

ID:486

NECESIDADES DE APRENDIZAJE SOBRE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COMISIÓN DE INGRESO DE LA ENSAP.

Chao Flores, Marianela; Abascal Castañeda, Ileana; Martínez Boloña, Yoanna. Cuba

RESUMEN

Introducción. Las relaciones y las diferencias entre los sexos se manifiestan en la vida cotidiana del hogar y del trabajo mostrando posiciones jerárquicas masculinas propias del sistema patriarcal tan común en las distintas sociedades de la actualidad, donde Cuba no es la excepción. La perspectiva de género en la gestión de salud permite un análisis de las diferencias entre mujeres y hombres desde el cumplimiento de los derechos de cada cual de trabajar de forma saludable. Como **objetivo** identificar necesidades de aprendizaje sobre el enfoque de género en la Comisión de Ingreso de la ENSAP. **Método.** La investigación consistió en un estudio de carácter descriptivo de corte transversal que se realizó en la Comisión de Ingreso de la ENSAP. Las técnicas utilizadas fueron: el cuestionario, entrevista en profundidad y una revisión documental. **Resultados.** Se identificaron labores en el hogar y puestos de trabajos que deberían ser específicos para mujeres y hombres. A pesar de la instrucción de estas personas existe una marcada influencia en representarse la función de cada sexo a partir del estereotipo tradicional de la cultura patriarcal. La selección y contratación de las personas a ocupar determinados puestos podría estar en correspondencia con los estereotipos sexistas. Eso demuestra que la capacitación sobre esos temas sería de vital importancia. **Conclusiones.** Estas personas cuentan con algún conocimiento sobre la temática de género, pero se observa la influencia de construcciones sociales moldeadas por la cultura tradicional patriarcal sobre las profesiones lo que impide equilibrar sus conocimientos con sus prácticas diarias.

Palabras clave: género, estereotipos, gestión de la calidad con enfoque de género.

INTRODUCCIÓN

El enfoque de género permite la visualización de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a los problemas de salud y los factores que conducen a su aparición para la implementación de acciones diferenciadas para cada sexo. 1, 3 Las relaciones entre los sexos se manifiestan en la vida cotidiana del hogar y del trabajo mostrando posiciones jerárquicas masculinas propias del sistema patriarcal característico en la mayoría de las sociedades existentes en la actualidad, donde Cuba no es una excepción, la presencia femenina es mayoritaria fundamentalmente en las actividades de servicios 4. Por lo que es necesaria la realización de proyectos como el presente que tenga en el centro de la atención la relaciones de género en la actividad que realizan.

La gestión en salud que coordina la implementación de las políticas de salud no ha tenido en cuenta el enfoque de género, las acciones de salud se planifican y ejecutan en muchas ocasiones sin tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres lo que forma parte de los determinantes de salud como la clase social, el lugar de residencia, la escolaridad, el empleo, la etnia, lo cual también varía a lo largo del ciclo de la vida. 6 De ahí la importancia de proyectos como el presente que pretenden visualizar las desigualdades de género en la estructura, funcionamiento y el desarrollo del objeto social de un centro de formación de recursos humanos en salud. La perspectiva de género en la gestión de salud permite un análisis de las diferencias entre mujeres y hombres desde el cumplimiento de los derechos de cada cual de trabajar de forma saludable.

Dicho proyecto es: “Perspectiva de género en la gestión administrativa y académica de la ENSAP, 2013-2018”. De este proyecto se ha investigado el enfoque de género en la Comisión de Ingreso de la ENSAP. Esta Comisión de Ingreso está conformada por el vice-director docente, el vice director económico, jefe de recursos humanos, la secretaria del buró sindical. Este grupo de personas son las que atienden las convocatorias, selección y contratación del personal interesado en trabajar en la escuela.

La institución tiene que poseer como centro de excelencia un ambiente de trabajo interno con enfoque de género donde las convocatorias que se realizan para ocupar cualquier puesto de trabajo, así como también, la selección y contratación no estén permeadas por las construcciones sociales.

MATERIAL Y MÉTODO

OBJETIVO

Identificar necesidades de aprendizaje sobre el enfoque de género en la Comisión de Ingreso de la ENSAP.

