolución. Desde entonces, se ha diseñado la legislación cubana con un efecto directo en la vida de las mujeres. Un avance crucial ha sido el de la anticoncepción y la natalidad, proporcionado a la mujer libertad para trabajar y no estar subordinada a frecuentes embarazos y al cuidado de familias.

Cuba representa una pequeña proporción del enorme mundo patriarcal que es Latinoamérica, y los hombres cubanos no difieren en gran medida de los del resto de los países latinoamericanos. Mientras que los nuevos roles femeninos han sido objeto de revisión durante años, los nuevos roles masculinos han sido descuidados. Por tanto, las mujeres a la vez que son revolucionarias activas y trabajadoras activas continúan siendo esposas y madres, y por consiguiente, terminan teniendo una doble tarea diaria.

² Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008

La Revolución técnicamente liberó a la mujer, integrándola en el ámbito laboral, aunque esto no significa que sus maridos las apoyaran o estuvieran de acuerdo.

En 1970, había más mujeres solteras o divorciadas que casadas. Esto sugiere que la mujer parece formar parte integral de la esfera laboral hasta el momento en que tuviera que atender a un hombre en su vida, e incluso en 1984. Existe una paradoja que en el colegio un niño aprenda que el hombre y la mujer son iguales y deben compartir tareas equitativamente, incluyendo las de naturaleza doméstica, pero cuando regresa al hogar, el modelo observado es el papel tradicional de la madre realizando las tareas caseras, mientras que el padre no participa en las tales labores.

Teniendo en cuenta lo anterior la presente investigación describe como se expresa el empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura.

La importancia que tiene la misma es que logra un acercamiento a la temática de los Estudios de Género en la realidad actual en la que se encuentra el país, identificando los niveles de dirección, observando el comportamiento de las mujeres de la Empresa de Obras de Arquitectura y describe como se realizó la selección de las mujeres para los diferentes cargos de dirección y el cumplimiento de estadísticas.

Se establece una concepción más amplia para estudiar el empoderamiento femenino que la que se conoce hasta el momento, argumentando las condiciones que favorecen u obstaculizan el empoderamiento de las mujeres en la Empresa de Obras de Arquitectura, describe como se expresa la toma de decisiones por parte de las mujeres directivas de la ECOA # 49.

Otra de las motivaciones es la situación problemática que generó dicha investigación, para las féminas acceder al poder, ser reconocidas en su calidad de ciudadana y participar en el sistema político de la sociedad a la cual pertenecen, ha sido una aspiración en todas las culturas, sobre todo allí donde se ha consolidado una conciencia de género que asocia al poder como principal factor dinamizador de las desigualdades sociales de superación.

Es por ello que se hace necesario realizar un análisis de la incorporación paulatina y creciente de la mujer en las diferentes esferas de la sociedad y los retos que enfrenta para lograr una completa autonomía tanto en su aspecto físico, económico, así como en la toma de decisiones, por lo que esta investigación está dirigida al papel que juega la mujer en nuestra sociedad principalmente en los sectores donde la inserción de féminas son en oficios no tradicionales.

La presente investigación es cualitativa según Denzin y Lincoln (1994) se define como "multimetodica en el enfoque, implica un enfoque interpretativo, naturalista hacia su objeto de estudio". Es decir que estudia la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas.

Los métodos y técnicas de recogida para la información que constituyen la base de la investigación son las técnicas participativas para la recogida del material, entrevistas en profundidad, observaciones, cuestionario.

Población y muestra de la investigación

La población y muestra de esta investigación está conformada por trabajadores de la Empresa de Obras de Arquitectura, debido a las características propias del centro y necesidades de la investigación.

El muestreo realizado en la investigación es no probabilístico intencional. Los sujetos de la investigación no se escogieron aleatoriamente debido a las características cualitativas de este estudio y los elementos exploratorios de la investigación.

Para las encuestas se realizó un muestreo estratégico puesto que la selección es el resultado de fundamentos subjetivos que concuerdan con los objetivos investigativos y pretenden obtener un conocimiento específico de la realidad en la que se investiga. Se incluyen sujetos de ambos géneros, para un total 40 encuestados, de ellos 10 hombres y 30 mujeres.

Para las entrevistas se utiliza el muestreo de tipo intencional ya que se determinaron los sujetos implicados a partir de los intereses y la profundidad de la información que se necesitaba obtener como soporte investigativo y para lograr además, obtener novedosos argumentos de acuerdo con el conocimiento del término empoderamiento, sus motivaciones, la inclusión de la mujer en la vida social, su reconocimiento, participación y toma de decisiones.

Se entrevistan 13 mujeres, entre ellas las 7 mujeres que desempeñan sus funciones de Jefas de departamento, así como otros cargos directivos y administrativos. Mujeres que cuentan con el poder formal y legítimo, como también el informal que es de igual reconocimiento, pero que no tiene una base legal que lo instituya.

La carencia de documentos que contengan datos sobre el empoderamiento femenino, en la provincia y municipio de Sancti Spritus es por ello que nos hemos dado la tarea de investigar sobre una de las aristas de este tema, pues a las personas se les dificulta encontrar información vinculada al mismo, por lo que se presenta como **Problema de Investigación:**

Problema: ¿Cómo se expresa el empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura?

Objetivos:

General:

- ✓ Describir como se expresa el empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura.

Específicos:

- ✓ Identificar los niveles de dirección en los que se encuentran las mujeres de la Empresa de Obras de Arquitectura.
- ✓ Describir como se realizó la selección de las mujeres para los diferentes cargos de dirección.

- ✓ Argumentar las condiciones que favorecen u obstaculizan el empoderamiento de las mujeres en la Empresa de Obras de Arquitectura.
- ✓ Describir como se expresa la toma de decisiones por parte de las mujeres directivas de la Empresa de Obras de Arquitectura.

Hipótesis:

- ✓ El empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura se ha generado por motivaciones endógenas.

Operacionalización de las variables:

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|-------------------------|--------------------------|--|
| empoderamiento femenino | Ámbito individual | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Auto confianza ✓ Compromiso Adquirido ✓ Exigencia de los derechos ✓ Prácticas compartidas ✓ Competencia profesional ✓ Auto reconocimiento (percepción de ellas) |
| | Entorno Directo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Familia (apoyo familiar, aceptación del cargo) ✓ Distribución de los roles dentro de la familia ✓ Tiempo dedicado al intercambio con la familia vecinos y amigos |
| | Empoderamiento político | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidades adquiridas para trabajar desde la igualdad de oportunidades ✓ Generación de espacios de participación ✓ Voluntad política (sensibilización ante grupos vulnerables (madres solas, acceso de servicios) ✓ Tareas que desempeñan en la institución |
| | Empoderamiento económico | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso a beneficios económicos (salarios) ✓ Acceso al control de recursos |

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|------------------------|---|---|
| motivaciones endógenas | Delegación de poder, representación política | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplir con estadísticas ✓ Niveles de dirección intermedios ✓ Ausencia de estrategias para la conciliación laboral y personal |

De acuerdo con los presupuestos que definen las variables seleccionadas debemos considerar que el empoderamiento se refiere a la capacidad que las personas en situaciones de vulnerabilidad tienen de lograr una transformación con la cual deje de ser objeto de otros y consiga ser la protagonista de su propia historia. Teniendo en cuenta sus motivaciones se logra el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar una acción y alcanzar determinado fin.

En este sentido utilizamos el concepto desarrollado por Paulo Freire.

Empoderamiento se refiere a la capacidad que las personas en situaciones de vulnerabilidad tienen de lograr una transformación con la cual deje de ser objeto de otros y consiga ser la protagonista de su propia historia. Es por medio del cambio de mentalidades colectivas y de la capacidad que las personas pueden lograr al facultarse al ir en busca del cambio.

Motivación

Es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin.

La motivación es una fuerza en movimiento

CAPITULO I: Estudios de género. Empoderamiento femenino

En este capítulo se toman como punto de partida los Estudios de Género a nivel mundial, regional y nacional, donde se incluye las conceptualizaciones más importantes que se han realizado sobre él mismo, a partir de las ideas de antropólogos, sociólogos y psicólogos. El empoderamiento femenino es el tema fundamental al que se encuentra dirigida la investigación por lo que se explican los dos enfoques específicamente el enfoque Mujer en Desarrollo (MED) y el enfoque GED (Género en el Desarrollo), significando la equidad de género que se establece dentro de las principales retos del milenio en Cuba y en el mundo. Se construye el concepto de género con el que se trabaja en este y se aborda. El empoderamiento femenino el cual se utiliza desde la concepción de Pilar Sánchez Álvarez.

1.1: ¿Sexo o género? Una visión patriarcal en la historia de las mujeres.

Todas las sociedades humanas han buscado dotarse de valores y criterios para garantizar su reproducción, organizar la producción, tomar sus decisiones y regular sus intercambios. Una de las clasificaciones que ha sido más determinante en la organización social de todos los pueblos, comenzando por la división sexual del trabajo, ha sido la parcelación entre lo femenino y lo masculino, clasificación que ha tomado como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres.

Sobre las diferencias anatomo-biológicas entre hombres y mujeres (sexo) se construyeron socialmente un conjunto de atributos, roles, prohibiciones, prescripciones, derechos y obligaciones, denominado en las sociedades modernas como género que por su condicionamiento biológico tendieron a ser consideradas como naturales e inamovibles.

Quedó arraigada la convicción de que era la naturaleza quien las dictaba y no se distinguió aquello que era producto de procesos, relaciones humanas condicionamientos culturales. Precisamente, el enfoque de género comienza por

distinguir las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (sexo) de aquellas construidas social y culturalmente (género). Si bien todos nacen con un sexo biológico, las sociedades y culturas van formando y socializando en torno a sus concepciones sobre lo masculino y femenino.

Desde que el ser humano nace, se trata y posiciona sobre la base de una cadena de asociaciones entre el sexo y los modelos de masculinidad o feminidad que nuestras sociedades y culturas han establecido. Las trayectorias diferenciadas por género se van asentando desde los primeros años de vida en el proceso conocido como socialización de género.

Toda sociedad requiere que sus miembros desempeñen roles que aseguren su funcionamiento y existencia. La clasificación más conocida para distinguir los roles es la que observa dos grandes esferas que envuelven el trabajo humano y sobre las que precisamente se han asentado los roles de género: la esfera productiva que se expresa en la obtención, transformación e intercambio de bienes, asignada tradicionalmente a los varones. Y la esfera reproductiva que se expresa en un conjunto de desempeños orientados a garantizar la continuidad de la vida cotidiana y la reproducción del grupo, asignada tradicionalmente a las mujeres.

Varios son los autores que hacen referencia al tema y que no consideran el género como una construcción social, abordando la situación de las mujeres desde una posición crítica, convencional y tradicional, atribuyéndoles una identidad pasiva en el espacio público y relegándolas a un segundo plano, el familiar, desvalorizando el rol que éstas e incluso el espacio familiar.

La sociedad patriarcal existe desde hace más de tres milenios, es la primera en acentuar las diferencias biológicas que identifican a cada ser, limitando sus funciones en dependencia de su cualidad sexual. La estructura de esta sociedad se encuentra basada en el poder masculino.

Sobre el patriarcado H. Spencer refiere que: "Tiene al padre como centro de familia y consecuentemente lo erigen como figura fundamental de la sociedad; sistema de dominio masculino legitimado por una parte importante de los pensadores y que se fundamenta en una historia de marginalización e invisibilización androcéntrica, testimonia la diferencia social en que vivía y viven los géneros."³

La mujer ha sido desvalorizada por la sociedad patriarcal, debido a las propias características que la definen, por lo que es etiquetada y relegada a una serie de funciones y actividades que solo tienen cabida en el espacio privado, lo que define el rol que debe asumir en la sociedad en la que se encuentra.

Si se habla de la situación de subordinación de la mujer, se puede dividir la historia en tres tendencias fundamentales. La primera a la que pertenecen pensadores como: Agustine Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim, Talcott Parson y Max Weber que no consideran al género como una construcción social, abordando la situación de las mujeres desde una posición acrítica y tradicional que tiene su centro en la cultura patriarcal, el papel que juega el hombre como centro de poder y consecuentemente el que le pertenece a la mujer, el rol de madre y esposa, razones para identificar el comportamiento humano e intelectual en el que la división sexual del trabajo establece un status inferior para la mujer en dependencia de las diferencias biológicas e intelectuales, así como la identidad pasiva construida en el marco familiar, desvalorizando el rol de éstas.

En un segundo momento se encuentran los discursos cercanos a la cuestión de lo femenino, pronunciados por hombres: Carlos Marx, Federico Engels y John Stuart Mill, los que visualizan la posición real de subordinación a las que son condenadas las mujeres en los inicios del mundo moderno, para lo que proponen la igualdad entre hombres y mujeres como la clave para superar las relaciones de dominación. La idea de la mujer como trabajadora y ser autónomo de la vida privada es planteada en esta tendencia que aboga por revitalizar los modelos educativos que se encuentran estereotipados y validados socialmente.

³ H. Spencer. Las Inducciones de la Sociología y La Instituciones Domésticas. Editorial: La España moderna, Madrid.

La tercera tendencia enmarca el momento culminante y el paso definitivo de las mujeres en la inclusión hacia mundo público. La preocupación de las mujeres por la posición que le corresponde históricamente y el espacio que ha hecho suyo por años hace necesaria la pronunciación de discursos cercanos al feminismo, pero esta vez pronunciados por mujeres, tomándose como referencia a Simone de Beauvoir con su libro "El segundo sexo", con el que se inicia el movimiento feminista del siglo XX, lo que permite un cuestionamiento de lo establecido "patriarcalmente" y muestra la relevancia que tiene la interacción humana con el contexto social para la construcción del género. A partir de este cuestionamiento comenzará una nueva etapa en la vida de las mujeres, cuestión que irá abarcando los diferentes ámbitos de la vida social y que tiene como centro el género como construcción social en las determinadas sociedades.

1.1.1: La cuestión feminista. Los inicios del término género.

El feminismo es un movimiento social heterogéneo y busca una transformación dentro del sistema de poder, cuestiona la identidad de la actual sociedad, pretende un enfrentamiento con los dogmas establecidos, que tienden a decaer; pero que las tradiciones, los sistemas ideológicos, así como las barreras sociales y culturales se empeñan en mantener.

La historia del movimiento feminista ha tenido tres momentos fundamentales en los que las mujeres, en dependencia del contexto social en que se encontraban han tenido altos y bajos, pero es indiscutible que al hacer referencia al término género se encuentran implicadas las feministas que ha tenido la historia.

