

# Políticas públicas desde la equidad de género y las masculinidades en torno de oportunidades y capacidades laborales

Jorge Hernández Valdés  
María Beatriz Castillo Escamilla

## semblanza

Hernández Valdés. Maestro en Docencia y Administración de la Educación Superior. Profesor Asociado "C" Tiempo Completo Definitivo en la ENTS, UNAM. Sus líneas de investigación son: masculinidad y jóvenes. Educación.

Castillo Escamilla. Maestra en Pedagogía. Profesora de asignatura de la ENTS, UNAM. Sus líneas de investigación son: educación superior, género y trabajo comunitario.

## Resumen

En la actualidad persisten grandes diferencias entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, como en la escuela, la política y en lo laboral. Lo anterior se explica a través de la categoría de género, donde se visibiliza que existe una construcción sociocultural que se basa en el dominio-poder de la identidad masculina, por lo que la primacía en los espacios públicos pertenece a los hombres. El presente trabajo expone la problemática de la disparidad laboral entre los sexos con la finalidad de enunciar los límites y alcances de las políticas de fomento empresarial y laboral, así como resaltar el enfoque de género entre quienes generan oportunidades y forman las capacidades que los mercados laborales demandan

**Palabras claves:** Políticas Públicas, desigualdad, masculinidad, ámbito educacional y laboral y equidad de género.

## Disparidad de géneros en el ámbito educativo y laboral

En el marco de las políticas públicas de fomento al empleo, con base en el contraste entre hombres y mujeres, la exacerbación de las masculinidades patriarcales y el neo sexismo, el enfoque de género puntualiza el empoderamiento de las mujeres (Padrós, 2012).

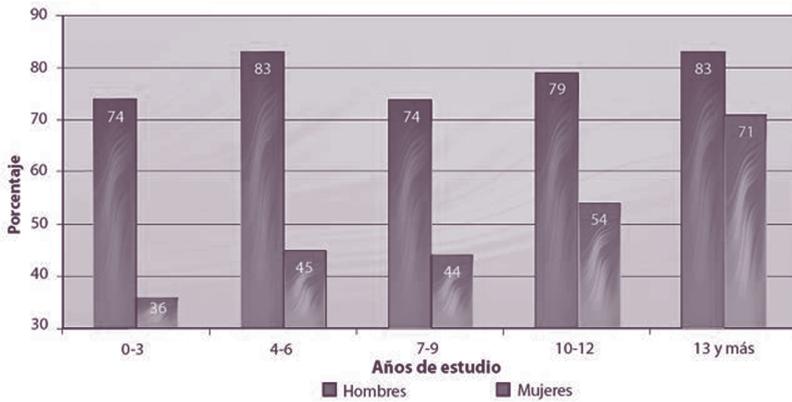
Culturalmente, las diferencias existentes entre las identidades de género son exacerbadas por la disparidad en el acceso a la educación que antecede al mercado laboral y determina la asignación de funciones y

salarios (véanse gráficas 1 a 3 y tabla 1 en anexo).

La desigualdad o disparidad de género es resultado de un proceso complejo de exclusión en el que la identidad masculina se sobrepone a una identidad femenina. En este sentido, las políticas públicas de fomento a las pequeñas y medianas empresas favorecen a las masculinidades, aun cuando la identidad femenina tenga una formación más especializada que la identidad masculina (Martínez y Paterna, 2013).

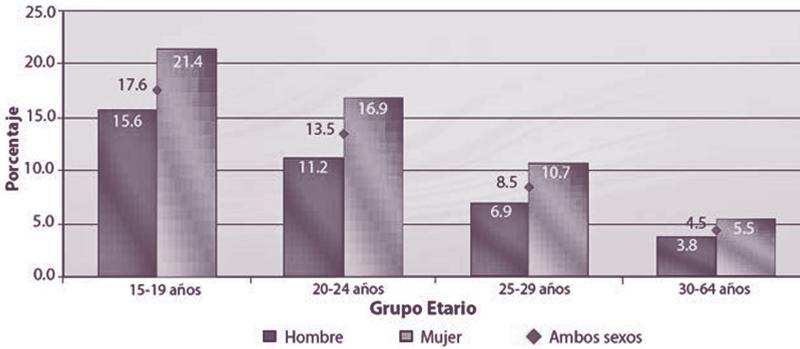
Esto es así porque la disparidad se genera, culturalmente, a través de la socialización