MÉTODO

La investigación consistió en un estudio de carácter descriptivo de corte transversal que se realizó en la Comisión de Ingreso de la ENSAP en el periodo comprendido entre noviembre y diciembre 2013.

Se utilizaron tres técnicas para la recogida de información. Una técnica consistió en un cuestionario que se aplicó a los integrantes de dicha Comisión. El cual ayudó a medir las necesidades de aprendizaje sobre el enfoque de género.

La segunda técnica fue una entrevista en profundidad que se realizó a tres de las personas que integran dicha Comisión, atendiendo a las interrogantes que respondan al objetivo de este trabajo.

Además se realizó una revisión documental que se relacionó con aquellos documentos normativos sobre este proceso: convocatorias, reglamento general e interno que expresen las características de las personas que deben tener las personas para trabajar en la ENSAP.

Universo.

El universo de este trabajo lo constituye todos los integrantes de la Comisión de Ingreso de la ENSAP, a los cuales se les aplicará el cuestionario previsto y una entrevista a profundidad. Se pretende identificar las necesidades de aprendizaje en relación al enfoque de género de ese grupo, debido a que todas las personas tienen una representación social lo cual determinaría el criterio de selección para determinados puestos de trabajo en dependencia del sexo.

RESULTADOS

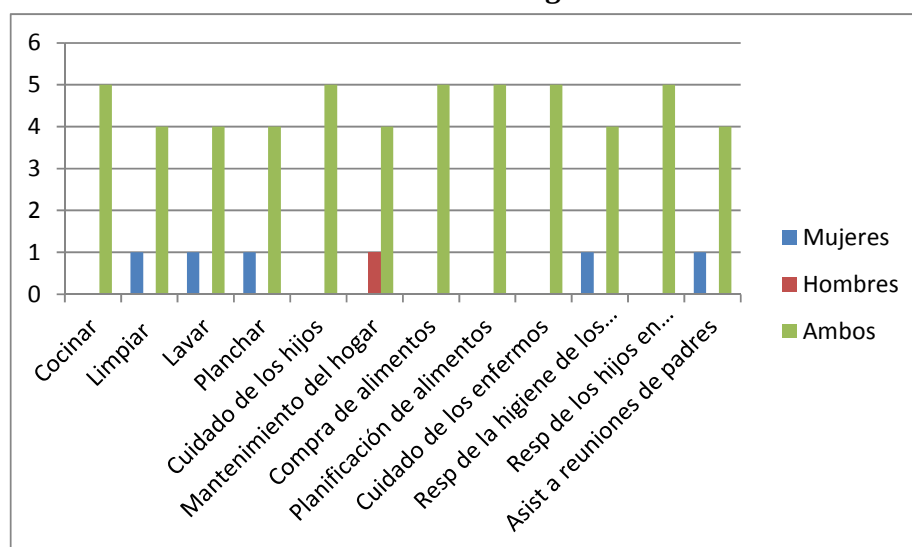
Percepción del enfoque de género en los encuestados.

Preferencias laborales: Todos los encuestados estuvieron de acuerdo en que es favorable trabajar con el sexo contrario, ya que de esta forma se enriquecen las relaciones de trabajo, pues esta diversidad contribuye a un mejor desarrollo. Además se reforzaron estas apreciaciones con opiniones relativas a la cooperación y el aprendizaje mutuo que esta interacción posibilita.

Participación en la decisión de tener hijos: Los encuestados están de acuerdo en que la decisión de tener hijos y el número de estos es un problema tanto de hombres como de mujeres.

Distribución de las tareas en el hogar: Un aspecto que contribuye a determinar los conocimientos sobre género y la función de los sexos en dependencia del puesto de trabajo es la percepción sobre la responsabilidad para con las tareas del hogar que tienen los participantes en la investigación. En este sentido, los encuestados creen que la mayoría de las tareas domésticas pueden ser realizadas por ambos sexos, pero existen un grupo de tareas que se identificaron como propias de las mujeres; estas son: limpiar, lavar, planchar, higiene de los hijos y la asistencia a las reuniones de padres. Por otra parte, se identificó el mantenimiento del hogar como propia de los hombres por un integrante de la Comisión.