La primera ola del feminismo tiene lugar a raíz de la Revolución Francesa (1789), que tenía como objetivo fundamental la igualdad jurídica, la libertad y los derechos políticos, la limitante se encontraba en que este objetivo no incluía para nada a las mujeres, siendo este su punto de partida en el que reclamaban los mismos derechos que los hombres en cuanto a lo que la Revolución Francesa promulgaba, es por esta cuestión que se demanda igualdad jurídica, libertad y derechos políticos para la mujer, en el caso de este último se hace referencia al voto.

La segunda oleada pertenece a lo que se conoce como el feminismo liberal sufragista donde todas las mujeres son vistas como iguales, independientemente de la clase a la que pertenecen. Las mujeres retoman como objetivos fundamentales el derecho al voto y se incluye el derecho a la educación de la mujer. En Inglaterra las feministas tienen como aliado a John Stuart Mill que aboga por ellas para que se les proporcionara el derecho al voto, las mujeres pensaban que si lograban tener este derecho las demás peticiones serían más fáciles, la cuestión del voto era medular, parecía que este asunto sería la llave para lograr una inclusión en la esfera pública, cuestión por la cual los hombres tardaron años para aceptar la igualdad de mujeres y hombres ante el fenómeno del voto, por lo que no fue hasta 1928 que las mujeres inglesas votaron. Este es un paso de adelanto para Inglaterra, pero estaba claro que aún quedaba mucho camino por recorrer.

La pronunciación de la mujer aumentó en un sentido considerable, proponían el libre acceso a los estudios superiores, así como, su inclusión en todas las profesiones y la igualdad de salario al realizar el mismo trabajo que un hombre, la igualdad de derechos civiles, compartir la patria potestad de los hijos y la denuncia de que el marido fuera el administrador de los bienes conyugales, característica acentuada y predominantemente de la sociedad patriarcal.

El cuestionamiento ¿qué es una mujer?, que plantea Simone de Beauvoir en "El segundo sexo" (1949) explica las razones de la inferioridad de las mujeres desde los puntos de vista biológico, histórico y psicológico, así como la influencia de la educación y los roles que debe asumir la mujer, ratificando el status del hombre, así como asegurando su papel en la sociedad, puesto que los hombres se ven reconocidos en las mujeres. La perspectiva social es la que determina todos los aspectos que influyen en la subordinación de las féminas, es por esto que el planteamiento de "no se nace mujer, se llega a serlo"⁴ constituye la clave que le permitió realizar un riguroso análisis sobre la realidad de las mujeres, un diagnóstico preciso y exhaustivo que será recuperado por el movimiento feminista de los años 1960 y 1970, que

consideró el segundo sexo una verdadera biblia del feminismo, que marcó pauta en la segunda oleada del feminismo y que abrió sus puertas a la tercera oleada.

Se introduce el término género en España como un aporte de pensadoras feministas de diferentes campos del conocimiento. Género se deriva del latín *genus* que significa linaje, especie. Durante la década de 1950 la palabra género era un término gramatical que se utiliza para indicar que una palabra era femenina, masculina o neutra. El papel que se les había otorgado a las mujeres hasta ese momento se encontraba relegado a un segundo plano, atribuyéndoles una identidad pasiva que solo se construyen en el marco de la familia, abordándose el término desde una perspectiva crítica y tradicional.

En esta misma década el doctor Money comienza a utilizar la palabra en un contexto nuevo, con el término de identidad de género, refiriéndose a la descripción de la conciencia individual de una persona ya fuese hombre o mujer y que al mismo tiempo se encontrara en dependencia de cómo había sido educado y que podría ser diferente del sexo biológico con que se nace.⁵, coincidiendo con la opinión de Beauvoir en que el género es una construcción social producto del sistema educacional, la historia y la sociedad en la que el individuo se desarrolla.

La socialización del individuo es la que recae con mayor fuerza en lo que será en el futuro, en las normas y patrones aprehendidos, procesos que se relacionan con la subjetividad de cada persona y que trae consigo implícito el comportamiento venidera de cada ser social en contextos determinados, es por esto que el próximo paso en los estudios sobre el género se verían influenciados por la Psicología.

⁴ De Beauvoir, Simone. El segundo sexo.

En Moya R, Marcia. *Trasmitiendo el cuerpo del conocimiento. Conceptos generales para una perspectiva de la Hermenéutica feminista.* __ Ecuador: Impreso por Artes Gráficas Silva, 2004. __ p.11

⁵ Nota de la autora: no es hasta 1972 que las teorías del doctor Money comienzan a tener éxitos.

Tal es el caso de Robert Stoller (1964) que estudiaba los trastornos de la identidad sexual de aquellas personas en la que la asignación sexual entraba en contradicciones con lo que las personas tenían incorporada como la sexualidad con la que se identificaban y que no correspondía con el sexo que biológicamente se le había asignado. Stoller concluye en que las relaciones y procesos socioculturales así como los ritos y costumbres a los que se encontraron expuestos los individuos, presentaban una carga determinante en los factores que determinan la identidad, comportamiento y la manera de comportarse en la vida y en la sociedad con los comportamientos que identifican lo femenino y lo masculino.

Se refuta la tesis biologista que tiene como eje fundamental el sexo y que etiqueta los comportamientos masculinos y femeninos, esta vez no se hace a nivel teórico, sino como una tendencia identificada con la sexualidad que cada persona determina sobre la base de su proyecto de vida y su identidad genérica. Esta es una situación que comienza a observarse en esta década y que no tendría auge hasta más adelante producto de la misma sociedad en la que se forma, que al presentar los modelos lo masculino y lo femenino como patrones, tiende a negar las posibilidades de una orientación sexual diferente que no tenían cabida en ese tiempo.

A partir de este descubrimiento acerca de la socialización como elemento clave en la adquisición de la identidad femenina o masculina, habiendo disfunciones sexuales semejantes en los individuos, Stoller y Money propusieron una distinción conceptual entre sexo y género, en los cuales el sexo se refiere a los rasgos fisiológicos y biológicos de ser macho o ser hembra, a la construcción social de estas diferencias sexuales.⁶

⁶ Yuliuva Hernández García .Acerca del género como categoría analítica.

Las mujeres hasta ahora han reclamado un lugar en la sociedad que tradicionalmente la ha visto como madre, esposa, etc., cuestión que aborda Betty Friedan en "La mística de la feminidad", en la que especifica lo que considera "el problema que no tiene nombre", asociándolo con el vacío que experimentan las mujeres al ser definidas no por lo que son, sino por las funciones que ejercen. Este es un condicionamiento social que la mujer ha tenido a lo largo de la historia, pues el condicionante fundamental de la sociedad patriarcal son los roles para los que la mujer ha sido concebida (madre, esposa -).

La solución que Friedan plantea es la incorporación de las mujeres al espacio público, que se lancen al trabajo, ya que solo de esta manera podrán llenar tal vacío. El patriarcado se considera un sistema de dominación masculina que se encontraba no solo mediando, sino que era el problema fundamental que marcaba la subordinación de la mujer, por lo que se hizo necesaria la creación de una organización que represente los intereses de las mujeres y que a la vez fuera dirigida por la mujer.

Para esto en 1966 crea la Organización Nacional de Mujeres que pasó a ser la organización más influyente de la época. Consideraban que si las mujeres ejercían los derechos adquiridos, los ampliaban y se incorporaban activamente a la vida pública, laboral y política, sus problemas tendrían solución.

El sistema construido hasta entonces deja en claro el lugar que había ocupado la mujer en la sociedad, determinada por la producción social y el sistema de relaciones que lleva implícito este, así como, la diferencia de la posición social de mujeres y hombres y su prestigio, trae consigo lo relativo a la identidad. Este término asociado con el papel relegado de la mujer, que buscaba reconocimiento y convertirse en "la protagonista" de la sociedad en la que se encontraba.

“El feminismo no llega a la culminación con la tercera oleada”⁷, sino que comienzan a surgir nuevas tendencias, vinculadas con las diferentes expectativas de las mujeres en el mundo moderno, en dependencia de la realidad social en la que se encontraran inmersas.

“En la década de los ochenta apareció una formación conservadora reactiva que intentó relegar al movimiento feminista. Mientras que en algunos países se intentó crear organismos de igualdad para que construyeran un modelo femenino conservador, en otros, por su muy distinto signo político, el pequeño feminismo presente en los poderes públicos reclamó la visibilidad mediante el sistema de cuotas y la paridad por medio de la discriminación positiva.”⁸

Lo cierto es que el feminismo de los años 80 se encaminó hacia acciones individuales llevadas a cabo con distintos intereses, por lo que podría decirse que el objetivo global que tenía el movimiento feminista se había dispersado y tomado esferas diferentes en los distintos países. Con los ochenta llega el fenómeno conocido como el “techo de cristal”⁹ que se pone de manifiesto en las diferentes escalas jerárquicas y organizacionales, en el que el tema de la visibilidad de la mujer, que se convirtió en el objetivo fundamental y toma como herramienta el sistema de cuotas, lo que permite asegurar la presencia y visibilidad de la mujer en todas las ramas de la esfera pública.

⁷ Nota de la autora: Las nuevas tendencias se refieren al feminismo radical, al feminismo de la diferencia, entre otras.

⁸ Historia del movimiento feminista. Tomado de: <http://www.tesisymonografias.net/FEMINISMO-E-HISTORIA/3/13> 13 de enero de 2010

⁹ Según Mabel Burin se denomina techo de cristal a la superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada por el hecho de que no existen lugares ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impidan a las mujeres semejante condición, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por ser invisibles, son difíciles de detectar.

1.1.2: El término género. Hacia una definición.

A lo largo de toda la década de 1980 comenzaron a incentivarse los estudios sobre la cuestión femenina, con la introducción del concepto de género como construcción social, inclinándose el movimiento feminista hacia la eliminación de políticas desfavorables para la mujer y que admitieran la existencia de diferencias entre el hombre y la mujer.

Con el arribo de 1990 el género se transformó en un punto central de interés y la agencia INSTRAW de las Naciones Unidas, titulado Gender Concepts, definía el género como: «Un sistema de funciones y relaciones entre hombres y mujeres no determinado por la biología sino por el contexto social, político y económico. El sexo biológico es un dato natural: el “género” se construye».¹⁰

Este término ha sido fundamentalmente utilizado por las mujeres, pero se debe aclarar que género no es sinónimo de mujeres, sino que se hace referencia a las relaciones socialmente construidas entre los hombres y las mujeres, aplicándose interpretaciones de lo biológico, pudiéndose identificar como lo masculino y lo femenino.

El término género ha sido utilizado por la comunidad científica para expresar las diferencias entre hombres y mujeres, construidas socialmente. Esta categoría permite conocer y entender las identidades personales y colectivas del hombre y las mujeres, insertas en una determinada sociedad con su propia historia, cultura y especificidad de las diversas estructuras sociales. Posibilita comprender y analizar esos comportamientos y problemas que tradicionalmente se han considerado indiferentes a las mujeres y hombres, contribuyendo en la elaboración de estrategias desde diversas disciplinas para incidir en dichas cuestiones y mejorar las relaciones entre ambos géneros.

¹⁰O'Leary, Dale. El feminismo de género. Tomado de:

<http://biblio.upmx.mx/download/cebdoc/Dossiers/generoO22.asp>, 23 de abril de 2008

Son disímiles los autores que han abordado este tema, todos realizando sus aportes en la construcción de este concepto:

V “Más allá de las características biológicas del sexo existe el género.”¹¹ se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídico políticas y psicológicas, es decir culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser mujer o ser hombre, o ser cualquier otra categoría genérica.

V “El género es un conjunto de relaciones sociales que, basadas en las características biológicas, regula, establece y reproduce las diferencias entre hombres y mujeres.”¹² Se trata de una construcción social, de un conjunto de relaciones con intensidades específicas en tiempos y espacios diversos.

V “Los valores creados y reproducidos dentro y a través de la cultura como los que generan y sustentan los atributos para conformar, identificar y distinguir lo “femenino” y “masculino” en una sociedad determinada.”¹³, es lo que llamamos género.

V “El sistema sexo- género es el conjunto de prácticas, símbolos y representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias anatómo- fisiológicas.”¹⁴ Es lo que da sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones entre las personas.

¹¹ Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

¹² Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

¹³ Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

¹⁴ Boudy González, Sonia. Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?-- -- Trabajo de Diploma. 2006

V “Género: identidad generada por el rol sexual de las personas.”¹⁵

Los términos género y sexo se utilizan a menudo indistintamente, aunque sexo se refiere de forma específica a las características biológicas y físicas que convierten a una persona en hombre o mujer en el momento de su nacimiento, y género se refiere a las conductas de identificación sexual asociadas a miembros de una sociedad.

V “Por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, género no es equivalente a sexo.”¹⁶ el primero se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica.

V “El género es una construcción que la sociedad y la cultura imponen a hombres y mujeres por medio de ideas y representaciones que se asignan a cada sexo. Influye en todas las áreas de la vida de los individuos, en la construcción de identidad, en la conformación de valores, actitudes, sentimientos, conductas y en las actividades diferentes para cada sexo. En el género se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad y de la masculinidad, es decir, lo femenino y lo masculino se construyen culturalmente con formas de pensar socialmente aceptadas, que corresponden a los variados modos en que se organiza la sociedad.”¹⁷

¹⁵ Microsoft ® Encarta ® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation

¹⁶ Reivindiquemos el concepto de género. Tomado de <http://www.singenerodedudas.com/Genero> 23 de abril de 2008

¹⁷ ¿Qué es género? Tomado de: <http://www.cii.gob.mx/Paginas/MenuIzquierdo/ConoceSobre/Genero/quegenero.asp> 23 de abril de 2008

Por lo anteriormente planteado para esta investigación se define género como una construcción social, histórica y cultural de los seres humanos hacen en función de su nacimiento. El género es un producto social, es debido a ello que las características consideradas femeninas y masculinas varían ampliamente entre las diferentes culturas y los diferentes tiempos históricos y que se encuentra relacionado con la perspectiva desde la que se enfoque. La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a hombres y mujeres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias.

1.1.3: Los nuevos enfoques. El camino hacia nuevos retos.

Las oleadas del feminismo habían llegado a todo su esplendor en los años 70 con la diversificación de las corrientes que abordaban la situación de la mujer y para mejorarla e integrarla en su totalidad a la sociedad. Las alternativas modernización económica de esta década trajo como consecuencia el surgimiento de nuevos sectores laborales y por ende nuevas oportunidades de empleo.

El contexto de estos años marca la tendencia hacia un nuevo enfoque en lo relacionado con las mujeres, que recibió el nombre de Mujeres En Desarrollo (MED) que tenía como objetivo fundamental integrar a la mujer de una manera funcional a la estrategia de desarrollo dada. El respaldo con que cuenta esta idea es que el desarrollo, con sus nuevas diversificaciones necesitaba del papel de la mujer.