**Gráfica 1** América Latina (18 países); tasa de participación por sexo según nivel de educación (promedio simple)



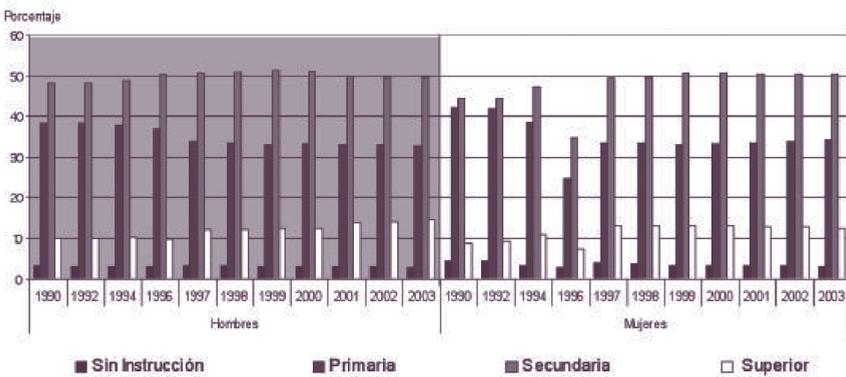
Fuente: European Institute for Gender Equality (2013).

**Gráfica 2** América Latina (18 países): tasa de desempleo según grupo etario y sexo (promedio simple)



Fuente: European Institute for Gender Equality (2013).

**Gráfica 3** México, escolaridad de las personas vinculadas con la microempresa



Fuente: European Institute for Gender Equality (2013).

primaria en las familias, pero la socialización secundaria en la formación de profesionistas incrementa las diferencias entre los sexos (Albaine, 2015).

En América Latina, la distribución porcentual de hombres y mujeres con respecto de su nivel formativo y educativo es asimétrica desde los primeros niveles educativos hasta el superior. Tales diferencias explican las condiciones de desigualdad en el desempleo y la desocupación que, en todos los casos, es mayor en mujeres que en hombres (Alfama y De la Fuente, 2014).

Por consiguiente, si las diferencias entre los sexos se gestan desde sus primeros años de socialización primaria y secundaria, entonces las asimetrías se exacerban en el mercado y campo laboral (Martínez, Arcas y García, 2011).

A pesar de que el porcentaje de mujeres egresadas de una disciplina o carrera es semejante al porcentaje de hombres, el acceso a las empresas de tamaño micro, principales generadoras de empleos, es mayor en hombres que en mujeres (Alonso, Bolaños, González y otros, 2010).

De este modo, la desigualdad de género no sólo propicia una disparidad formativa que, aunque se reduzca, no se refleja en el acceso a las empresas que generan 90% de los empleos.

Se trata de una disparidad laboral que consiste en la exclusión de la identidad femenina en la toma de decisiones gerenciales, la alta dirección o el establecimiento de procesos, así como la propensión a las jerarquías verticales, los discursos de poder, el clima de conflictos y competencia por los puestos de trabajo o los incentivos extras más que el desarrollo de una cultura laboral con base en la solidaridad, la empatía, el compromiso, la creatividad, la colaboración,

la calidad y la satisfacción, características atribuidas a los estilos de dirección y liderazgos femeninos (Knigh, Shoveller, Oliffe y Ogilvie, 2012).

Incluso, en el afán de emular los estilos de dirección masculinos, las gerentes femeninas adoptan políticas de selección, adiestramiento y evaluación masculinas con la finalidad de exacerbar la competencia y el conflicto entre los empleados o grupos de trabajo. Tal fenómeno es conocido como el síndrome de la "abeja reina" (Magallares, 2013).

Se trata de un estilo de dirección que promueve estereotipos masculinos de violencia y agresividad ante personas que más bien buscan la empatía, el compromiso y la cooperación. En este fenómeno resaltan los procesos racionales en la toma de decisiones y en la ejecución de planes y consecución de metas (Martins, 2014).

Es así como el clima de relaciones está sesgado hacia un enfoque más bien masculino desde el que se domina a la identidad femenina y se legitima la violencia que sobre ella se ejerce como si fuese un proceso normal en el que la racionalidad se impone a la creatividad y la intuición al momento de tomar las decisiones o llevar a cabo lo establecido en ellas (Rico y Gómez, 2011).

En síntesis, la disparidad de género no sólo alude a la estructura formativa, sino también a la generación de una ideología que legitima las diferencias entre los sexos y exacerba sus asimetrías al evaluar el desempeño desde la óptica masculina que consiste en reducir a su mínima expresión todas aquellas atribuciones a una identidad femenina. Tal proceso tiene como consecuencia una serie de vicisitudes en la vida cotidiana y laboral de las mujeres, ya que se someten a una doble jornada doméstica y laboral, comprometiendo su calidad de vida

y bienestar subjetivo, ya que su desempeño es soslayado en sus funciones y en su remuneración (Ríos, 2015).