Gráfico 1. Distribución de tareas en el hogar.



Como se puede evidenciar en el gráfico, si bien la mayoría de los encuestados cree que las tareas en el hogar deben y pueden ser realizadas por ambos sexos, todavía hay quien piensa que existen tareas propias de un sexo en específico. Estas ideas pueden estar reforzadas por la realidad social, a pesar de los avances en materia de equidad, todavía se sigue creyendo que las mujeres deben de estar dedicadas a tareas del ámbito privado y el hombre está destinado a lo público. Es decir, a pesar de la instrucción de estas personas existe una marcada influencia en representarse la función de cada sexo a partir del estereotipo tradicional de la cultura patriarcal.

Estos datos también contradicen lo aportado en cuanto a la responsabilidad con la crianza de los hijos, ya que por una parte se identifican a ambos sexos como determinantes en la correcta ejecución de esta función pero cuando se hace una desagregación por tareas, a las mujeres se le otorga mayor responsabilidad en las que se desarrollan en la casa (incluidas las relativas al cuidado de la descendencia).

La imagen social en cuanto a la distribución de tareas en el hogar podrían determinar la manera en como seleccionan y contratan al personal. En otras palabras, a pesar de contar con documentos oficiales que regulan esta actividad (Sistema de contratación de la ENSAP y Convenio colectivo de trabajadores) la elección de las personas a ocupar determinados puestos podría estar en correspondencia con los estereotipos sexistas mencionados en la anterior reflexión. Por tal motivo, la capacitación sobre estos temas resultaría un elemento indispensable si se pretende conformar un Sistema de Gestión de la Calidad con enfoque de género en la ENSAP.

DISTRIBUCIÓN LABORAL SEGÚN SEXO.

Salarios según el sexo: Todos los encuestados están de acuerdo en que los salarios deben de ser iguales tanto para hombres como para mujeres. Lo más justo es recibir remuneración de acuerdo al trabajo realizado y no a la condición biológica de las personas, ya que realizan la misma función y cumplen el mismo rol social. El pago debe basarse en la calidad y el desempeño laboral.

Posibilidad de contratación equitativa: De los encuestados tres opinaron que al momento de aceptar o rechazar a una persona lo importante son las competencias y el desempeño por tanto contrataría a una mujer para realizar una labor socialmente reconocida como “de hombres” y viceversa. Otras dos personas expresaron que hay puestos de trabajos para mujeres y otros específicos para hombres, pues existen actividades que las mujeres no pueden realizar y otras que los hombres tampoco, debido a que cada sexo tiene características inherentes que permiten la ejecución o no de determinadas labores.

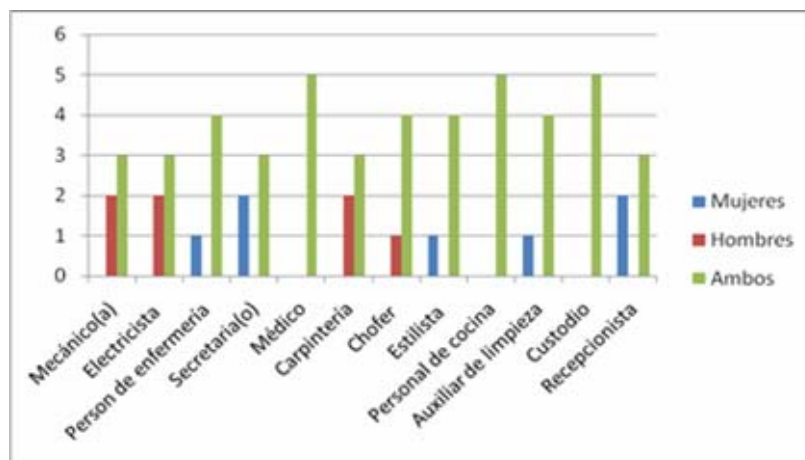
Trabajos apropiados para hombres y mujeres: Otra forma de recoger esta información desde un ángulo diferente fue enumerar distintas profesiones y pedir que se organizaran en preferencia del género que debe realizarla. En este sentido fueron seleccionadas tres profesiones como aptas para ambos sexos, estas son: médico, personal de cocina y custodio. Por otra parte, profesiones como: mecánico, electricista y carpintero(a) fueron consideradas “de hombres” por dos integrantes de la Comisión. De manera similar se comportaron los resultados relativos a los oficios secretaria y recepcionista. Dos personas seleccionaron a estas profesiones como “de mujeres”. Solo una persona planteó que las profesiones de enfermería, estilista y auxiliar de limpieza son actividades “de mujeres” (Gráfico 2).