El énfasis que en ese momento recae sobre el papel productivo de las mujeres se encuentra asociado a la subordinación por la exclusión en el mercado laboral, cuestión que ya ha sido tratada anteriormente y que se enmarca en uno de los principales pilares del feminismo. Este enfoque considera a las mujeres de forma aislada, resaltando sus necesidades y plantea su inclusión a través de intervenciones específicas o proyectos en los que el componente de la mujer sea determinante.

La realidad es que la idea MED fue teóricamente bien concebida, pero en su aplicación independientemente de la apertura en el ámbito laboral, la diversificación llegó primero a los hombres, por lo que las oportunidades de las que se habla se dirigieron a reforzar los roles genéricos, históricamente establecidos, esta vez sin cuestionar la división social del trabajo.

“Si bien muchos proyectos MED lograron mejoras de corto plazo en la salud, el ingreso o los recursos, no transformaron las relaciones de desigualdad, y un número considerable de intervenciones no resultó sostenible. Una deficiencia común de los proyectos MED era que no consideraban los múltiples roles que desempeñaba la mujer o calculaban mal la elasticidad del tiempo y el trabajo de las mujeres.”¹⁸

Los que se consideró un paso de avance desde el mundo de las féminas, que infería la preocupación de la sociedad por lograr la inclusión y que se pensó que iba encaminado a la igualdad, resultó ser la manera en que los hombres justificaron su rol patriarcal. No obstante, el enfoque MED mostró el contexto social y el status en que no se encontraba la mujer.

Los proyectos de mujeres con fuerte componente de la integración de esta a la sociedad, así como, el aumento de la productividad de las mujeres, sus ingresos y sus habilidades los cuidados del hogar, garantizan la preparación de las mujeres a nivel macro, quedando establecida las pautas que revelarían el doble rol que debía asumir la mujer, aumentando la carga de trabajo sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no fueron consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscaban. Se dio una "integración" en el mundo de los hombres sin cambio en las relaciones de poder.

¹⁸ Marco histórico del enfoque de género. Tomado de:

<http://www.es.genderandwater.org/page/35016> 6 de enero de 2010

La necesidad de buscar la igualdad, la equidad entre los géneros, como derechos de la especie humana se hizo cada vez más notable, en lo que al enfoque MED se refiere no llenó las expectativas, para los años 80 se conocía que la mujer no era el centro del problema, sino que tanto hombres como mujeres necesitaban estar equilibrados ante la sociedad. Esto permitió el nacimiento de un nuevo enfoque, el Género en Desarrollo (GED) basado en el reconocimiento de las relaciones de poder y conflicto que existían entre mujeres y hombres para entender la subordinación de éstas.

“A mediados de los años 80 las teóricas y activistas feministas presentes en las agencias de desarrollo internacional, propusieron y adoptaron un nuevo enfoque, el enfoque GED (Género en el Desarrollo), para dar respuesta al cuestionamiento por parte de las mujeres del Sur de los enfoques y estrategias de la cooperación al desarrollo del momento”.¹⁹ Este nuevo enfoque propone un acercamiento al desarrollo que reconozca la importancia de las inequidades y desigualdades de género pero también otras relaciones desiguales de poder (por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur.

“El enfoque GED se fundamenta en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que determinan la forma en que mujeres y hombres participan, se benefician y controlan los recursos de los proyectos y actividades de manera diferenciada. Este enfoque transfiere la atención sobre las mujeres como grupo potenciador del desarrollo en igualdad de oportunidades que los hombres.”²⁰

¹⁹ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm> 28 de junio de 2007

²⁰ Género en desarrollo. Tomado de: http://genero_desarrollolocal.inmujeres.gob.mx/glosario/termino/G%C3%A9nero%20en%20el%20Desarrollo%20%28GED%29 6 de enero de 2010

La balanza inclinada desfavorablemente sobre la tendencia masculina comienza a reconocer las potencialidades de desarrollo existentes si ambos sexos trabajaban bajo un fin común. El cuestionamiento ahora sería qué propone el enfoque GED y como sitúa tanto a hombres como a mujeres en el contexto social y la concepción de las estrategias de inclusión de ambos sexos, partiendo del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.:

- ✓ Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- ✓ Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- ✓ Se busca el “empoderamiento” de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- ✓ Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- ✓ Busca la superación de las desigualdades estructurales a través de poder de movilización de la comunidad.
- ✓ Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.²¹

²¹ ¿Cómo ha evolucionado el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)? Tomado de:

http://guiagenero.mzc.org.es/GuíaGeneróCache/Pagina_Pobreza_OO0189.html 6 de enero de 2010.

El enfoque GED fue la base para los nuevos cambios que se avecinaron a lo largo de la década de los 90. Las reuniones de las mujeres, la tendencia de nuevos grupos que buscan la identificación con las cuestiones feministas pasadas, que aún tienen lugar en el contexto social, así como, las nuevas ideas que proponen la igualdad entre hombres y mujeres son un significativo paso de avance en lo que la equidad de género confiere.

Varias son las reuniones que han tenido lugar en todo el mundo para de cierto modo legitimar la palabra de las mujeres, pero no es hasta que se conoció la Carta de las Naciones Unidas, donde se afirma la igualdad de todos los seres humanos, cuestionando la discriminación en función del sexo. Quedó clara la situación de la mujer hasta el momento, siendo los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que tenía por delante las Naciones Unidas desde sus inicios en 1945. En 1994 tiene lugar la Convención Internacional/ para Prevenir, Sancionar y Erradicar /a Vio/encia contra /a Mujer, conocida también con el nombre de “Convención Be/em Do Parà”. Se tiene como centro la violencia contra la mujer, que se entiende como “cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”²² Este constituye un paso de avance para la protección de la mujer, constituye un documento legal, que consta de una serie de medidas encaminadas a erradicar la violencia contra la mujer. Por vez primera la mujer no solo es reconocida ante la sociedad, sino que trata de contrarrestar una de las mayores agravantes que estaban afectando a las féminas desde los inicios de la humanidad.

²² Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. Tomado de: <http://www.undp.org.cu/pdhl/Modulo4/use/tema2/doc1.htm> 10 de enero de 2010

La Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz; tuvo lugar en Beijing en 1995 que analizó el devenir histórico, precedentes de las conferencias, convenciones y demás reuniones; llegando a la conclusión de que no ha cambiado la estructura básica de la desigualdad entre mujeres y hombres, porque los hombres siguen tomando las decisiones, manteniendo la estructura patriarcal establecida hasta entonces.²³ La nueva concepción se hizo indispensable por lo que el enfoque MED quedó atrás y se hace necesaria la inclusión de todos los países en el enfoque GED, por la necesidad de replantear las estructuras sociales y la relaciones que éstas tienen con los hombres y mujeres, ya sean las relaciones hombre/mujer, mujer/mujer, hombre/hombre, en las diferentes esferas sociales. El arribo de un nuevo milenio implementa nuevas metas para cumplir entre las que se encuentran.²⁴

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/Sida, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar la asociación mundial para el desarrollo.

²³ Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing. 1995. Tomado de: <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm> 4 de enero de 2010

²⁴ Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Cuba. Tomado de: http://www.undp.org/cu/odm_cuba.html 6 de enero de 2010

La mujer aparece entre los objetivos propuestos en el caso 3 y 5, cuestiones relacionadas con la salud y el poder, enfatizando de manera implícita el enfoque GED para promover la igualdad entre los sexos y lo relacionado con el empoderamiento femenino.

El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (2004/2007), plantean como objetivos:

Reducir la pobreza: reconocer la participación de las mujeres y la perspectiva de género en la reducción de pobreza y exclusión.

V Parar la violencia contra las mujeres.

V Parar la propagación del VIH/Sida entre mujeres y niñas.

V Lograr la igualdad de géneros en los procesos de toma de decisiones en tiempo de paz y reconstrucción.

Los objetivos que plantea la UNIFEM se encuentran relacionado con los Retos del Milenio, por lo que la pronunciación por el cambio es universal, se retoma el enfoque GED, estando presente la mujer en todas las aristas, con una organización que se encuentra operando en más de la mitad del mundo y que cuenta con el apoyo de las Naciones Unidas. Las cuestiones de la igualdad de géneros, la toma de decisiones, las estructuras de poder y lo referente al empoderamiento femenino son cuestiones entorno a las que se trabaja en este milenio, teniendo como protagonistas no solo a las mujeres, sino también a los hombres, integrándolos como un todo.

1.2: Empoderamiento: el nuevo término del hoy.

La mujer moderna se encuentra influenciada por una larga historia que recoge la influencia del feminismo y la visión patriarcal de la sociedad en la que se desempeña. Los nuevos retos, los diferentes caminos por los que transitado la mujer han hecho de ella una figura importante en las diferentes esferas de la sociedad, reforzando los papeles de madre y esposa y logrando la inclusión en la vida pública.

Los objetivos del Milenio abogan por promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El enfoque GED considera como una de sus políticas el realizar acciones encaminada a lograr el acercamiento de la mujer al empoderamiento. Entonces la pregunta sería: ¿Qué es poder? ¿Qué es empoderamiento?

“Maquiavelo considera el poder como atributo del soberano; Marx como atributo de las clases dominantes; Weber lo considera como emanación de la autoridad y la legitimidad del individuo gobernante; Gramsci como hegemonía y en el siglo XX, Foucault lo definió en torno a dos ejes: la cualidad dinámica o estática del poder y la ausencia/presencia mayor/menor poder.”²⁵ Independientemente de las definiciones que se puedan consultar sobre el poder, es importante resaltar que esto implica relaciones de subordinación, imposición y autoridad. El poder ha sido históricamente atribuido a los hombres y por consecuencia el lugar de subordinación les correspondía a las mujeres.

Existen tres maneras de definir y entender el poder en la vida social:

El Poder Sobre “es la capacidad de imponer la voluntad de unos sobre otros sin que estos últimos puedan resistirse, es decir la existencia de personas que mandan eficazmente a otras.”²⁶ Esta capacidad para ejercer poder está relacionada al acceso y control que las personas tengan sobre los recursos tangibles e intangibles que se producen y reproducen en determinados contextos socio-económicos, culturales y/o políticos.

²⁵ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>

24 de abril de 2008

²⁶ Bobadilla Díaz, Percy Alberto y Flores Zavaleta, Judith Josefina. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional

El Poder Para “es la capacidad que tienen las personas para realizar cosas o poner en marcha ideas o propuestas que de otra manera no se harían si estas personas no toman la decisión de llevar a la práctica sus iniciativas. Alude al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) para enfrentar o aprovechar las oportunidades y desafíos que se presenten. .”²⁷ Se trata de personas que se convierten en protagonistas de su propio desarrollo (individual y colectivo) a pesar de las resistencias que imponga el orden social existente.

El Poder Desde “está relacionado con las dimensiones psicosociales de las personas, es decir que estas se sientan con la seguridad de asumir su propio destino enfrentando los retos y desafíos que le imponen las circunstancias de diversa índole que les toca vivir. .”²⁸ Alude a los sentimientos, al sentido del yo, la capacidad individual y al nivel de autoestima que permite deshacer los efectos de cualquier tipo de dominación interiorizada como modelo mental, el cual limita el desenvolvimiento y el desarrollo de las personas para controlar sus propias vidas.

El enfoque de empoderamiento abarca las dos últimas maneras de entender el poder: poder para y poder desde.

En los últimos años la noción de ‘empoderamiento’ (empowerment) ha tenido una gran acogida en el discurso y en las propuestas de diversos actores sociales públicos y privados relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos de desarrollo a escala internacional.

²⁷ *Ibíd*

²⁸ Díaz, Percy Alberto y Flores Zavaleta, Judith Josefina. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional

Empoderamiento es una palabra tomada del idioma inglés que se ha adecuado al español. Su uso es cada vez más frecuente y aceptado al no existir un término equivalente en nuestro idioma. Es la traducción del término sajón empower, que indica que empoderamiento se usa con el sentido de conceder poder a un grupo de personas desfavorecido socio-económicamente, para que mejore sus condiciones de vida a través de sus propias acciones.

¿Qué es empoderamiento? En un contexto psicoterapéutico, McWhirter (1991) define el empoderamiento como:

“El proceso por el que las personas, las organizaciones o los grupos carentes de poder (a) toman conciencia de las dinámicas del poder que operan en su contexto vital, (b) desarrollan las habilidades y la capacidad necesaria para lograr un control razonable sobre sus vidas, (c) ejercitan ese control sin infringir los derechos de otros y (d) apoyan el empoderamiento de otros en la comunidad (el énfasis es nuestro).”²⁹ El concepto de empoderamiento se utiliza en el contexto de la ayuda al desarrollo económico y social para hacer referencia a la necesidad de que las personas objeto de la acción de desarrollo se fortalezcan en su capacidad de controlar su propia vida. Una definición positiva concibe este término como el poder de hacer, de ser capaz, así como de sentirse con mayor control de las situaciones. Según este enfoque, el individuo tiene un rol activo y puede actuar en cualquier programa de cooperación gracias a la actitud crítica que ha desarrollado.

En este sentido, “el empoderamiento al modificar las percepciones y los niveles de conciencia frente a la realidad, permite además hacer diagnósticos claros, el conocimiento del contexto, facilita la construcción de estrategias y promueve acciones y resultados, en este caso, frente a la construcción de espacios femeninos.”³⁰

²⁹ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de

<http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm>

23 de abril de 2008

³⁰ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de

<http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm>

23 de abril de 2008

Según Jo Rowlands el empoderamiento debe consistir en introducir dentro del proceso de la toma de decisiones a las personas que se encuentran fuera del mismo. Ello pone un fuerte énfasis en el acceso a las estructuras políticas y a los procesos formalizados de toma de decisiones y, en el ámbito económico, en el acceso a los mercados y a los ingresos que les permitan participar en la toma de decisiones económicas.

Todo ello remite a personas capaces de aprovechar al máximo las oportunidades que se les presentan sin o a pesar de las limitaciones de carácter estructural o impuesto por el Estado. Dentro de la interpretación generativa de poder, el empoderamiento también incluye el acceso a procesos intangibles de toma de decisiones. Estos se refieren a los procesos por los que las personas toman conciencia de sus propios intereses y de como éstos se relacionan con los intereses de otros, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y, de hecho, influir en tales decisiones.³¹

Frecuentemente es utilizado como una expansión que se encuentra relacionado con la libertad de escoger y de actuar. Aumentando así la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida tanto en el ámbito laboral como en el personal.