Sin embargo, ante tal situación, el debate consiste en: 1) la generación e implementación de políticas públicas encaminadas a reducir o ampliar las diferencias laborales entre los géneros, y 2) la formación profesional y laboral orientada a ampliar las asimetrías sin importar la identidad de género.

### **Políticas de fomento empresarial y laboral**

La construcción de programas de empleo, generación de oportunidades y formación laboral se gesta a partir de los requerimientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Se trata de una serie de lineamientos a los que sus países miembros ajustan sus políticas de fomento al empleo y la generación de oportunidades a través de la PYMES. En este sentido, el enfoque masculino patriarcal supone: 1) una escasez de recursos a partir de los cuales se generan estrategias de distribución con la finalidad de ofrecer igualdad de condiciones a los actores; 2) una competencia por los recursos que serán dirigidos hacia aquellas propuestas racionales en las que sea factible llevar a cabo el proyecto considerando costos y beneficios; 3) discrecionalidad en la asignación de montos a quienes recuperen el capital semilla y generen los empleos esperados, aun cuando éstos no sean remunerados por su calidad en los procesos.

Más allá de las ideologías y las identidades, las diferencias en las condiciones laborales parecen reflejar un sistema de exclusión en el que el poder concentrado en un líder carismático genera coerción, competencia y conflicto en detrimento de las capacidades femeninas.

### **Equidad de género en oportunidades y capacidades**

Las políticas de fomento empresarial al privilegiar la asignación de montos a las mujeres con base en que son éstas quienes recuperan el capital semilla, generan redes cooperativas y reproducen el modelo de financiamiento, exacerban las diferencias entre los géneros. Esto es así porque un sistema de distribución de recursos es sólo una base sobre la cual se construye otro sistema de capacitación para el mercado laboral (Salazar, 2012).

En este sentido, la generación de oportunidades sólo es complementaria a la formación profesional. De este modo, las habilidades que el mercado local y global requiere no sólo se reducen a la eficiencia y eficacia, sino a la efectividad del desempeño laboral (Woloshyng, Taber y Lane, 2013).

Un sistema de equidad de género en la formación de profesiones supone: a) una toma de decisiones con base en ideas creativas, intuitivas y racionales; b) la inclusión de identidades masculinas y femeninas con base en la concertación, acuerdos y corresponsabilidad; c) la construcción de una agenda común a partir de compartir los recursos.

### **Discusión**

El presente trabajo ha expuesto la problemática de la disparidad laboral entre los sexos con la finalidad de enunciar los límites y alcances de las políticas de fomento empresarial y laboral, así como resaltar el enfoque de género entre quienes generan oportunidades y forman las capacidades que los mercados laborales demandan.

Sin embargo, la literatura se ha orientado hacia una propuesta que contrastaremos con la enunciada desde las identidades de



Foto: Notimex

género con equidad en cuanto al equilibrio entre oportunidades y capacidades.

En principio, las iniciativas giran en torno del empoderamiento de las mujeres y con ello la reivindicación de la feminidad o su subversión-emancipación. Se trata de un proceso en el que se reconocen las asimetrías entre los sexos y se propone desvincular las estructuras patriarcales de los procesos formativos para ajustarlos a las demandas de calidad en los procesos productivos y profesionales.

Sin embargo, desde la equidad de género, más bien se considera indispensable

cuestionar la escasez de los recursos y con base en ellos optimizar y potenciar las capacidades que permitan una formación integral.

En esta propuesta, la clave está en la formación de hombres y mujeres sin importar sus diferencias, pero tomando en cuenta la escasez de los recursos. Más bien serían estas diferencias las que complementarían una estrategia integral para enfrentar el desequilibrio entre las demandas y los recursos, reorientar las necesidades y las capacidades a partir de las cualidades masculinas y femeninas.

Ello supone una formación con base en el diálogo, la concertación y el acuerdo entre las partes sin importar su historia de sublevación, marginalidad, exclusión o dominación, sino más bien tomando en cuenta sus capacidades y la situación de escasez de recursos, la competitividad de las empresas y las demandas de los consumidores.

### **Conclusión**

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento estriba en que se propone

rescatar un enfoque de género para la generación de políticas de inclusión social en cuanto a las oportunidades y capacidades laborales.

Sin embargo, se recomienda el estudio de los factores que inhiben la implementación del enfoque de género y sus principios de equidad. Se trata de barreras tales como el neo sexismo, el sexismo ambivalente o la masculinidad patriarcal que en diferentes niveles impiden a las mujeres el acceso a puestos de poder y toma de decisiones.