A partir del análisis de lo expuesto es evidente la presencia de prejuicios sexistas. De 12 profesiones mencionadas solo 20% fueron consideradas ejecutables por ambos sexos, mientras que el 80% de esas profesiones fueron clasificadas “de hombres o de mujeres”.

En otras palabras, una mujer puede tener todas las habilidades necesarias para laborar en una carpintería o de electricista posiblemente no encontraría con facilidad un contrato por su condición femenina “incompatible” con las características de estas profesiones o quizás si es contratada se le tildaría de marimacha. Igual sucede con el hombre si desempeña funciones tradicionalmente consideradas de mujeres entonces es considerado débil.

Entonces, si todas los encuestados consideraron más importante la instrucción y capacidad de las personas para ocupar determinada profesión en lugar de la pertenencia a un determinado género, ¿Por qué desagregar las profesiones en dependencia del sexo? Con este comportamiento se nota la contradicción en sus opiniones, una explicación podría encontrarse en que la propia representación de estas profesiones esta moldeada por la influencia de la cultura patriarcal. De ahí, lo difícil que resulta el tratamiento a esta problemática; pues los integrantes de la Comisión de Ingreso están académicamente preparados, conocen y defienden la participación equitativa de mujeres y hombres en la vida laboral pero la influencia de normas sociales legitimadas generación tras generación es el elemento incidente en las contradicciones detectadas a partir del análisis de lo expuesto por los integrantes de la muestra.

Gráfico 2. Profesiones practicadas por hombres y mujeres.



Posibilidad de superación de las mujeres: Cuatro personas están de acuerdo en que las mujeres tienen iguales posibilidades de superación que los hombres, aunque consideran que las mujeres dependen de diversos factores que pueden hacer complejo su objetivo. Solo una persona opina que no existe la misma posibilidad, si bien las mujeres tienen iguales derechos que los hombres a la superación, no siempre es así debido a que eso depende de la vida cotidiana en la que la mujer es agobiada por el trabajo en el hogar y por la complejidad de la vida social y económica del país.

Tanto las mujeres como los hombres tienen los mismos derechos por el estado de superación. Pero en la práctica no todo es tan fácil, debido a que las mujeres están sometidas a determinados problemas sociales que influyen y condicionan su manera de pensar y ver la vida. Esa mujer que quiere superarse se encuentra dividida entre su familia, o sea, sus hijos, padres u otros familiares con los que conviva, esposo o si es soltera, sumándole las preocupaciones económicas y las labores del hogar, lo más probable es que esa mujer decida decirle que no a la superación. Muchas veces hay mujeres que se enfrentan a estos problemas y salen victoriosas, pero si se debe de tener en cuenta estos aspectos. Esto no quiere decir que el hombre esté exento de este tipo de problemas, al contrario, hay muchos hombres que también son fieles defensores de los derechos de las mujeres y comparten junto a sus mujeres las labores en el hogar y demás tareas. Pero si se debe de tener en cuenta que no siempre tienen las mismas complejidades que presenta la mujer cubana.

Cargos directivos ocupados por mujeres: Todos los encuestados están de acuerdo en que las mujeres pueden ocupar cargos directivos solo depende de tener las competencias necesarias para ocuparlo.

Es curioso porque a pesar de que todos los encuestados declaran a la mujer como ser capaz de ocupar altos cargos directivos, hay una persona que plantea que esas mujeres reproducen comportamientos permisibles socialmente para los hombres y muy criticados en las mujeres. Por ejemplo: asistiendo a reuniones después de horario de trabajo, o en días no laborables, poniendo en peligro la armonía y estabilidad familiar. El reto sería entonces, reestructurar y planificar el contenido de trabajo de los jefas y jefes para que su vida privada no sea afectada.