El acceso oportuno a la información proveniente de fuentes independientes a las del gobierno local es de suma importancia, especialmente ahora que muchos gobiernos están devolviendo competencias a los gobiernos locales. La capacidad local de organización, habilidad de la gente para trabajar junta, organizarse y movilizar recursos para solucionar problemas de interés común.

³¹ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm>

Así como la inclusión y participación, siendo este aspecto de fundamental importancia, dependiendo de este aspecto si las mujeres se encontraran calificadas para encontrarse dentro de lo que se define como empoderamiento.

El empoderamiento puede definirse como “proceso mediante el cual las personas , tanto mujeres como hombres , asumen el control de sus propias vidas: priorizando sus necesidades y formulando su propia agenda; proceso en el que se adquiere destrezas, se desarrolla la confianza en si mismo/a, resolviendo sus problemas y desarrollando autosuficiencia por sus acciones.

“Ninguna persona puede empoderar a otra: una persona solo puede empoderarse a si misma para tomar decisiones o expresar sus puntos de vista si esta persona identifica este proceso como “su” necesidad” ³². Existen esfuerzos entre las instituciones, y organizaciones internacionales de cooperación, para apoyar procesos que impulsan el auto empoderamiento de las personas o grupos de personas.

Según Keller y Mbwewe “el empoderamiento es un proceso mediante el cual las mujeres llegan a ser capaces de organizarse para aumentar su propia autonomía” ³³ para hacer valer su derecho independiente a tomar decisiones y a controlar los recursos que les ayudarán a cuestionar y a eliminar su propia subordinación.

³² Glosario - Guía de Recursos. Tomado de: <http://www.es.genderandwater.org/page/3661> 16 de julio de 2008

³³ Rowlands, Jo. El empoderamiento a examen. Tomado de <http://www.developmentinpractice.org/readers/spanish-readers/yDiversidadSocial/rowlands.htm> 23 de abril de 2008

Visto con más amplitud, “el empoderamiento significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida; la expansión de la libertad de escoger y actuar sobre las circunstancias socioeconómicas y políticas que lo afectan “. ³⁴ En la medida en que los pobres comienzan realmente a escoger y decidir como enfrentar sus problemas, van incrementando el control sobre sus propias vidas. De esta forma, el empoderamiento se refiere al incremento de los activos y las capacidades de los grupos e individuos diversos, con el objetivo de participar, negociar, influir y controlar aspectos que afectan su bienestar.

El empoderamiento es también “aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.” ³⁵

En esta concepción ampliada del empoderamiento cabe observar tres dimensiones:

Personal: aquí el empoderamiento supone desarrollar el sentido del yo y de la confianza y la capacidad individual, y deshacer los efectos de la opresión interiorizada.

Relaciones próximas: el empoderamiento se refiere al desarrollo de la capacidad de negociar e influir en la naturaleza de la relación y de las decisiones que se toman dentro de ella.

³⁴ Bobadilla Díaz, Percy Alberto y Flores Zavaleta, Judith Josefina. Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza. Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional

³⁵ Diccionario no sexista. Tomado de: <http://mjpandora.org/diccionario.php> 16 de julio de 2008.

Colectiva: cuando los individuos trabajan conjuntamente para lograr un impacto más amplio del que podrían haber alcanzado cada uno de ellos por separado. Esto incluye la participación en las estructuras políticas, aunque debería abarcar también la acción colectiva basada en la cooperación y no en la competencia. La acción colectiva puede estar centrada tanto en el nivel local por ejemplo, en el ámbito del pueblo o del barrio como en el nivel institucional, sea en redes nacionales o en las Naciones Unidas.

Se entiende que el empoderamiento, por su carácter transformador, busca no solo una mejora de la condición de las mujeres a través de la satisfacción de sus intereses prácticos; sino también, una mejora de su posición en las relaciones de género a través de la satisfacción de sus intereses estratégicos.

“El empoderamiento representa un desafío a las relaciones de poder existentes y que busca obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Se señala que el empoderamiento conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.”³⁶

El empoderamiento, por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Se busca que las mujeres reconozcan que hay una ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetúa la discriminación. Si la subordinación ha sido vista por la ideología patriarcal como natural, es difícil que el cambio parta espontáneamente de la condición de subordinación. El tema del empoderamiento ha marcado un nuevo momento histórico para las féminas por lo que ya puede hablarse de empoderamiento femenino, de mujeres en el poder.

³⁶ Diccionario no sexista. Tomado de: <http://mjpandora.org/diccionario.php> 16 de julio de 2008

Por lo que se puede concebir el término empoderamiento como “un proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones”³⁷, a partir de esta concepción se maneja el término empoderamiento en esta investigación.

1.2.1: El empoderamiento femenino: ¿invasión al mundo público o evasión del mundo privado?

Las féminas, relegadas al espacio que tradicionalmente les perteneció, el doméstico, fueron recluidas a los espacios privados, se les negaba la racionalidad, se les sometía a la autoridad incluso en el ámbito de lo privado. Las mujeres se han opuesto a su exclusión y se han movilizado para acceder al mundo público y desarrollar las distintas potencialidades como personas. La historia del acceso de las mujeres al conocimiento tiene tres momentos importantes, desde el renacimiento hasta el triunfo de la revolución científica en el siglo XVII cuando se plantea el acceso a la educación elemental.

Pero incluso en este momento, ilustres pensadores como Luis Vives o Erasmo de Rotterdam se plantean educación no para ellas, sino porque están con los hijos, es decir, no se cuestionan la inferioridad que ellas tienen sino como mal menor, en beneficio de esos hijos. En este momento, algunas mujeres educadas, alzan la voz a favor de la educación de las mujeres e incluso se empieza a afirmar que son iguales a los hombres.

El segundo momento histórico data de la segunda mitad del siglo XIX, cuando se plantean el acceso a la universidad, primero segregadas y como oyentes y después para licenciarse o doctorarse. Muchas mujeres pusieron sus fortunas para crear escuelas superiores donde la mujer estudiase, y se licenciara en universidades femeninas.

³⁷ Sánchez Álvarez, Pilar. Recursos para conseguir la igualdad. Tomado de:

<http://www.copoe.org/node/175> 17 de abril de 2008

El tercer momento se conoce como la segunda ola del feminismo, y se caracteriza no ya por la lucha, por el acceso a la educación o a la enseñanza superior, sino por plantearse la poca existencia de las mujeres estudiando ciencias en un primer momento y en un segundo el grupo reducido de mujeres en puestos de responsabilidad o detentando el poder.

La mujer, desde décadas atrás, ha ido conquistando un papel significativo dentro de la sociedad, con logros algunas veces evidentes en espacios como la educación, salud y empleo; no obstante, son ciertos los impedimentos que persisten y que no han permitido un alcance acorde y totalitario del empoderamiento femenino, obstáculos originados en el modelo patriarcal que no admiten mayor participación, acceso y bienestar de las mujeres en el contexto actual.

No son suficientes las percepciones habituales de esta realidad marginal a la que aún siguen sometidas muchas mujeres en escenarios políticos, económicos y sociales; las cifras de múltiples estudios en América Latina evidencian la reducida participación de las mujeres en cargos públicos y en puestos de elección. A parte de la producción doméstica, la mujer aún no logra alcanzar los niveles deseables de equidad e igualdad de género, lo que permitiría el reconocimiento y la participación real dentro de las esferas públicas y privadas.³⁸

Si bien este poder puede ejercerse para llevar a un nivel efectivo la subordinación, la opresión, la dominación y así impedir la participación en la toma de decisiones de manera formal o informal, el poder también tiene un nivel emancipador: al modificar las relaciones humanas, puede incrementar los niveles de dignidad, respeto, libertad y reconocimiento.

Sin embargo, culturalmente a lo largo de nuestra historia, el poder ha sido ejercido predominantemente por hombres, pero con la posibilidad latente o manifiesta de ser conquistado, arrebatado, desarrollado por las mujeres.

³⁸ Por la conquista del empoderamiento femenino. Tomado de

<http://www.lacoctelera.com/eco/post/2006/12/O5/por-conquista-del-empoderamiento-femenino>

17 de abril de 2008

Mediante un diálogo contestatario y reflexiones de posicionamiento de la mujer, se llegó al enfoque de empoderamiento. Este concepto aparece con la segunda ola del feminismo en los años setenta. Actualmente, nos encontramos en un lugar histórico donde la mujer se hace visible gracias a múltiples conquistas, no obstante es precisa mayor participación y concientización de la mujer en su cotidianidad, lo que fortalece una masa crítica de mujeres. Es necesario un papel protagónico en los cambios que acontecen, por lo que se hace necesario el empoderamiento femenino.

El empoderamiento se incentiva cuando se fomentan la autoconfianza, seguridad en si misma y asertividad; el poder para tener autoridad para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas, y la capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta común.

La palabra empoderamiento parece implicar que los que tienen el poder se lo dan a los que no lo tienen. Esto es un error: el poder no se puede dar. Lo que se puede dar es: Poder de decisión a través de leyes, educación útil, condiciones laborales justas, información oportuna y espacios de influencia e incidencia en la vida pública.

Es en los años ochenta cuando el término empieza a generalizarse. Primero en Asia de sur se realizan talleres y en 1995 en América latina, en México. El feminismo, como punto de partida para la empoderamiento, critica al sistema social, económico y cultural por dos razones fundamentales: porque se basa en la discriminación, provocando grandes diferencias en el reparto de recursos, derechos y poder y porque no proporciona bienestar ni a hombres ni a mujeres.

Se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de dependencia, marginalización e inseguridad a independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural, el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones de poder dentro de estructura social que tiene como resultados redistribución de poder y destrucción de estructuras patriarcales.³⁹

³⁹ Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008>.

El tema del empoderamiento femenino se comienza a tratar con el enfoque MED, con la no existencia de estructuras sociales que, de forma general asignan roles diferenciados a hombres y mujeres, no tiene en cuenta la asignación de roles no-laborales imperantes en la sociedad: Rol reproductivo, Rol político, otros roles sociales, por lo que se recogen medidas enfocadas únicamente en las mujeres: Formación, capacitación, cambio de leyes que garanticen el acceso al empleo.

Se trata de un nuevo modelo de desarrollo centrado en la persona, sostenible e igualitario que exige una redistribución del poder a todos los niveles y en todos los sectores. El enfoque GED adopta así el empoderamiento de las mujeres, entendido como aumento de poder para, poder con y poder desde (en contraposición al poder sobre), como estrategia y objetivo del desarrollo.

“Frecuentemente se utiliza el concepto de empoderamiento específicamente en referencia a la mujer.”⁴⁰ Los programas de empoderamiento se orientan frecuentemente a permitir el acceso de las mujeres a los recursos y a la toma de decisiones, tanto individuales como colectivas y conseguir que ellas se perciban a sí mismas capaces y legítimas para ocupar un espacio en la toma de decisiones “El empoderamiento femenino es algo más que el acceso de mujeres a la toma de decisiones; es un proceso que necesita de la auto-percepción, del auto reconocimiento, de la autoevaluación, de autovaloración de las capacidades, pero también del derecho a tener derechos, a iniciar cambios.”⁴¹ Es decir, para conseguir empoderar a las mujeres en el ámbito social y político, es necesario que adquiera habilidades personales de autoestima, independencia, asertividad.

⁴⁰ Empoderamiento. Tomado de: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>
24 de abril de 2008

⁴¹ Ibídem

El empoderamiento de la mujer se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. En el que la mujer participa activamente, toma decisiones y cuenta con el reconocimiento personal, laboral e institucional, por lo que es este el concepto que se utiliza como referente de empoderamiento femenino en la investigación que se presenta.

“El empoderamiento femenino como conquista del poder muchas veces negado, hace referencia directa a la autonomía política y subjetiva, a la organización, a la toma de decisiones, a la participación directa, a la adquisición de control, a la posibilidad de crear, al acceso de garantías sociales, económicas y políticas, al reconocimiento y respeto de la mujer como ciudadana y ser humano en equidad. El empoderamiento hace referencia a una mujer como sujeto político, crítica, reflexiva, libre, autónoma y participe.”⁴²

Una de los principales avances del empoderamiento femenino en Cuba se encuentra vinculada con la Federación de Mujeres Cubanas, fundada en 1960, el primer paso de la Revolución por integrar activamente a la mujer en el proceso de la Revolución. Es un hecho que la Revolución necesitaba a la mujer del mismo modo que la mujer necesitaba a la Revolución. Desde entonces, se ha diseñado una legislación cubana que tenga un efecto directo en la vida de las mujeres. Un avance crucial ha sido el de la anticoncepción y la natalidad, proporcionado a la mujer libertad para trabajar y no estar subordinada a frecuentes embarazos y al cuidado de familias.

⁴² Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008

1.2.2: Los estudios de género en Cuba.

Los estudios sobre género se han enriquecido en los últimos tiempos con la finalidad de explicar comportamientos, ideologías, interpretaciones de la realidad, relaciones de poder, entre otras. A partir de 1959 en Cuba la mujer irrumpió en el espacio público siendo beneficiadas por todas las transformaciones del proceso revolucionario, así como la participación social en las esferas inexploradas, por lo que forma parte activa de la sociedad que se construye y en la que jugaría un papel fundamental.

La educación general y la educación superior han estado entre los objetivos priorizados de la sociedad cubana desde 1959. A partir de esta fecha, las mujeres se incorporan como beneficiarias y protagonistas al proceso educacional promovido en el país para toda la población: la Campaña de Alfabetización, la nacionalización de las escuelas privadas, la creación del plan nacional de becas, el inicio de la educación sistemática de los adultos, la formación acelerada de maestros y profesores y la reforma universitaria.

En la década de los 60, se produce un importante proceso de recalificación de las mujeres, y una acumulación de conocimientos de amplia gama que contribuyen a su participación social. Así fueron los cursos para aprender a coser, convocados por la Federación de Mujeres Cubanas, que actuaron como pivotes de reinserción social y extensionismo cultural para las jóvenes campesinas que lo recibieron.⁴³

Las diferentes Ciencias Sociales, como son la Psicología, la Sociología han intentado explicar el comportamiento femenino en el contexto cubano, a partir de experiencias y tradiciones acumuladas durante siglos que conforman la identidad del cubano y la manera en la que se establecen las relaciones e intercambios socioculturales.

⁴³ Caram León, Tania. Enfoque académico: La mujer y la educación en Cuba. Tomado de: http://www.archivocubano.org/mujer_educacion.html

De ahí parte la necesidad de aprovechar la perspectiva sociocultural, por la complejidad que presupone estudiar la naturaleza humana, el pensamiento y en sentido general, la sociedad. Esta perspectiva hace un enfoque de la realidad, usando los conceptos, las teorías, el lenguaje, las técnicas y los instrumentos que se crean en las diversas Ciencias Sociales, con una visión más abarcadora en la que se enlacen lo social y lo cultural.