## Referencias

- Albaine, L. (2015). "Obstáculos y desafíos de la paridad de género, violencia política, sistema electoral e interculturalidad". *Revista de Ciencias Sociales*, 52, 145-162.
- Alfama, E. y De la Fuente, M. (2014). "Medir la igualdad de género, debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistemas de indicadores claves". *Athenea Digital, Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14 (4), 209-235.
- Alonso, A., Bolaños, M., González, G., Villamón, M., Benavent, R. (2010). "Análisis de género, productividad científica y colaboración de las profesoras universitarias de Ciencias de la Salud de la Comunidad Valenciana". *Revista Española de Documentación Científica*, 33 (4), 624-642.
- European Institute for Gender Equality (2013). *Gender Equality Index Report*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
- Knight, R., Shoveller, J., Oliffe, J. y Ogilvie, G. (2012), "Masculinities Guy Talk and Manning Up: A Discourse Analysis of How Young Men Talk about Sexual Health". *Sociology of Social Health and Illness*, 20 (10), 1-16.
- Magallares, A. (2013). "Masculinidad, la obsesión por una musculatura y preocupaciones alimentarias en los hombres". *Suma Psicológica*, 20 (1), 83-88.
- Martínez, C. y Paterna, C. (2013). "Masculinity Ideology and Gender Equality. Considered Neosexism". *Anales de Psicología*, 29 (2), 558-564.
- Martínez, I., Arcas, N. y García, M. (2011). "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social". *Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 143-172.
- Martins, M. (2014). "Violencia contra las mujeres y masculinidades: un balance de la política española de cooperación internacional al desarrollo". *RIPS*, 13 (1), 71-86.
- Padrós, M. (2012). "Modelos de atractivo masculinos en la adolescencia". *Masculinity and Social Change*, 1 (2), 165-183.
- Rico, M. y Gómez, J. (2011). "Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género". *Revista Internacional de Sociología*, 69 (1), 253-286.
- Ríos, O. (2015). "Nuevas masculinidades y educación liberadora". *Intangible Capital*, 11 (3), 485-507.
- Salazar, O. (2012). "Otras masculinidades posibles: hacia una humanidad diferente y diferenciada". *Reserca*, 12, 87-112.
- Woloshyng, V., Taber, N. y Lane, L. (2013). "Discourses of Masculinity and Feminity and the Hunger Games: Scarred, Bloody, and Stanning". *International Journal of Social Science Studies*, 1 (1), 150-160.

## Anexo

**Tabla 1**

2013	Magallares	Masculinidad	"as a set of qualities, characteristics of roles generally considered typical of, or appropriate to, a man".	84
2013	Martínez	Ideología de la masculinidad	"refer to sets of culturally defined standards of masculinity to which men are expected to adhere, or the endorsement and internalization of cultural beliefs systems about masculinity and the male, gender, rooted in the structural relationships between the two sexes".	558
2013	Martínez	Norma anti femenina	"as the belief that men should avoid those behaviors and task typically attribute to women".	559
2013	Martínez	Neo sexismo	"as the manifestation of a conflict between egalitarian values and residual negative feelings towards women".	550
2013	Martínez	Modelo	La ideología de la masculinidad determinó al neo sexismo ( $\beta = 0,55$ ; $p = 0,000$ ) y éste a la igualdad de género ( $\beta = -0,32$ ; $p = 0,000$ ). Directamente, la ideología influyó sobre la equidad de género ( $\beta = 0,07$ ; ns).	562
2014	Alfama	(Des)igualdad	"el primer debate conceptual pertinente para el análisis de la (des) igualdad es si ésta debe medirse desde un punto de vista de los resultados o desde el punto de vista institucional (...) en segundo lugar y desde el punto de vista sustantivo, es relevante distinguir entre dos grandes perspectivas acerca de la injusticia de género: una pone el foco en la igualdad y equidad de género, esto es, en el estatus o posición relativa de las mujeres en relación a los hombres o al conjunto de la población; mientras la otra nos remite al desarrollo de las capacidades de las mujeres y su disfrute de los derechos de forma independiente, donde no es tan importante que haya una distribución igual de los recursos, sino que éstos se utilicen para abrir opciones de bienestar y llevar una vida valiosa independientemente de las situaciones individuales (empoderamiento)."	216
2014	Alfama	Empoderamiento	"no es tan importante que haya una distribución igual de los recursos, sino que éstos se utilicen para abrir opciones de bienestar y llevar una vida valiosa independientemente de las situaciones individuales".	216
2015	Albaine	Violencia Política de Género	"una expresión de la violencia de género en el espacio político que obstruye los derechos políticos y los derechos humanos de las mujeres".	147

Fuente: elaboración propia.