Opinión sobre contratación: Todos los encuestados plantearon que cualquier persona que fuera a pedir empleo sería aceptada en dependencia de su desempeño y competencias, sin importar que el puesto de trabajo fuera uno que normalmente la sociedad pretende que sea para un sexo determinado.

Aquí se encuentra una contradicción porque anteriormente dos personas habían declarado que existen trabajos que deben de ser ocupados por hombres y otros por mujeres, ya que cada sexo tenía características inherentes que les permitía realizar o no determinadas tareas. Esto deja claro no solo la contradicción sino que estas personas lo tienen construido así en sus mentes, para ellos está demarcado que los hombres son los que deben de realizar tareas pesadas y las mujeres tareas más suaves y delicadas.

CONCLUSIONES

La Comisión de Ingreso de la Escuela Nacional de Salud Pública, es un grupo multidisciplinario de personas altamente calificadas académicamente, con grandes conocimientos sobre la temática de género pero la falta de concientización y la marcada influencia de construcciones sociales moldeadas por la cultura tradicional patriarcal sobre las profesiones les impiden equilibrar sus conocimientos con las prácticas sus prácticas diarias.

REFERENCIAS

1. Género y Salud. Introducción para tomadores de decisiones. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. Secretaría de Salud: México D.F., Tercera Edición 2008. ISBN 970-721-233-0
2. Castañeda Abascal IE. Reflexiones teóricas sobre las diferencias en salud atribuibles al género. Rev Cubana Salud Pública. 2007;33(2)
3. Castañeda Abascal, I, Corral Martín, A, Barzaga Torres, M Perfiles de género y salud en Cuba. Rev Cubana Salud Pública, Jun 2010, vol.36, no.2, p.0-0. ISSN 0864-346
4. Anuario Estadístico de Cuba 2011. Edición 2012 URL: http://www.one.cu/aec2011/esp/20080618_tabla_cuadro.htm. Citado septiembre 2013
5. Anuario Estadístico de Salud de Cuba 2012. La Habana: Dirección Nacional de Registros Médicos y Estadísticas de Cuba. La Habana: Dirección Nacional de Registros Médicos y Estadísticas del MINSAP, abril 2013. URL: http://www.Sld.cu/dne/files/2013/14/anuario_2012.pdf. Citado: septiembre 2013
6. La Rosa Huertas L. Equidad de género y reforma del sector salud. Descentralización de la salud, perspectiva de género y empoderamiento de la mujer. Unidad de Género y Salud. Washington - OPS <http://www1.paho.org/spanish/dpm/gpp/gh/Decentralization2.pdf>
7. Tajer D. "Construyendo una agenda de género en las políticas publicas en salud". "Políticas Públicas, Mujer y Salud" Popayán, Colombia: Ediciones Universidad Nacional del Cauca y RSMLAC, 2004, 27-39 http://salud.ciee.flacso.org.ar/flacso/Construyendo_Tajer.pdf
8. Gómez E. Equidad, Género, y Reforma de las políticas de salud en América Latina y El Caribe. Organización Panamericana de la Salud. División de Salud y Desarrollo Humano. Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Washington, DC. January 2000.
9. Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Centro Regional para América Latina y el Caribe. Serie Compartir Conocimiento. Vol. VI, ISBN 978-9962-663-05-8. Noviembre de 2009

10. Igualdad de género en la gestión con calidad para la seguridad alimentaria (IGECSA). Presentación del Taller del Grupo Gestor de Género del Centro Nacional de Prevención de ITS/SIDA, mayo de 2012.
11. Experiencia demostrativa de un Sistema de Gestión en Igualdad de Género para el sector de la Salud en Cuba (IGES)
12. Ochoa Soto R., Rodríguez Reyes I. Estrategia de Género en Apoyo al Componente Educativo de la Respuesta Nacional a las ITS-VIH/sida. La Habana: MINSAP, Centro Nacional de Prevención de las ITS-VIH/sida, PNUD. 2012
13. Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing. República de Cuba. Editorial de la Mujer, 2008. ISBN: 959-7074-04-4 Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en Cuba