Si se analizan los puntos coincidentes entre la construcción del género a una escala internacional con los estudios realizados sobre esta temática se asumen puntos de coincidencia entre los que es importante resaltar que el género es una construcción sociocultural, en la que intervienen diferentes factores que se socializan en la sociedad a partir de la cultura patriarcal imperante.

Se referencia el término género en el contexto social cubano asociado a la identidad de género, que a su vez asume la representación de un conjunto de elementos cotidianos que reflejan los quehaceres cotidianos, tanto en la esfera privada como en la pública. Para Vitoria Alfonso Langa, Teresa Muñoz y Reina Fleitas el género es un concepto que se refiere a una construcción social y cultural, que ha incidido en la formación de una identidad femenina subordinada, y que tradicionalmente ha sido enfrentada al sexo como indicativo de procesos biológicos que significan el ser mujer frente al ser hombre; los cuales atendiendo a su carácter natural no determinan diferencias de posición social.⁴⁴

Se trabaja a la categoría del género a partir de dos enfoques fundamentales: el enfoque MED y el enfoque GED. Las investigaciones realizadas en Cuba se apoyan el enfoque GED porque posibilita situar a los hombres y mujeres en igualdad de condiciones laborales, materiales _ , peor lo cierto es que los estudios se han encaminado fundamentalmente hacia la potenciación de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad.

⁴⁴ Clotilde Proveyer Cervantes. Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género
62p

Es por esto que es necesario resaltar que el enfoque GED va más allá de las mujeres y los estudios en Cuba sobre masculinidades se encuentran en un estadio inferior si se compara con el número de investigaciones que cada año se realizan sobre las féminas.

Varios han sido las temáticas abordadas por los Estudios de Género entre los que se encuentran las identidades femeninas, la violencia contra la mujer en las relaciones de parejas, las inequidades, así como la participación de la mujer en los diferentes espacios. El empoderamiento de las mujeres es otro de los temas de investigación.

Los estudios de género que incluyen el tratamiento del empoderamiento femenino se relacionan en cuestiones referentes al acceso al poder, la forma en que las mujeres se pronuncian directamente hacia los estilos de liderazgo y como ponen en práctica los conocimientos aprendidos para desempeñar cargos de dirección; por lo que el fenómeno del empoderamiento se asocia directamente con el ejercicio del poder.

En el plano internacional el empoderamiento femenino se asocia con la capacidad de las mujeres de reconocerse ellas mismas en primera instancia, obtienen control de sus decisiones y acciones. Expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural de modo que responda a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones, la participación y el control de su propia vida y de sus condiciones.

Graciela González Olmedo, autora cubana que ha investigado el empoderamiento femenino considera que la contribución de las mujeres que han llegado a alcanzar elevados índices de preparación técnica y profesional, puede tener un importante peso dentro de las modificaciones que se proyectan hacia el interior de las empresas y, por consiguiente, ellas pueden alcanzar un mayor protagonismo en el desarrollo económico y social del país.⁴⁵

Para Tania Caram de León el empoderamiento femenino supone cinco ejes fundamentales entre los que se encuentran el bienestar, el acceso a cargos de dirección, la concientización, la participación y el control de la vida de las mujeres. Dayma Echeverría, Iselis Pérez y Viviana Togores entienden el empoderamiento femenino a partir de la necesidad de desafiar estructuras excluyentes y desarrollar relaciones que faciliten a las mujeres el control de sus vidas.

Alegan además que existe una autolimitación por parte de las mujeres, que ayudan a reproducir la cultura patriarcal. Esto supone cambios intelectuales necesarios para promover la incorporación de la mujer. Independientemente de que se inserta a las mujeres en la esfera pública sin crear espacios comunes para hombres y mujeres en condiciones de igualdad.

El empoderamiento en el contexto cubano lejos de verse como una necesidad de que la mujer estudie y se prepare, como sucede en gran parte del mundo, se asocia con el ejercicio de cargos directivos. Esta investigación plantea ir más allá de la esfera pública como eje de actuación de las mujeres y presupone el empoderamiento femenino en lo privado, lo relacionado con la familia y las relaciones próximas.

⁴⁵ Clotilde Proveyer Cervantes. Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género 108p.

CAPÍTULO II: Empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura.

La descripción de como se expresa el empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura se realizó a partir de la aplicación de diferentes técnicas de la investigación cualitativa que permitieron obtener los datos necesarios; identificando y describiendo a la luz de los objetivos elegidos entender el porqué de muchos acontecimientos que se dan en la práctica diaria. Contribuyó a argumentar los criterios que se asumen sobre empoderamiento en el capítulo de Análisis de los resultados, pues se tuvieron en cuenta documentos oficiales de la institución, como Política de Cuadro y el Manual de la Institución.

Las técnicas utilizadas fueron la observación participante, la entrevista en profundidad y el cuestionario para vincular los aspectos del proyecto de vida con el empoderamiento femenino.

Mediante la **observación participante** se constató el nivel de autoconfianza, compromiso adquirido y las competencias profesionales de las féminas de la Empresa de Obras de Arquitectura.

Se aplicó la **entrevista en profundidad** a trabajadoras de la Empresa de Obras de Arquitectura, entre ellas: la Directora de Administración de Obras, la Directora económica, la Directora adjunta y otras féminas con una amplia trayectoria ocupando cargos de dirección para conocer el comportamiento, la selección, exigencia de sus derechos, prácticas compartidas así como el auto reconocimiento social y familiar.

Se utilizó el **cuestionario** para conocer los criterios de las féminas de la Empresa de Obras de Arquitectura, el sexo determinante en la ocupación de los puestos laborales, barreras que limitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección, su conocimiento y su experiencia individual y las posibilidades de desempeñarse como líderes y el mito de que los hombres son los más indicados para ocupar cargos de poder.

2.1 : Identificación de la Empresa de Obras de Arquitectura.

La Empresa Constructora de Obras de Arquitectura, pertenece al Grupo Empresarial de la Construcción "Sancti Spíritus" (GECSS), fue inaugurada oficialmente el día 20 de junio de 1988. Con el fin de dar respuesta a las necesidades de los clientes, la organización está constituida por: Dirección General .Las Direcciones Funcionales: Operaciones, Contabilidad y Finanzas, Recursos Humanos, Técnica, Supervisión Asesoría y Control.

Las Unidades: Unidad Empresarial de Base - Brigada Constructora #1 "Obras Varias Yaguajay", Unidad Empresarial de Base - Brigada Constructora #2 "Obras Varias Sancti Spíritus", Unidad Empresarial de Base #3 "Mecanización y Transporte", Unidad Empresarial de Base #4 "Administración de Obras", Unidad Empresarial de Base-Brigada Constructora #6 "Obras Varias Jatibonico -La Sierpe"

Trabaja según pedidos de los clientes, con los que se acuerda, previamente por medio de un contrato, los requisitos a cumplir de acuerdo con sus intereses, y legislaciones vigentes para los Servicios de colocación de cerámica blanca en pisos y paredes e impermeabilización de cubiertas con mantas asfálticas, construcción de viviendas su objetivo es: Brindar servicios de construcción civil y montaje de nuevas obras, edificaciones e instalaciones; demolición, desmontaje, de remodelación, reconstrucción y/o rehabilitación de edificaciones, instalaciones y otros objetivos existentes; de reparación y mantenimiento constructivo; de trabajos de decoración vinculados al proceso constructivo; de construcción de áreas verdes, mantenimiento y exposiciones de jardinería vinculadas con el proceso constructivo; servicios integrales de impermeabilización, tratamiento superficial y recubrimiento químico; sand-blasting; topográficos; de recogida de escombros asociados al proceso constructivo y a factores climáticos y de posventa; todos en pesos cubanos y pesos convertibles.

Brindar servicios de preparación técnica de obras, de alquiler de equipos de construcción y complementarios; de recogida de desechos sólidos, de asistencia técnica, asesoría y consultoría en actividades de construcción; servicios científico-

técnicos y de ejecución de proyectos de I+D e innovación tecnológica en actividades de construcción; de transportación de carga general y especializada; de alquiler de locales; de parqueo; de recreación a sus trabajadores; y realizar el cultivo y comercialización mayorista de semillas, plantas ornamentales y de frutales, así como de flores; todos ellos en pesos cubanos.

El número de mujeres directivas en Cuba hoy alcanza el 31% a pesar de que persisten limitaciones sociales que obstaculizan el desarrollo de sus funciones, según la investigación realizada en la Empresa de Obras de Arquitectura existen 952 trabajadores, mujeres 255, el por ciento de mujeres en los puestos de trabajo y en cargos de dirección de acuerdo con el total de trabajadores es de un 34 % de ellas. Ocupan Plazas: 41 Nivel Superior, 166 Nivel Medio, 48 Cargos Técnico. Total de cuadros 50 dirigentes entre ellos existen 7 mujeres militantes del PCC sus edades entre: 40 años existen 5 Mujeres, 41- 45 1 Mujer, 45-50 1 Mujer. Graduadas: 2 Maestría, 1 Diplomado y 2 Técnico Medio.

2.2: Política de cuadro en la Empresa de Obras de Arquitectura. ¿Cumplimiento de estadísticas?

El acceso de las mujeres al poder de forma consciente e institucionalizada se vincula con la confección de la política de cuadros que tengan los puestos directivos y administrativos, ya sea en calidad de reserva o sustituto. Se toma como punto de partida las aptitudes, la capacidad, el compromiso y los principios que caracterizan a la persona que debe ocupar el cargo directivo; su identificación con el centro de trabajo, en este caso la Empresa de Obras de Arquitectura, así como, el esfuerzo, la capacidad de distribuir el tiempo y la experiencia que tenga en cargos anteriores o funciones referidas a la dirección.

La principal particularidad de las mujeres que desempeñan cargos en la Empresa de Obras de Arquitectura, es la capacidad de jugar funciones por encima de su categoría como mujer, sin perder la perspectiva femenina que las caracteriza, porque son mujeres ante todo.

Son seleccionadas por designación por el director general de la empresa y por idoneidad y cumpliendo a una correcta aplicación de la política de cuadro aprobada por el PCC y el gobierno con una correcta designación se logra implementar y controlar el cumplimiento en las diferentes nomenclaturas de cargo, así la mujer cuadro seleccionada logrará ejercer la autoridad funcional hacia el resto de los órganos en los diferentes niveles de las estructuras de base, se tendrá en cuenta para ser designadas como cuadro que cumpla con los requisitos siguientes:

- 1- Fidelidad demostrada a la Revolución y el Partido Comunista de Cuba.
- 2- Dominio de la Política de Cuadro aprobada por el PCC y el gobierno, las normas legales, los documentos rectores sobre esta materia, funciones y atribuciones de las entidades donde se desempeña.
- 3- Nivel superior o medio superior, en dependencia del nivel de dirección y de la actividad específica de la entidad y voluntad para superarse profesionalmente.
- 4- Prestigio y autoridad ante el colectivo laboral y en su área de residencia.
- 5- Absoluta discreción, motivación y sensibilidad con las misiones y tareas que cumple.

2.3: Acceso de las mujeres en la Empresa de Obras de Arquitectura a los cargos de dirección: Análisis desde el organigrama.

Si se analiza la relación entre el género y la ocupación de cargos laborales se observan estereotipos en la sociedad cubana, marcada fuertemente por la cultura patriarcal y los sesgos de machismo que prevalecen hoy en día. Existe una tendencia a considerar que los hombres como seres psicosociales están delineados para ejercer el poder y la dirección, donde hay cargos que solamente pueden ser desempeñados por hombres, tal es el caso del jefe de operaciones ,el jefe de equipos y de transporte que por conductas que se reproducen social, cultural y educativamente han estereotipado la dirección en las empresas e instituciones de la sociedad cubana.

Esto se debe a que la mujer es identificada con la parte sentimental, flexible, débil, maternal y se consideran en ocasiones falta de carácter para asumir determinadas posturas ante situaciones que se presentan en la vida laboral.

2.4: Resultados del cuestionario .Empoderamiento femenino, caminos abiertos.

La recogida de información con los cuestionarios supone una ventaja que se asocia con la rapidez y la efectividad que tiene este tipo de instrumento, el anonimato ha sido esencial para el llenado de los cuestionarios, de modo que el participante no se encuentra permeado por barreras tradicionales que pueden cuestionar lo que se pregunta, de ahí la importancia de utilizar este procedimiento.

Se hace necesario destacar el rol género que asume cada persona que responde el cuestionario, lo que quiere decir que es la expresión pública de la identidad asumida mediante el desempeño de los diversos papeles en la vida sexual, ya sea padre, madre, esposo, esposa, hijos, amigos etc., manifestándose de una manera muy peculiar donde dicho individuo interpreta, construye y expresa su conducta en la vida cotidiana en dependencia de sus sexo y el momento histórico-concreto en que vive.

En la Empresa de Obras de Arquitectura un cargo directivo puede ser desempeñado con más facilidad y mejores resultados por un hombre que por una mujer. El 17% considera que la ocupación de cargos se encuentra condicionada por el enfoque histórico cultural en que se ha conformado la sociedad cubana, teniendo el patriarcado como perspectiva de género, situando a la figura masculina como centro de las relaciones de poder, quedando la mujer en un plano de subordinación.

Tanto el hombre como la mujer reciben la preparación adecuada para lograr un correcto desempeño profesional, sometiéndose las mujeres a una capacitación que se encuentra orientada hacia todas las esferas y ámbitos laborales, porque el país y la sociedad permite que siempre que una mujer decida ser profesional cuente con las vías y los canales adecuados, por lo que se plantea que tanto hombres

como féminas están en un mismo nivel en cuanto a la posibilidad de superación y que depende en este caso de las decisiones personales.

Se aborda el necesario cambio de los procesos mentales y materiales, por la relación que esto guarda con los prejuicios que se ponen de manifiesto en la sociedad. Los prejuicios a los que se hace referencia pueden incluirse dentro de los estereotipos, asociados a la imagen social y emocional acerca de los hechos de la realidad que tienden a esquematizarse y crean determinados rasgos y cualidades que son reconocidos y generalizados en la sociedad, de ahí que el género constituya una construcción histórica, social y cultural que los seres humanos hacen en función de su nacimiento, por lo que es un producto social que logra interpretaciones de lo femenino y lo masculino en dependencia de la sociedad y de la cultura en que se encuentra.

Esto implica una redefinición social, histórica y cultural en la concepción del género a partir del proceso revolucionario, evidenciando que el género es un producto social y como tal cambia en dependencia de las interpretaciones que los individuos descubran en función de los eventos que tienen lugar en la vida cotidiana.

Dentro de las principales limitantes se encuentran las asociadas al fenómeno histórico cultural, en el que se pone de manifiesto la cultura patriarcal, el machismo, la tendencia vinculada a la mentalidad y concepciones establecidas como producto social, el espacio público se encuentra creado para el hombre, como único ser capaz de desempeñarse, dando por sentado el rol sumiso de las mujeres, referente solo al papel que debe jugar como madre y esposa.

A veces se puede lograr un equilibrio entre ambos espacios, la mujer es capaz de desenvolverse adecuadamente en ambos roles, donde demuestra su capacidad al organizar sus prioridades y tiempo (7%), teniendo en cuenta las habilidades y valores que desarrolla entre las que se encuentran el sentido del deber y la responsabilidad (18%), el apoyo familiar es fundamental, donde se reconoce a la

mujer y su primer lugar de socialización es su casa, en el ámbito familiar, donde tanto los hombres como mujeres deben compartir los derechos y las responsabilidades.

Existen barreras que limitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección en la Empresa de Obras de Arquitectura. Históricamente la mujer ha sido reconocida como “sentimental” y algunos podrían decir que esta es su principal característica psicosocial. Los roles constituyen un aspecto importante en este sentido, no solo se preocupa por la familia y el hogar, sino que sus sentimientos se relacionan con los intereses personales y privados, de esta forma se aboga por la responsabilidad y el respeto, el deber y la comprensión, valores que se encuentran vinculados a los sentimientos, por lo que podrían clasificarse como sentimientos en la esfera laboral.

Al igual que para los hombres, para algunas mujeres “el trabajo es la razón de vivir” y es que la realidad y la práctica han condicionado el pensamiento de las mujeres, de forma que visualizan su trabajo como una de las formas de reconocimiento del papel que desempeñan en la vida pública, porque los roles del ámbito familiar han sido aprendidos y transmitido históricamente.

El hombre es el centro de poder debido a la visión patriarcal (17%), en la que los roles de madre y esposa han sido aprehendidos y son incuestionables, se manifiesta el “poder sobre”⁴⁶ entendido como la imposición de voluntad, en dependencia del acceso y control que tenga sobre los recursos ya sea intangibles o tangibles en un contexto determinado por la situación socioeconómica, cultural y política; poder que solo posee el hombre en la cultura patriarcal, demostrando la incapacidad de determinadas mujeres ante sus esposos y demás hombres de la sociedad.

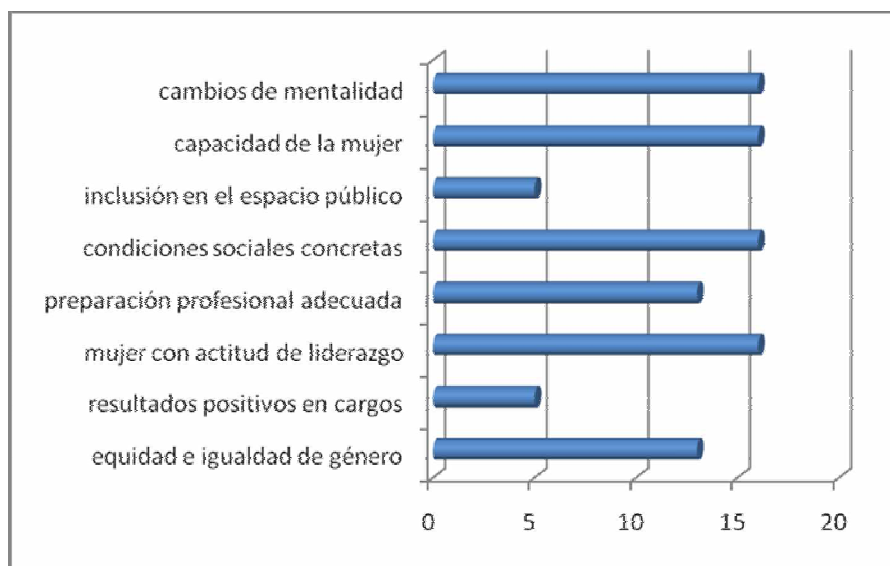
⁴⁶Sánchez Álvarez, Pilar. Recursos para conseguir la igualdad. Tomado de: <http://www.copoe.org/node/175> 17 de abril de 2008

El proceso mediante el cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones; expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones se conoce como empoderamiento y guarda relación directa con el “poder para”⁴⁷, es decir, con las personas que ponen en marcha ideas o propuestas que casi siempre tienen un fin práctico, con la finalidad de desarrollar competencias y habilidades, llegando a convertirse en protagonistas de su vida personal y del colectivo en que se desempeñan; se relaciona con la ocupación de los cargos directivos.

En la Empresa de Obras de Arquitectura las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse como líderes. En este aspecto se habla de la situación de la mujer como dirigente, se refiere a un proceso en que la mujer alcanza el control de su propia vida y sus condiciones. Es un proceso de cambio de dependencia, marginalización e inseguridad e independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. En sentido estructural, el empoderamiento de la mujer significa un cambio en las relaciones de poder dentro de estructura social que tiene como resultados redistribución de poder y destrucción de estructuras patriarcales, esto se conoce como empoderamiento femenino.

Las respuestas abogan por la igualdad y equidad de género (13%), proceso en el que las mujeres son reconocidas por lo que son, no comparadas con los hombres independientemente de que ambos compartan el espacio público como iguales (5%), quedando demostrado los resultados positivos que han alcanzado las mujeres empoderadas (5%), lo que supone que la mayoría de las féminas en cargos directivos son líderes institucionales, pero también líderes grupales (16%) que cuentan con un alto grado de preparación profesional (13%) demostrando su capacidad como mujer (16%), teniendo a su favor las condiciones histórico-concretas (16%) que suponen un cambio de mentalidad en la sociedad (16%).

⁴⁷ Empoderamiento de la mujer. Tomado de <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html> 23 de abril de 2008



2.4.1: Implicación género-empoderamiento femenino

El mundo privado tradicionalmente perteneciente a los hombres le fue negado a las mujeres, éstas en la necesidad de sentir el reconocimiento se movilizan en función de las necesidades primarias, por lo que adquieren herramientas que hasta ese momento desconocía. El género como construcción social, histórica y cultural implica patrones sociales significantes dominantes, que se reproducen en los diferentes grupos sociales.

El propio contexto histórico evidenció la necesidad de que las féminas se incluyeran en el mundo laboral o espacio público, como era conocido. El proyectar la figura femenina ha sido uno de los grandes retos de las mujeres y también de algunas figuras masculinas que abogan por la equidad de géneros.

Potenciar las actividades desempeñadas por las mujeres en la vida moderna implica una revalorización de las conductas aprehendidas y reproducidas en la historia de la humanidad y equilibrar la balanza de las responsabilidades en función de los géneros.

El reconocimiento en primera instancia de las propias mujeres, que se sientan capaces de hacer y de ser actoras de la vida que ellas han elegido y no la que tradicionalmente le corresponde; en segundo lugar de la sociedad en la que se

desempeña, que la condición de ser mujer no sea un impedimento y se considere en muchas ocasiones una ventaja. De esta manera la figura femenina alcanza el control de su vida social, pública y personal.

El empoderamiento femenino abarca ejes fundamentales y entre ellos se encuentra el reconocimiento al que anteriormente se hace referencia, en el caso de la muestra que se investiga existe la tendencia de relacionar el empoderamiento de la mujer con los cargos directivos que ellas se encuentran desempeñando en la Empresa de Obras de Arquitectura .

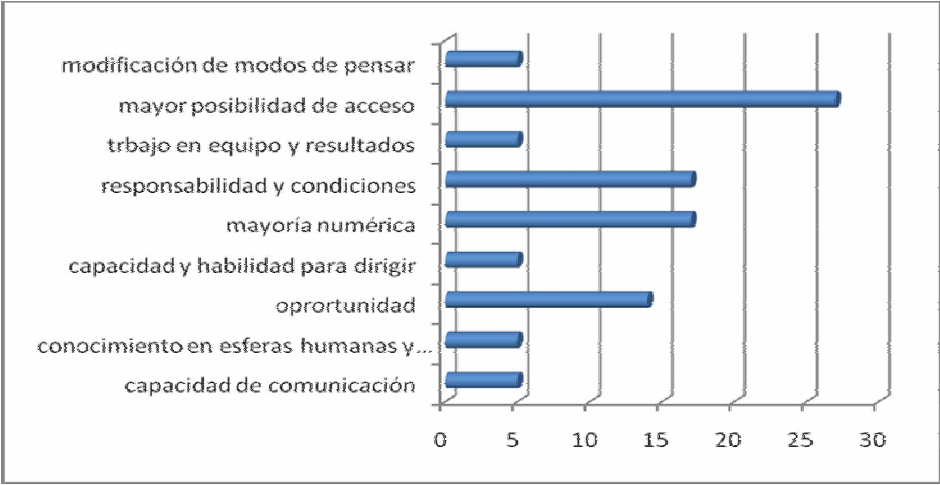
Empoderar es un término que va más allá que la dirección, pero que por la poca difusión que ha tenido y los escasos trabajos que abordan el tema se limita a la relación que existe entre la construcción social que marca la institución como empresa mayoritariamente técnica y los cargos directivos a los que tienen acceso las mujeres.

2.5: Mujeres Directivas en la Empresa de Obras de Arquitectura .Motivaciones, poder y decisiones.

Ser mujer y dirigente es complicado pero no imposible, ser mujer puede facilitar la labor de la dirección en dependencia de la esfera en que se trabaja, manteniendo un trato adecuado con los subordinados (5%), en la que las habilidades adquiridas (28%) se complementan con el valor y la decisión (15%), así como la fuerza de voluntad y el carácter para afrontar la situación (25%), mostrándose en todo momento desprejuiciadas (20%).

Se encuentra de acuerdo con que la Empresa de Obras de Arquitectura es un lugar donde la mujer logra desempeñarse como líder y esto se debe a que existe una mayor posibilidad de acceso (27%) ya que en su colectivo existen féminas (17%), independientemente del poder de comunicación (5%), los conocimientos relativos a las esferas humanas y sociales (5%), así como la

capacidad y habilidad para dirigir (5%), son varias las oportunidades y los casos a los que se puede aludir (14%), siendo este centro en la que mayor cantidad de mujeres han desempeñado cargos directivos, donde se han desarrollado como directivas logrando el reconocimiento de su equipo de trabajo, y varias que no han ocupado cargos e igualmente son reconocidas por la responsabilidad y condiciones con que cuentan las féminas (17%).



CONCLUSIONES

Los estudios realizados centraron su investigación en describir como se expresa el empoderamiento femenino en la Empresa de Obras de Arquitectura, a partir de un estudio descriptivo. Los métodos, técnicas e instrumentos aplicados para constatar el estado real del problema permitieron identificar los niveles de dirección de las mujeres de la empresa, describir la selección de las mismas para los diferentes cargos de dirección, las condiciones que favorecen u obstaculizan el empoderamiento de ellas y la toma de decisiones de las directivas.

Los niveles dirección de las mujeres en la Empresa de Obras de Arquitectura donde existen 952 trabajadores, el por ciento de mujeres en los puestos de trabajo y en cargos de dirección de acuerdo con el total de trabajadores es de un 34 %. Ocupando Plazas 7 de ellas en: Directora de Administración de Obras, Asesoría Jurídica, Directora Contabilidad y Finanzas, Recursos Humanos, Jefa de Despacho, Jefa de Equipo y Producción y Jefa del departamento de Desarrollo Graduada:2 Maestría, 1 Diplomado , 2 Técnico Medio y 2 Nivel Superior.

La selección de las mujeres para los diferentes cargos de dirección es de forma consciente e institucionalizada se vincula con la confección de la política de cuadros, ya sea en calidad de reserva o sustituto tomando como punto de partida las aptitudes, la capacidad, el compromiso y los principios que caracterizan a la persona que debe ocupar el cargo directivo; así como, el esfuerzo, la capacidad de distribuir el tiempo y la experiencia que tenga en cargos anteriores o funciones referidas a la dirección. La principal particularidad de las mujeres que desempeñan cargos es la capacidad de jugar funciones por encima de su categoría como mujer, sin perder la perspectiva femenina que las caracteriza, porque son mujeres ante todo.

Las condiciones que favorecen u obstaculizan el empoderamiento de las mujeres muestran una tendencia que los hombres como seres psicosociales están delineados para ejercer

el poder y la dirección, donde hay cargos que solamente pueden ser desempeñados por hombres, tal es el caso del jefe de operaciones, el jefe de equipos y de transporte que por conductas que se reproducen social, cultural y educativamente han estereotipado la dirección en las empresas e instituciones de la sociedad cubana, Esto se debe a que la mujer es identificada con la parte sentimental, flexible, débil, maternal y se consideran en ocasiones falta de carácter para asumir determinadas posturas ante situaciones que se presentan en la vida labor.

La toma de decisiones por parte de las mujeres directivas muestran que ser mujer y dirigente es complicado pero no imposible, , manteniendo un trato adecuado con los subordinados, donde las habilidades adquiridas se complementan con el valor y la decisión , así como la fuerza de voluntad y el carácter para afrontar las situaciones, mostrándose en todo momento desprejuiciadas , aquí la mujer logra desempeñarse como líder, logrando el reconocimiento de su equipo de trabajo, donde son reconocidas por su responsabilidad .

RECOMENDACIONES

Después de concluido el trabajo se recomienda los resultados presentes en esta investigación los cuales deben ser conocidos para que sirvan de fuente de conocimiento ya que logra un acercamiento a la temática de los Estudios de Género en la realidad actual , identificando los niveles de dirección, observando el comportamiento de las mujeres en la sociedad. Se establece una concepción más amplia para estudiar el empoderamiento femenino que la que se conoce hasta el momento, argumentando las condiciones que favorecen u obstaculizan a la mujer.

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Sánchez, Ileana Regla. (2008). *Liderazgo: un concepto que perdura*. Retrieved from http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol7_2_99/aciO8299.htm.

Alonso Álvarez, Armando. (n.d.). *Estudios de Casos Selección de Lecturas*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Antúnez de Mayolo, Ana. (2008). *El liderazgo femenino ¿es un mito o una realidad?* Retrieved from <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST292.htm>.

Baute Rosales, Mireya. (2002). *Género, Ciencia y Tecnología*. Una introducción a su estado en la Universidad de Cienfuegos. Tesis de Maestría, Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez".

Bodgan, S., T. S. J. (n.d.). *Introducción a los métodos de Investigación*. Barcelona: Paidós.

Boudy González, Sonia. (n.d.). *Mujeres en TV: ¿Usurpadoras o Transgresoras?* Tesis de Diploma, Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez".

Colectivo de Autores. (2003). *Metodología, métodos y técnicas de la Investigación social III*. Selección de lecturas. La Habana, Cuba: Félix Varela.

Colectivo de Autores. (2005). *Selección de lecturas de metodología, métodos y técnicas de investigación social II*. Editorial Félix Varela.

¿Como ha evolucionado el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)?. (2010). Retrieved from http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Pobreza_OOO189.html.

Conferencia Mundial Sobre la Mujer; Acciones para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Beijing. 1995. (2010). . Retrieved from <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm>.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. (2010). . . Retrieved from <http://www.undp.org/cu/pdhl/Modulo4/use/tema2/doc1.htm>.

Dalton, Margarita. (2004). *COmo se cocina la democracia: las mujeres Presidentas municipales.* TEMAS, (37--38).

De Katele, Jean-Marie. (1995). *Metodología para la recogida de información.* España: La Muralla.

Diccionario no sexista. (2008). Retrieved from <http://mjpandora.org/diccionario.php>.

El proyecto de vida. (2010). Retrieved from <http://www.redjovent.org/tuparticipas/dinamicas/ProyectoVida.htm>.

Empoderamiento de la mujer. (2008). Retrieved from <http://mujerespoder.blogspot.com/2008/01/de-politica-empoderamiento-y-paridad.html>.

Empoderamiento. (2007). . . Retrieved from <http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm>.

Empoderamiento. (2008). Retrieved from <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>.

Flores Zavaleta, Judith Josefina, B. D. P. A. (n.d.). *Empoderamiento un camino para luchar contra la pobreza.* Instituto de Información y Metodologías para el Desarrollo Organizacional.

Género en desarrollo. (2010). Retrieved from <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx/glosario/termino/G%C3%A9nero%20en%20el%20Desarrollo%20%28GED%29>.

Glosario - Guía de Recursos. (2008). Retrieved from <http://www.es.genderandwater.org/page/3661>.

González Olnedo, Graciela, U. T. L. D. (2003). *Metodología de la Investigación*

I Selección de Lecturas. La Habana, Cuba: Félix Varela.

González Olnedo, Graciela. (n.d.). *Sobre la historia de la dicotomía cuantitativo-cualitativo: diferentes posturas y propuestas*.

González Pagés, Julio César. (2004). *Feminismo y Masculinidad ¿Mujeres contra Hombres?* TEMAS, (37--38).

H. Spencer. (n.d.). *Las Inducciones de la Sociología y La Instituciones Domésticas*. Madrid, España: La España Moderna.

Hernández Sampier, Roberto. (2003). *Metodología de la Investigación I*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.

Historia del movimiento feminista. (2010). Retrieved from <http://www.tesisymonografias.net/FEMINISMO-E-HISTORIA/3>.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio en Cuba. (2010). Retrieved from http://www.undp.org/cu/odm_cuba.html.

Marco histórico del enfoque de género. (2010). . . Retrieved from <http://www.es.genderandwater.org/page/3501>.

Martínez Fernández, Beatriz, G. M. O., & Caballero Rodríguez, Tamara. (n.d.). *El liderazgo femenino en los equipos de trabajo de Copextel, S.A.*

Microsoft Encarta. (n.d.). .

Moya R, Marcia. (2004). *Trasmitiendo el cuerpo del conocimiento. Conceptos generales para una perspectiva de la Hermenéutica feminista.* Artes Gráficas Silva, Ecuador.

Moya, Miguel. (1994). *Psicología Social: Percepción Social y de Personas.* España: Mc. Graw Hill.

Núñez Sarmiento, Marta. (2004). *Ideología de género entre profesores cubanos.* TEMAS, (37--38).

O'Leary, Dale. (2008). *El feminismo de género.* Retrieved from <http://biblio.upmx.mx/download/cebidoc/Dossiers/generoO22.asp>.

Por la conquista del empoderamiento femenino. (2008). Retrieved from <http://www.lacoctelera.com/eco/post/2006/12/O5/por-conquista-del-empoderamiento-femenino>.

¿Por qué hablamos de "género" y no de sexos? (2008). . Retrieved from <http://www.prevenblogs.org.ar/2007/10/O2/el-concepto-de-genero>.

Proveyer Cervantes, Clotilde. (2005). *Selección de lecturas de Sociología y Política de Género.* Félix Varela.

¿Qué es género? (2008). Retrieved from <http://www.cij.gob.mx/Paginas/MenuIzquierdo/ConoceSobre/Genero/quegenero.asp>.

Reivindiquemos el concepto de género. (2008). Retrieved from <http://www.singenerodedudas.com/Genero>.

Rodríguez Gómez, Gregorio. (2004). *Metodología de la investigación cualitativa*. La Habana, Cuba: Félix Varela.

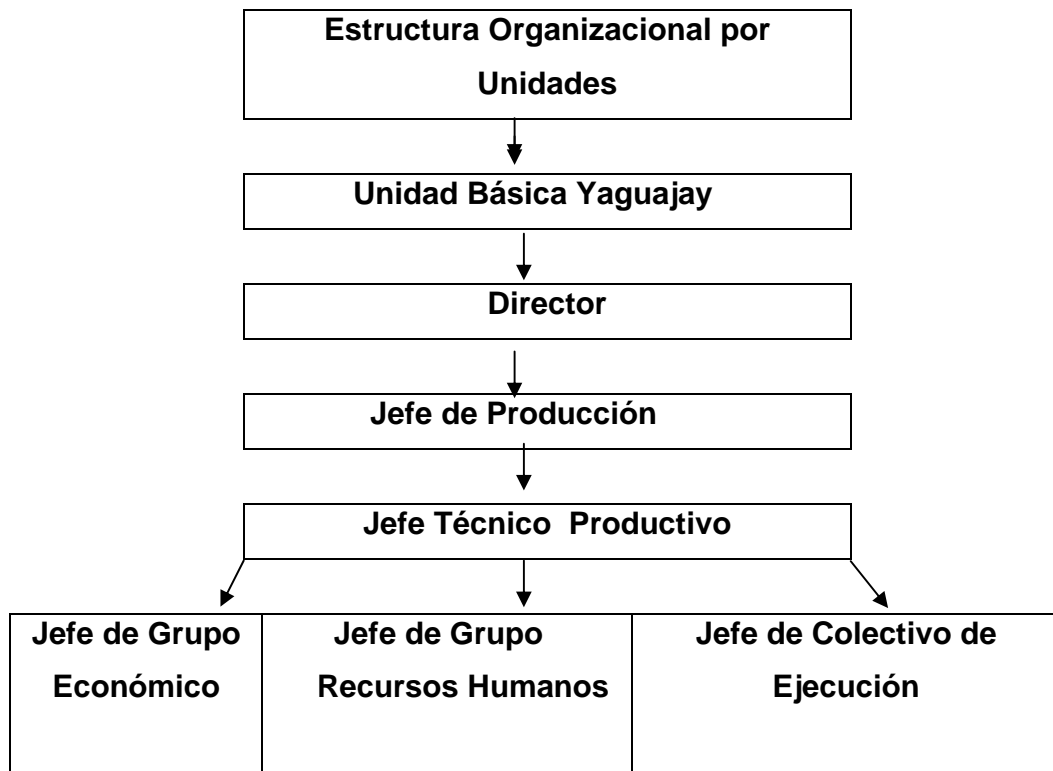
Sánchez Álvarez, Pilar. (2008). *Recursos para conseguir la igualdad*. Retrieved from <http://www.copoe.org/node/175>.

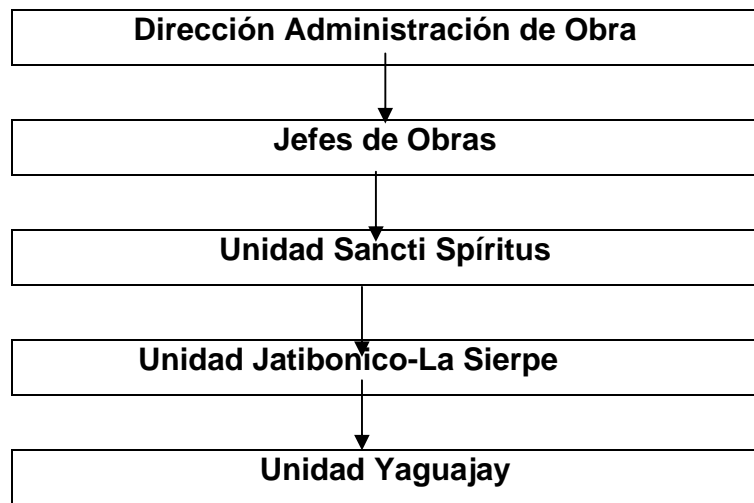
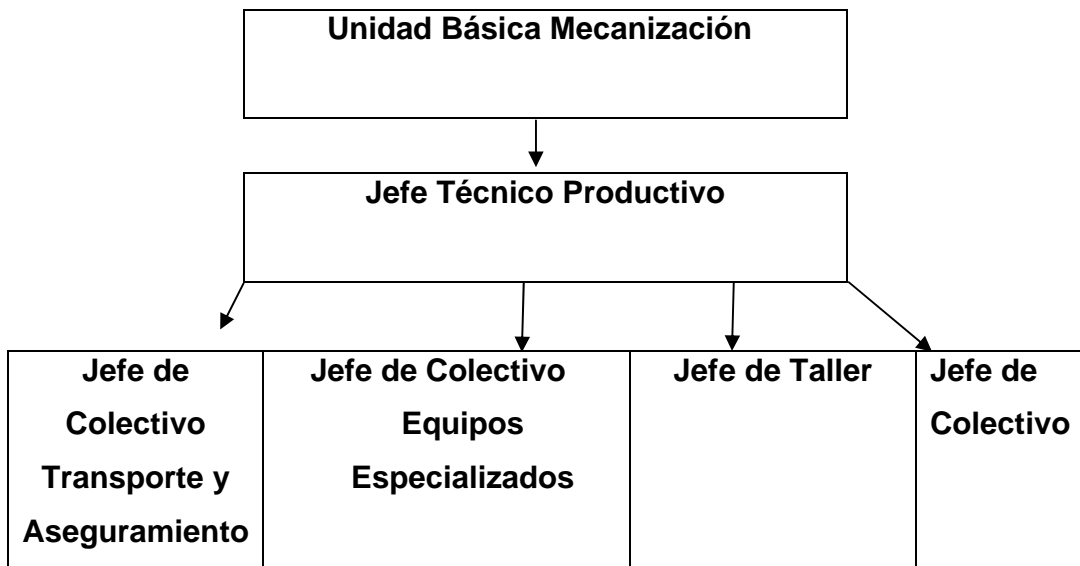
Smith, Sharon. (2004). *La identidad equivocada*. *TEMAS*, (37--38).

Yuliuva Hernández García. (n.d.). *Acerca del género como categoría analítica*.

Anexo I

Organigrama de la Empresa





Anexo 2

Política de cuadro en la Empresa de Obras de Arquitectura.

El Ministerio de la Construcción reconoce el papel estratégico de los cuadros para el cumplimiento de sus objetivos de trabajo. Es decisivo para el triunfo de sus organizaciones contar en cada cargo de dirección con los cuadros que:

- ✓ Cumplan con los objetivos de trabajo en el período definido para su ejecución y las responsabilidades que le corresponden por su cargo.
- ✓ Cuenten con una conducta ejemplar y apliquen adecuados métodos y estilos de dirección que fortalezcan su autoridad y prestigio en su colectivo laboral.
- ✓ Se distingan por su sistematicidad en la exigencia y por su capacidad de reconocer sus errores y de rectificarlos.
- ✓ Se encuentre estimulado, reconocido y motivado en el desempeño de su responsabilidad.
- ✓ Aseguren la continuidad de dirección en cada cargo.

Este es el reto que enfrenta el Organismo en el trabajo con los Cuadros y para lograrlo, se establece el presente Reglamento que regula los Sistemas, Normas y Procedimientos, dirigidos a elevar la efectividad en el trabajo con los cuadros y sus reservas.

Le corresponde a los cuadros del Ministerio dominar, ejecutar y exigir el cumplimiento de estas regulaciones, diferenciando la responsabilidad principal que le corresponde a los jefes de cada organización, debido a que son éstos quienes responden por el estado de la aplicación de la política de cuadros en su entidad y exigen a sus jefes subordinados que cumplan con las normas, sistemas y procedimientos establecidos en

el trabajo con los cuadros. Son quienes deciden sobre la permanencia de cada jefe en su cargo y designan a su relevo, por lo que poseen una responsabilidad personal e indelegable en el trabajo con los cuadros y en la preparación de la reserva de los jefes que le están subordinados, para asegurar la continuidad de dirección de su entidad.

Se debe identificar a aquellos jefes que debido a su baja estatura en el trabajo de dirección, le brindan una atención formal al trabajo con los cuadros y no respaldan ni apoyan a su Jefe o Especialista de Cuadros en la realización de su labor. Estos jefes se caracterizan por atender la actividad con los cuadros y sus reservas previo a controles de instancias superiores de dirección. Se debe detectar quiénes actúan así y exigirle una transformación de su conducta y de no lograrlo relevarlos de su responsabilidad.

Funciones y Atribuciones

1. Auxiliar a los jefes en la correcta aplicación de la Política de Cuadros aprobada por el Partido Comunista de Cuba y el Gobierno, cumplir y hacer cumplir las normas establecidas ejerciendo una influencia y control permanente en todos los niveles de su estructura.
2. Proponer y tramitar los movimientos y otras decisiones sobre los cuadros y sus reservas.
3. Proponer, de conjunto con los restantes órganos y especialistas, el Plan de Preparación y Superación de los Cuadros y sus Reservas, en correspondencia con lo establecido en la Estrategia Nacional y orientar y controlar su realización en las entidades subordinadas.
4. Proponer la organización, planificación, realización y control del proceso de evaluación de los cuadros y una vez aprobado, controlar su cumplimiento.
5. Asegurar el funcionamiento sistemático de las Comisiones de Cuadros, tramitar con la calidad necesaria y en el tiempo establecido los temas que son objeto de análisis; registrar los acuerdos y controlar su cumplimiento; elaborar los resúmenes anuales de su labor y las proyecciones del trabajo para el próximo período y registrar y conservar su documentación.

6. Realizar análisis integrales y valoraciones sobre el estado del completamiento cuantitativo y cualitativo de los cuadros y sus reservas y de otros aspectos vinculados al cumplimiento de la Política de Cuadros.

7. Participar, a partir de las normas establecidas, en el proceso de Atención y Estimulación de los cuadros.

8. Elaborar, registrar y conservar los documentos del trabajo con los cuadros; organizar y cumplir el Sistema de Registro e Información establecido para los cuadros y sus reservas.

9. Elaborar, registrar y conservar los documentos del trabajo con los cuadros; organizar y cumplir el Sistema de Registro e Información establecido para los cuadros y sus reservas.

10. Conocer y atender las quejas y reclamaciones que se formulen sobre los cuadros, cuando sea de su competencia.

Participar en los estudios para el perfeccionamiento de las estructuras de sus entidades, en lo relativo a los cuadros.

Anexo 3

Cuestionario:

La siguiente investigación se realiza con el objetivo de describir el empoderamiento femenino en la en la Empresa de Obras de Arquitectura.

Datos generales

Sexo: Edad: Color de la piel: Estado Civil:

Nivel de escolaridad terminado

Grado científico

Ocupación

Para trabajadores:

1. ¿Cree usted que el sexo determine en la ocupación de los puestos laborales?

___Si ___No ___A veces ¿Por qué?

2. ¿Considera usted que el triunfo revolucionario fue el hecho que marcó la apertura del espacio laboral para la mujer cubana?

___Si ___No ¿Por qué?

3. Independientemente del proceso de cambio que comienza a partir de 1959 la mujer no logra acceder a todos los puestos laborales ¿a qué cree que se debió esto? A su modo de ver ¿Cuáles fueron los principales impedimentos?

4. A pesar del rol de madre y esposa que históricamente se le ha atribuido a la mujer ¿piensa que ésta puede asumir la responsabilidad en el espacio hogareño y Lograr un desempeño laboral adecuado?

___Si ___No ___

A veces ¿Por qué?

5. Debido al mito de que los hombres son los más indicados para ocupar cargos de poder ¿cree usted que la mujer le tema a esta posición?

___Si ___No ¿Por qué?

6 ¿Considera usted que en la Empresa de Obras de Arquitectura las mujeres tienen la posibilidad de desempeñarse como líderes?

___Si ___No ¿Por qué?

7 ¿Cree usted que en la Empresa de Obras de Arquitectura un cargo directivo puede ser desempeñado con más facilidad y mejores resultados por un hombre que por una mujer?

___Si ___No ___A veces ¿Por qué?

8 De acuerdo con su conocimiento y su experiencia individual ¿quiénes ocupan más cargos de dirección las mujeres o los hombres? ¿A qué cree que se deba esto?

9¿Cree usted que existan barreras que limitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección en la Empresa de Obras de Arquitectura?

___Si ___No ¿Por qué?

Muchas Gracias

Anexo 4

Entrevista: Fecha: 7 de enero de 2014

Hora de comienzo: 12.05pm

Datos generales:

Sexo: Femenino

Edad: 30 años

Estado civil: Legalmente casada

Hijos: 2

Cargos anteriores: Directora de Administración de Obras.

Años de experiencia: 20 años trabajando como técnica a pie de obra, como jefa de departamento y finalmente como directora de administración de obras.

Tiempo que lleva en el cargo: Llevo 11 años en este puesto.

Especialidades terminadas: Ingeniera en Construcción Civil

Grado científico: Master en Obras de Arquitectura.

Estímulos y Reconocimientos: he recibido muchos reconocimientos morales por mi trabajo

Sanciones: No

¿Considera usted que el género determine en la ocupación de los puestos laborales? ¿Por qué?

Teóricamente no, no debería, pero realmente en ocasiones si, porque para la mujer es muy difícil, o sea, la mujer está por una cuestión histórica sometida a mucha carga, yo creo que las mujeres estamos sobre exigidas y yo creo que eso pasa también a veces por la propia percepción que tiene las mujeres sobre cuáles son sus límites, hay veces que la mujer no hace las cosas por huir de esa sobre exigencia que tiene. La mujer generalmente es centro en su casa, es centro en la atención de los hijos pequeños, es centro en la atención del esposo, es centro en la atención de los padres ancianos si es el caso de que los tiene, es un poco, yo suelo decir en broma que la mujer es la administradora, además de la ejecutora; entonces todo lo que pasa en la casa, todo lo que ocurre pasa ineludiblemente por las manos de la mujer, eso hace que la mujer tenga días que son superiores a las 24 horas, porque tiene que estar pensando en todo y en todos, mucha veces en detrimento de ti mismo, entonces eso limita mucho a la mujer a la hora de decidirse emplearse a fondo en el trabajo porque supone una exigencia mayor. Pero también hay la visión desde fuera que la mujer es alguien muy complicada para tener una responsabilidad, para ascender en puestos laborales y no deja de tener razón eso, pero yo creo que en ocasiones yo lo aprecio como algo que discrimina a la mujer, o sea, que la valora no por su capacidad de trabajo, la valora no por su inteligencia, no por la competencia que la mujer tiene, sino que la valora por cosas que son extra-laborales y entonces ese tratamiento me parece injusto, me parece injusto que en ocasiones haya una persona que acceda a un puesto porque es un hombre y no porque tiene más competencia.

¿Cómo llega a su posición de Director de Administración de Obras? (habilidades, capacidades y competencias, puesto laboral en el que se encuentra, vía de acceso)

Yo lo observo como algo coyuntural pues entonces no había mucho de donde escoger porque las personas que a lo mejor estaban en mejores condiciones

que yo para trabajar y asumir esa responsabilidad estaban haciendo otras cosas que eran muy importantes y que no debían ser molestadas en ese momento, entonces para mi fue algo coyuntural. Una coyuntura además que yo valoró lentamente porque la ECOA#49, yo creo que está llamada a ser una empresa muy importante, por el potencial que atesora y yo tengo el privilegio de haber sido la primera directora.

¿Como llega a su posición actual?

Este es un cargo de dirección, que me gusta mucho porque yo nunca había ocupado cargos como este, eso implica que yo puedo utilizar mis conocimientos para ayudar a que se desarrollen los procesos en la Empresa y entonces yo creo que estoy en edad de eso, de trascender, de ayudar a que las personas hagan las cosas, de utilizar la experiencia que yo tengo para que otros puedan hacer las cosas más sencillas y ayudar en esos procesos, por eso este trabajo me gusta porque estoy en contacto con muchas personas, y a veces hay preguntas cuyas responsabilidades no están tan en la mano y entonces hay que ayudar a la persona a buscar responsabilidades a esas preguntas.

¿Qué habilidades o competencias desarrollo durante el proceso de dirección?

No te pudiera enumerar pero yo creo que son muchas habilidades, que en este momento están más las que sirven para velar porque en todas las actividades de construcción se cumplan lo establecido en las regulaciones de la construcción; velar por que la calidad de los materiales y medios de trabajo puestos en obras cumplan los requisitos establecidos; velar porque en la introducción de nuevas formas productivas se tengan en cuenta requisitos de seguridad y los trabajadores que se le subordinan directamente laboren en condiciones de trabajo normales.

¿En estos momentos cuáles son sus prioridades, tanto en el ámbito laboral como en el personal?

Yo diría que yo tengo una sola prioridad con diferentes maneras de manifestarse. Yo creo que mi mayor prioridad en la vida es ser coherente, o sea, que lo que yo pienso se parezca a lo que diga y a lo que yo hago y eso trato de lograrlo en todos los ámbitos en los que yo me desarrolló, que son muchos, o sea, en mi trabajo, chequeando cuando concluya la preparación técnica de una obra que la misma cuente con el proyecto de Seguridad según Resolución Ministerial 1148; asesorar y cooperar con los especialistas de Seguridad del trabajo con los conocimientos mínimos para elaborar los proyectos de seguridad y acorde a las normas; garantizar la participación de sus especialistas en la Resolución 31y chequear los medios de protección personal y colectivos que se emplean en las obras estén homologados o avalados por el centro nacional de registro de EEP; en mi casa con mi familia, en mi trato con mis amigos, mis vecinos, con toda la gente, o sea, yo creo que esa es mi principal meta como ser humano, si yo soy un mejor ser humano, yo creo que puedo ser un mejor profesional, pero para mi primero está el ser mejor ser humano.

¿Cree que al desempeñarse como directora su vida laboral se hizo más compleja?
¿Por qué?

Yo creo que si, claro. Si tu eres Jefa tu no solo respondes por lo que tu haces, respondes por lo que hace la gente que está subordinada a ti y hasta por lo que hacen los superiores que a veces tu no valoras tan altamente porque te ponen en situaciones de riesgo y si yo fuera una simple trabajadora yo nada más tuviera que ver con lo que hago yo, entonces yo creo que si que complejiza la vida tener responsabilidades muchísimo.

¿Esto influye en su vida personal?

La sobrecarga en el trabajo claro que influye. Yo aprendí una lección muy importante en la vida cuñado, yo madre, ese fue un momento definitorio en mi vida porque eso me permitió saber que uno tiene en la vida que establecer jerarquía, que todo uno no lo puede hacer de manera excelente, que uno tiene que hacer muchas cosas y que tiene que hacerlo lo mejor que pueda, dignamente, pero que hay

cosas en las que uno tiene sustituto y cosas en la que no; como madre yo no tengo sustituto y entonces eso para mí es lo primero de todo, porque como asesora, como jefa de departamento, como directora; como todo eso yo sí tengo quien me sustituya, pero como madre de mis hijos no. A partir de ahí yo reordené toda mi vida y no quiere decir que yo haya dejado de hacer las cosas que tengo que hacer, pero yo creo que lo primero es atender a mis hijos y educarlos bien; yo decía el otro día en un contexto que no tiene nada que ver con mi trabajo; si yo para ser vanguardia en mi trabajo tengo que tener hijos ladrones, hijos mentirosos, hijo delincuentes, entonces no quiero ser vanguardia porque lo que estoy entregando a la sociedad tiene que ser personas de bien, los esfuerzos míos mayores están ahí, por ejemplo mi formación como especialista, como Máster, estuvo después de que mis hijos ya tenían por lo menos la primera etapa de la vida vencida, porque lo primero está ahí, yo creo que sigue estando ahí.

¿Ha tenido que renunciar en alguna ocasión a un proyecto personal en función de su vida laboral o viceversa? ¿Por qué? (narrar vivencia en caso específico)

Yo trato de que todas las cosas se vayan acoplando. No siento que he tenido que dejar de hacer nada, a lo mejor no lo he hecho en el momento que yo había pensado, pero yo creo que todo se pueda hacer y entonces por ejemplo yo he visto satisfactoriamente crecer a mis hijos, siento que mis hijos son personas de bien, tengo una magnífica relación con ellos, una muy buena comunicación y además de eso profesionalmente pues he llegado a donde me he propuesto, así que en la vida se puede hacer todo, lo que hay es que planificarse.

¿Cuáles han sido sus decisiones más significativas?

La vida está llena de decisiones, no sabría en este momento darle una jerarquía. La vida es tomar decisiones, algunas mayores, otras menores, unas que te marcan para lo que va a pasar después, otras que son intrascendentes, pero todas ellas hay que tomarlas y después afrontarlas.

¿Cuáles son sus sueños? (metas)(vida personal y laboral)

Ya te dije, ser coherente. Yo quisiera ver a mis nietos por ejemplo y mis hijos parece que se están negando a eso y quisiera que mis compañeros me recuerden con respeto.

¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido de forma decisiva en la persona que es ahora?

Ya te dije ser madre.

¿Solo ese o algún otro?

Yo creo que algunos otros, pero para mi ser madre, yo creo que me cambio la manera de ver la vida, el saber que hay una persona que está ahí, que necesitas que tu lo guíes, no que tú hagas las cosas por él, no que tu le impongas las cosas, sino que tu lo guíes, para que el pueda aprender a caminar solo.

¿Qué percepción tienen los miembros de su familia sobre su trabajo?

Eso tendrías que preguntárselo a ellos, yo nunca le he preguntado eso, tal vez si, lo que pasa que para ellos yo no soy la directora de administración de obras, para ellos yo soy su mamá.

Dentro del proyecto de vida ¿qué indicadores usted considera esenciales en :

Personal: cuando yo panifiqué el mío, que fue hace mucho tiempo, aunque el proyecto de vida uno lo va modificando continuamente, porque cada época de la vida es diferente. Yo creo que la vocación de ayudar a las demás personas, de ayudarle a la gente siempre que uno pueda, de hacerle bien a los demás, eso no siempre se logra, hay veces que uno hace daño a las personas sin proponérselo, pero si tú estás animado por el afán de hacer el bien a los demás, yo creo que eso. Y también crecer como persona, no quiere decir que eso lo anule a uno como persona sino que lo enriquece.

Familia: decidir formar una familia con una persona que valga la pena, si no, no hiciste nada, yo creo que en mi caso tomé la decisión adecuada.

Trabajo: las relaciones tienen que ser primero de respeto y de transparencia, pero primero de respeto.

¿El hecho de ser mujer le ha traído contradicciones y/o dificultades en su desempeño laboral? (tanto con hombres como con mujeres, específicamente en el caso de la Empresa de Obras de Arquitectura)

No, las lógicas, las propias, no siempre puedes, por ejemplo cuando mis niños eran pequeños yo recuerdo una vez un compañero me dijo que no podía tener un reconocimiento porque yo no asistía a las actividades nocturnas y ese compañero me dijo que ellos extrañaban a aquella que participaba en todo y yo le dije que esa persona ya no existe más, porque ella ahora tiene 2 hijos pequeños y en ese horario yo tengo que atender a mis hijos y preparar todas las condiciones para que ellos tengan una niñez, entonces no pudo venir a las actividades nocturnas y asumo que no soy ejemplar porque no vengo, pero además no voy a venir. Eso fue cierto trauma pero también pude aprender a vivir sin ese reconocimiento, que era para mí un reconocimiento vano. Como también una vez que no pude ser ejemplar porque mi hermana parió y necesitaba donaciones de sangre y una serie de cosas que tenía que buscársela yo y eso fue duro para mí. Eso me costó un poco de trabajo, pero yo llegué al convencimiento que primero estaba mi familia, mis hijos, mi hermanas, mi madre.

¿Conoce usted el término empoderamiento?

No.

¿Considera usted que la política de cuadro de la Empresa de Obras de Arquitectura es excluyente del género femenino? ¿por qué?

Realmente en este momento no estoy informada de cómo anda la política de cuadro, pero si tu juzgas quiénes son las principales personas que ocupan altos

cargos en la Empresa, existen pocas mujeres.

¿A qué cree que se deba esto?

No tengo ni idea. No sé si es una visión de los otros o es una visión de las propias mujeres, no sé si es una limitante interna o es una auto-limitación.

Hora que finaliza la entrevista: 2:00 p.m.